

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONÓMIE A MANAŽMENTU
VEREJNEJ SPRÁVY
V BRATISLAVE**

Michal Kuril a kolektív

ZÁKLADY PRACOVNÉHO PRÁVA

Bratislava, 2009

© **Autori:**

JUDr. Michal Kuril, PhD.

Úvod

Kapitoly 2, 9, 11, 12, 12.1, 12.2, 12.3, 12.5, 15, 16

Prílohy

Literatúra

Celkový počet strán bez úvodu, príloh a literatúry: 297 (podiel textu 72 %)

JUDr. Silvia Treľová, PhD.

Kapitoly 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12.4, 14

Celkový počet strán: 83 (podiel textu 20 %)

JUDr. Žaneta Vargová

Kapitola 13

Celkový počet strán: 34 (podiel textu 8 %)

Recenzenti:

prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.

Jazyková úprava:

Za jazykovú úpravu zodpovedajú autori

Schválené Edičnou komisiou Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave v roku 2008 ako učebný text pre študentov Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave

Vydal, tlač:

MERKURY spol. s.r.o.

Martinčekova 2, 821 09 Bratislava

Tel./Fax: +421 25341 5922

merkury@stonline.sk

ISBN 978-80-89143-97-9

Obsah

1. Historický vývoj pracovného práva	15
Pracovné právo na území Slovenska v období rozkladu feudalizmu	15
Pracovné právo na území Slovenska v období monopolného kapitalizmu	16
Pracovné právo po roku 1945	17
Pracovné právo od prijatia ústavy v roku 1960	18
Pracovné právo od vydania Zákonníka práce z roku 1965	18
Pracovné právo po roku 1989	19
2. Základné teoretické a právne východiská pracovného práva	20
Pojem pracovné právo	21
Predmet pracovného práva	21
<i>Kritériá predmetu</i>	21
<i>Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie</i>	25
Pramene pracovného práva	28
Systematika Zákonníka práce	36
Systém pracovného práva	38
Základné zásady pracovného práva	39
Funkcie pracovného práva	56
Pôsobnosť pracovného práva	57
3. Pracovnoprávne vzťahy	64
Pojem pracovnoprávne vzťahy	64
Individuálne pracovnoprávne vzťahy	65
Kolektívne pracovnoprávne vzťahy	65
Ďalšie (obdobné) pracovnoprávne vzťahy	66
Predmet pracovnoprávných vzťahov	66
Subjekty pracovnoprávných vzťahov	69
<i>Pracovnoprávna subjektivita</i>	69
Obsah pracovnoprávných vzťahov	71
Vznik, zmena a zánik pracovnoprávných vzťahov	74

4. Pracovnoprávne skutočnosti	79
Pojem právne skutočnosti	79
Právne úkony v pracovnom práve	80
<i>Druhy právnych úkonov</i>	<i>83</i>
Právne udalosti v pracovnom práve	86
<i>Druhy právnych udalostí</i>	<i>87</i>
5. Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov.....	90
Dohoda o zrážkach zo mzdy	90
Zmluva o zriadení záložného práva	91
Ručenie	92
Dohoda o sporných nárokoch	94
Nároky zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa	95
6. Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov.....	97
7. K pojmom zamestnávateľ a zamestnanec	100
Pojem zamestnávateľ.....	100
Zamestnávateľ ako fyzická osoba	100
Zamestnávateľ ako právnická osoba	101
Kategórie zamestnávateľov	102
Pojem zamestnanec	102
Pracovnoprávna spôsobilosť zamestnanca	103
Výkon detskej práce	104
Kategórie zamestnancov	106
8. Právne vzťahy pri zabezpečovaní práva na prácu	110
Účastníci právnych vzťahov v oblasti zamestnanosti	110
Právo na prístup k zamestnaniu a služby zamestnanosti	111
Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím	113
9. Pracovný pomer	116
Pojem pracovný pomer	116
Objekt, obsah a subjekty pracovného pomeru	116
Druhy pracovných pomerov	119

<i>Pracovný pomer na určitú dobu</i>	119
Pracovný pomer na neurčitý čas	121
Pracovný pomer v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času	121
<i>Pracovný pomer na kratší pracovný čas</i>	121
<i>Pracovné pomery podľa miesta výkonu práce</i>	122
<i>Súbežné pracovné pomery</i>	124
Predzmluvné vzťahy	125
Založenie pracovného pomeru	126
Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy	127
Vznik pracovného pomeru	129
Ďalšie pracovné podmienky v pracovnej zmluve	129
Skúšobná doba	130
Uzatvorenie pracovného pomeru so žiakom učilišťa	131
Zmena pracovného pomeru	133
<i>Zmena pracovného pomeru v subjekte</i>	133
<i>Zmena pracovného pomeru v obsahu</i>	133
<i>Dohoda o zmene pracovných podmienok</i>	133
<i>Preradenie na inú prácu</i>	134
<i>Pracovná cesta</i>	135
<i>Dočasné pridelenie</i>	138
<i>Zmena právnej úpravy a úradné rozhodnutie</i>	141
Skončenie pracovného pomeru	142
<i>Zo zákona</i>	144
<i>Úradným rozhodnutím</i>	144
<i>Na základe právnej udalosti</i>	144
Smrť zamestnanca	144
Uplynutie dohodnutej doby pri pracovnom pomere na určitú dobu	144
Na základe právneho úkonu	145
Dohoda o skončení pracovného pomeru	145
Výpoveď	146
Výpoveď zamestnávateľa	148
<i>K výpovedným dôvodom zamestnávateľa</i>	149
<i>Hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede</i>	152
<i>Ochranná doba</i>	153

Výpoveď zamestnanca	155
<i>Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa</i>	155
<i>Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca</i>	157
<i>Skončenie v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa</i>	158
<i>Skončenie v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca</i>	158
Hromadné prepúšťanie	159
Odstupné	161
Odchodné	162
Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru	162
Pracovný posudok	164
Potvrdenie o zamestnaní	164

10. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru167

Dohoda o vykonaní práce	170
Dohoda o pracovnej činnosti	170
Dohoda o brigádnickej práci študentov	171

11. Osobitná právna úprava pracovnoprávných vzťahov173

Niektoré spoločné a rozdielne znaky pracovnoprávných vzťahov a zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe	174
K právnej úprave štátnej služby vo vybraných krajinách Európskej únie	182
Právna úprava štátnej služby v Slovenskej republike	190
K zákonu č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov	190
K zákonu č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov	196
K zákonu č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov	202
K zákonu č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov	202

K zákonu č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení neskorších predpisov	209
K zákonu č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov	214
K pojmu verejná správa (verejná služba)	220
Právna úprava verejnej služby v Slovenskej republike	227
K zákonu č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov	227
K zákonu č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov	233
Pracovný pomer a jeho ďalšie mutácie	236
K zákonu č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave v znení neskorších predpisov	237
K zákonu č. 164/1996 Z. z. o dráhach v znení neskorších predpisov	240
K zákonu č. 143/1998 Z. z. o civilnom letectve v znení neskorších predpisov	240
K zákonu č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe v znení neskorších predpisov	241
K zákonu č. 473/2005 Z. z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti v znení neskorších predpisov	248
K zákonu č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky o konaní pred ním a postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov	252

12. Ďalšie vybrané a súvisiace pracovnoprávne inštitúty256

12.1. Pracovný čas a doby odpočinku256

Pojem pracovný čas	257
Maximálne prípustné dĺžky pracovného času	257
Rozvrhnutie pracovného času	259
<i>Rovnomerné</i>	259
<i>Nerovnomerné</i>	260
<i>Individuálne</i>	260
<i>Pružné</i>	260
Doby odpočinku	264
Prestávky v práci	265

Nepretržitý denný odpočinok	265
Nepretržitý odpočinok v týždni	266
Dni pracovného pokoja	266
Pracovná pohotovosť	268
Práca nadčas	279
Nočná práca	270
Právne základy dovolenky	272
<i>Dovolenka za kalendárny rok</i>	273
<i>Dovolenka na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok</i>	274
<i>Dovolenka za odpracované dni</i>	274
<i>Dodatková dovolenka</i>	274
Krátenie dovolenky	274
Čerpanie dovolenky	275
12.2. Právo na odmenu za vykonanú prácu.....	278
Pojem mzda	278
Funkcie mzdy	279
Mzdové formy	280
Minimálne mzdové nároky	284
Výplata mzdy a splatnosť mzdy	286
Zrážky zo mzdy a poradie zrážok	287
Mzdové zvýhodnenia zamestnanca v osobitných situáciách	289
- <i>na základe ZP</i>	289
- <i>na základe zákona č. 553/2003 Z. z.</i>	293
Trestnoprávny aspekt nevyplatenia odmeny za vykonanú prácu	297
12.3. Prekážky v práci	298
Pojem prekážky v práci	298
Prekážky v práci na strane zamestnanca	300
Prekážky z dôvodu všeobecného záujmu	300
Plnenie brannej povinnosti a odbornej prípravy v ozbrojených silách	303
Prekážky z dôvodu zvyšovania kvalifikácie	304
Dôležité osobné prekážky v práci	305

Dočasné prerušenie výkonu práce	309
Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	309
<i>Prestoj</i>	309
<i>Nepriaznivé poveternostné vplyvy</i>	310
<i>Iné</i>	310
12.4. Ochrana práce	313
Pojem ochrana práce	313
Ťažisková právna úprava	313
Všeobecné zásady prevencie	315
Povinnosti zamestnávateľa	316
Práva a povinnosti zamestnancov	322
Činnosť orgánov dozoru a kontroly	323
Povinnosti ďalších subjektov	324
12.5. Zodpovednosť za škodu v pracovnom práve.....	324
K podstate zodpovednosti za škodu	325
Predpoklady zodpovednosti za škodu	326
Zodpovednosť zamestnanca za škodu	329
Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu	334
13. Sociálna dimenzia pracovnoprávnych vzťahov	342
Podniková sociálna politika	342
Subjekty podliehajúce osobitnej ochrane	342
Pracovné a životné podmienky zamestnancov	344
Stravovanie zamestnancov	345
Vzdelávanie zamestnancov	347
Zabezpečenie zamestnancov v situácii dočasnej pracovnej neschopnosti alebo v starobe alebo zamestnávanie po návrate do práce	349
Problematika zabezpečenia zamestnanca v starobe a invalidite	356
Hmotné zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a pri úmrtí v dôsledku pracovného úrazu	358
Dočasná nemožnosť plnenia úloh podľa pracovnej zmluvy	361
Ochrana zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou	362

Právna úprava materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky	364
Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti	369
Úprava pracovného času	371
Prestávky na dojčenie	371
Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov	372
14. Kolektívne pracovné právo	375
Pojem kolektívne právo	375
Formy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov	375
Kolektívne vyjednávanie	378
Kolektívne zmluvy	379
Kolektívne spory	384
15. Medzinárodné pracovné právo	386
Organizácia spojených národov	386
Všeobecná deklarácia ľudských práv	387
Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie	388
Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach	389
Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach	389
Deklarácia o pokroku a rozvoji v sociálnej oblasti	392
Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien	393
Dohovor proti mučeniu... ..	393
Deklarácia o práve na rozvoj	394
Medzinárodná organizácia práce	395
Založenie organizácie	396
Najvýznamnejší predstavitelia	398
Normotvorba organizácie	404
Organizačná štruktúra	407
16. Európske pracovné právo	411
Rada Európy	412
<i>Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd</i>	413
<i>Európska sociálna charta</i>	416
<i>Európsky dohovor na zabránenie mučenia</i>	419

<i>Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte</i>	420
<i>Protokol k Európskej sociálnej charte</i>	420
<i>Európsky dohovor o právnom postavení migrujúcich pracovníkov</i>	421
<i>Protokol k Európskej sociálnej charte ustanovujúci systém kolektívnych sťažností</i>	422
<i>Revidovaná Európska sociálna charta</i>	423
Európska únia	424
<i>Voľný pohyb zamestnancov</i>	426
<i>Zásada rovnakého zaobchádzania (zákaz diskriminácie)</i>	427
<i>Pracovný čas</i>	428
<i>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</i>	429
<i>Pracovný pomer</i>	429
<i>Osobitné pracovné podmienky mladistvých zamestnancov a žien</i>	429
<i>Kolektívne pracovné právo</i>	430
Prílohy	431
Literatúra	436
Normatívne právne akty	436
Medzinárodné a európske dokumenty	440
Monografie, vedecké a odborné práce.....	444
Internetové pramene (výber).....	452

Zoznam použitých skratiek

ZP Zákonník práce

OZ Občiansky zákonník

ObZ Obchodný zákonník

Zb. Zbierka zákonov

Z. z. Zbierka zákonov Slovenskej republiky

BOZP Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

EÚ Európska únia

RE Rada Európy

MOP Medzinárodná organizácia práce

OSN Organizácia spojených národov

SR Slovenská republika

OZP občan so zdravotným postihnutím

ÚVOD

Učebná pomôcka „Základy pracovného práva“ je určená pre študentov Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave. Základným cieľom autorského kolektívu bolo priblížiť problematiku pracovnoprávných a súvisiacich sociálnoprávných vzťahov kandidátom vysokoškolského vzdelania v primeranom rozsahu a relevantne odbornej hĺbke. Domnievame sa, že spracovaná matéria poskytuje študentom možnosť nadobudnutia bazálnych teoretických znalostí, zdokonaľovania argumentačných zručností a prehľbovania praktických skúseností z hľadiska vedy pracovného práva, a to nielen pre potreby štúdia, ale i následnej praxe.

Je nesporné, že pracovné právo predstavuje jedno z kľúčových právnych odvetví právneho poriadku Slovenskej republiky. Úprimná snaha všetkých autorov preto primárne sledovala sformovanie informačného celku vecne a adresne pojednávajúceho o historickej genéze pracovného práva, jeho základných teoretických, terminologických a právnych východiskách, pracovnoprávných vzťahoch, pracovnoprávných skutočnostiach či rôznych právnych nuansach determinovaných pracovnoprávnou legislatívou.

Osobitnú pozornosť venujeme v publikácii účasti občanov v pracovnom procese, analyzujeme základné pracovnoprávne vzťahy, pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, neopomíname pritom ale ani ďalšie pracovnoprávne vzťahy (napr. štátnozamestnanecké pomery). Dôsledne sa snažíme inter alia interpretovať vybrané pracovnoprávne inštitúty, oblasti a niektoré problémy praxe, ako napr. nerovnaké zaobchádzanie v pracovnoprávných vzťahoch, pracovný čas, doby odpočinku, odmeňovanie zamestnancov v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére, prekážky v práci, ochranu práce, náhradu škody, nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie, kolektívne pracovné právo a iné.

Vzhľadom na pretrvávajúci proces globalizácie pracovného a sociálneho sveta reflektuje učebný text aj na normotvorné aktivity viacerých nadnárodných ustanovizní z hľadiska medzinárodného a európskeho pracovného práva (Organizácia spojených národov, Rada Európy, Medzinárodná organizácia práce, Európska únia).

Štruktúru učebnice sme konštruovali v zásade jednoducho a prehľadne, vo väčšine kapitol a ich častí prechádzame od všeobecného k osobitostiam, objasňujeme podstatu, účel a realizovanie rôznych pracovnoprávných inštitútov a mechanizmov, pričom sme toho názoru, že takýto prístup vytvára predpoklady k získaniu solídneho vedomostného základu o skúmanej problematike. Text sme obohatili o niekoľko aplikačných právnych vzorov a súdnych rozhodnutí (napr. z prostredia Európskeho súdneho dvora, Európskeho súdu pre ľudské práva), čím pevne veríme, inšpirujeme študentov k ešte dôslednejšiemu záujmu o problematiku pracovného práva.

Na záver vyslovujeme presvedčenie, že táto študijná pomôcka prispeje svojim dielom k rozšíreniu právneho vedomia študentov Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave a bude im nápomocná nielen pri zdolávaní skúšky z „Pracovného práva“, ale povedie ich k ďalšiemu samoštúdiu a hlbšiemu bádaniu, či už formou záverečných alebo diplomových prác, prípadne študentskej vedeckej odbornej činnosti.

Učebný text zohľadňuje legislatívny stav k 1. máju 2009.

V Bratislave, dňa 15. mája 2009

Za autorský kolektív

JUDr. Michal Kuril, PhD.

1. Historický vývoj pracovného práva

Vývoj pracovného práva bol podmienený nielen rozvojom pracovných vzťahov a potrebou ich právnej regulácie, ale aj postupným formovaním moderného právneho systému.

S určitou právnou úpravou výkonu práce sa možno stretnúť už **v období rozkladu feudalizmu**. Pracovné zákonodarstvo upravovalo prácu učňov a tovarišov, ako aj prácu čelade a vo väčších mestách boli uzatvárané čeladnícke, učňovské a tovarišské zmluvy. Po zrušení otroctva čeladnícku zmluvu, ktorá sa považuje za predchodcu pracovnej zmluvy, vystriedala poddanská zmluva. Rozpadom cechového zriadenia a vznikom továrenskej výroby v mestách vystriedali vtedy rozšírený učňovský a tovarišský pomer klasické pracovné pomery, pričom vtedy existujúca pracovná zmluva predstavovala nájomnú zmluvu. Od druhej polovice 17. storočia bola práca nevoľníkov upravená v tzv. robotných patentoch, ktoré rámcovo upravovali pracovné vzťahy na panstvách.

Aj keď v období feudalizmu došlo k niektorým právnym úpravám pracovných vzťahov a k vytvoreniu pracovnoprávných inštitútov - hlavne zmlúv, ktoré predchádzali pracovnej zmluve, je nutné mať na pamäti, že úroveň právnej úpravy bola ovplyvňovaná a limitovaná existenciou nevoľníctva.¹

Na území Slovenska, ktoré bolo v tomto období súčasťou Uhorska, sa obyčajové právo a zákon považovali za rovnocenné formy práva. Jedným z dôležitých medzníkov vo vývoji záväzkového práva bol zákonný článok č. XVI o obchodných zamestnancoch a ich pracovnom pomere z roku 1840. Pod vplyvom vývoja záväzkového práva sa ďalšími prameňmi pracovného práva stali zákon č. 17/1874 o pracovných zmluvách továrenských robotníkov, remeselných tovarišov a učňov a obchodných pomocníkov a zákon č. 13/1876 o pracovnej zmluve, ktorý umožnil uzavrieť služobný pomer na neurčitý čas, prípadne aj na doživotie.

¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2007, s. 20

Pracovné zákonodarstvo na území Slovenska v období kapitalizmu voľnej súťaže sa vyvíjalo v dvoch základných smeroch, a to v rovine úpravy námezdnej, služobnej pracovnej zmluvy (*locatio conductio operarum*), ako aj v rovine ochranného, sociálneho zákonodarstva. Prijaté právne predpisy boli namierené na ochranu detí, mladistvých, ako aj dospelých zamestnancov najmä pri práci v baníctve.

Kolektívne pracovné právo sa začalo rozvíjať po zakotvení koalície slobody v decembrovej ústave z roku 1867, čo vytvorilo podmienky pre neskoršie vytváranie zamestnaneckých odborových organizácií a záujmových zamestnávateľských združení.

Vývoj pracovného práva pokračoval na území Slovenska aj **v období monopolného kapitalizmu** v rokoch 1917-1945.

Služobná zmluva tvorila naďalej základ pracovných vzťahov, avšak štát vo významnej miere rozvíjal ochranné pracovné zákonodarstvo v záujme ochrany zamestnancov ustanovením minimálnej úrovne pracovných podmienok.²

Po vzniku prvej Československej republiky v roku 1917 boli pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi upravené zákonom č. 244/1922 v znení zákona č. 217/1924, ktorý zakotvil úpravu služobnej zmluvy. Základnú pracovnú ochranu zamestnancov poskytoval živnostenský zákon č. 259/1924. V oblasti ochranného zákonodarstva bol prijatý zákon č. 91/1919 o osemhodinovom pracovnom čase, ktorý vzbudil aj medzinárodnú pozornosť. Zakotvil sa zákaz detskej práce, upravila sa ochrana dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov a zabezpečila sa bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Po 1. svetovej vojne sa výrazne zvýšila nezamestnanosť, čo malo za následok prijatie viacerých zákonov týkajúcich sa poskytovania podpory v nezamestnanosti. V čase 2. svetovej vojny sa v rámci Slovenska upravilo nútené prideľovanie práce a obmedzila sa možnosť voľne dojednávať a rozväzovať pracovný pomer. Zaviedla sa záväzná právna úprava miezd a plátov zamestnancov, ako aj náhrada mzdy pri výkone vojenskej služby.

² Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 47

Pracovné zákonodarstvo sa **po roku 1945** rozvíjalo v piatich základných smeroch:³

Úprava pracovnej zmluvy

Nakoľko Československé pracovné právo ešte nebolo kodifikované, právnu úpravu pracovnoprávných vzťahov vo všeobecnosti obsahoval zákon č. 244/1922 v znení zákona č. 217/1924 a zákona č. 67/1951 Zb., živnostenský zákon v hlave VI a zákon č. 154/1934 Zb. o súkromných zamestnancoch. Na osobitné kategórie zamestnancov sa vzťahoval zákon č. 66/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov a zákon č. 67/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch sudcov, prokurátorov a sudcovských čakateľov.

Úprava pracovných podmienok

Vzhľadom na diferencovanosť pracovných kategórií a obtiažnosť výkonu práce bol pracovný čas upravený viacerými zákonmi. Viacero právnych úprav bolo prijatých aj v oblasti odmeňovania za prácu, dovolenky na zotavenie, ako aj bezpečnosti pri práci.

Postavenie odborovej organizácie a závodného zastupiteľstva zamestnancov

Všeobecným orgánom závodného zastupiteľstva zamestnancov boli závodné rady zavedené v roku 1945 dekrétom prezidenta republiky č. 104. V roku 1946 sa zákonom č. 144 o jednotnej odborovej organizácii závodné rady včlenili do štruktúr Revolučného odborového hnutia a stali sa jeho výkonným orgánom. Po roku 1955 závodný výbor Revolučného odborového hnutia pôsobil pri zaraďovaní zamestnancov na pracovné miesta.

Úprava rozmiestňovania pracovných síl a príprava kvalifikovaných robotníkov

V dôsledku nedostatku pracovných síl sa v povojnovom období uplatňovala nútená práca, najmä formou núteného rozmiestňovania pracovných síl. Nútená práca bola zakotvená vo viacerých všeobecne

³ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 51

záväzných právnych predpisoch (napr. dekrét o všeobecnej pracovnej povinnosti, zákon o národnej mobilizácii).

Zjednotenie právnej úpravy

Postupné odstraňovanie diferenciacie rôznych pracovných kategórií zamestnancov a zjednotenie právnej úpravy všetkých zamestnancov smerovalo ku kodifikácii pracovného práva.

Viaceré ďalšie osobitosti z hľadiska pokračujúcej historickej genézy pracovného práva nachádzame v období **od prijatia ústavy v roku 1960**.

Pred samotnou kodifikáciou pracovného práva, prijatím Zákonníka práce, zákona č. 65/1965 Zb., sa umožnilo poskytovanie dodatkových dovolení pre zamestnancov, upravila sa starostlivosť o tehotné zamestnankyne a matky, zaviedla sa povinnosť zamestnávateľa uzavrieť pracovnú zmluvu so študentom ešte pred skončením školy.

Zákonník práce účinný od 1. januára 1965 uskutočnil jednotnú úpravu pracovných vzťahov. Jeho prijatím došlo k unifikácii právnej úpravy všetkých pracovných kategórií, ktoré dovtedy podliehali osobitnej právnej regulácii. Kogentným spôsobom upravil najmä oblasť pracovných podmienok a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.⁴ Prvá novela Zákonníka práce, zákon č. 153/1969 Zb., bola diskriminačná v otázke jednostranného rozviazania pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením zo strany zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom, ktorí svojou činnosťou narušili socialistický spoločenský poriadok. Druhá novela Zákonníka práce, zákon č. 20/1975 Zb., odstránila diskriminačné prvky predošlej novely, zvýšila vplyv odborových orgánov v pracovnoprávných vzťahoch, prehĺbila starostlivosť o zamestnané matky a o zamestnancov, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo trpeli chorobou z povolania. Po roku 1965 došlo aj k legislatívnym zmenám v oblasti skrátenia pracovného času na 42 a ½ hodiny týždenne, materská dovolenka sa predĺžila na 26 týždňov, zamestnávateľom sa stanovila povinnosť ponúknuť absolventom vysokých a odborných škôl voľné

⁴ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 62

pracovné miesta na tzv. základnom pracovisku, kde sa mohol uplatniť priamo vo svojom odbore.

Obdobie reforiem pracovného práva **po roku 1989** charakterizuje rozširovanie zmluvnej autonómie účastníkov pracovného pomeru a zvýšenie flexibility pracovného práva. Revolučné zmeny vo vývoji pracovného zákonodarstva nastali v roku 1991 prijatím troch významných právnych predpisov. Zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti vytvoril základné predpoklady pre fungovanie trhu práce a pre poskytovanie hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní upravil proces kolektívneho vyjednávania, vrátane práva na štrajk a výluky. Zákon č. 3/1991 Zb. novelizoval Zákonník práce z roku 1965 a vytvoril základné predpoklady pre rozvoj trhového hospodárstva, nakoľko zmiernil kognitnosť ustanovení Zákonníka práce. Všetky tri uvedené právne predpisy následne prešli viacerými úpravami.

Prijatím nového Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. (ďalej len „ZP“), ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2002, došlo k harmonizácii pracovného práva Slovenskej republiky (ďalej len „SR“) s pracovným právom Európskej únie, čo sa prejavilo v implementácii jej smerníc do nášho právneho poriadku. Nový ZP bol do dnešného dňa viackrát novelizovaný a v rámci týchto novelizačných zmien osobitne treba vyzdvihnúť tri zásadné a najrozsiahlšie novely, a to zákon č. 165/2002 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť dňom účinnosti ZP, t. j. 1. apríla 2002, zákon č. 210/2003 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2003 a zákon č. 348/2007 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 1. septembra 2007.

2. Základné teoretické a právne východiská pracovného práva

Pracovné právo tvorí súbor právnych noriem upravujúcich v zásade tri oblasti, a to individuálne pracovné právo, kolektívne pracovné právo (ktoré sa mnohých prípadoch s individuálnym pracovným právom prelína) a právnu úpravu zamestnávania.⁵

Pracovné právo predstavuje jedno z právnych odvetví právneho systému ako celku a spravidla býva vymedzované ako relatívne samostatný súbor právnych noriem, ktoré upravujú spoločenské vzťahy vznikajúce pri námezdnjej práci a vzťahy s nimi úzko súvisiace.⁶

Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím právneho poriadku Slovenskej republiky, pričom už samotný etymologický význam slovného spojenia „pracovné právo“ predurčuje nielen jeho pojem a predmet, ale aj základné funkcie, keďže adjektívum „pracovné“ naznačuje, že ide o odvetvie práva ako súboru právnych noriem, ktoré upravuje vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce.⁷

Z hľadiska historickej genézy prvok samostatnosti akcentuje predovšetkým kodifikácia pracovného práva⁸ vrátane následných a súvisiacich zmien právnej úpravy, na druhej strane jeho relativizmus vyplýva najmä zo vzťahu subsidiarity zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“), keď v zmysle § 1 ods. 5 ZP platí, že ak ZP vo svojej prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia OZ.

⁵ Bělina, M.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2001, s. 3-4

⁶ Galvas, M.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 1997, s. 11

⁷ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2006, s. 35

⁸ Pracovné právo bolo kodifikované zákonom č. 65/1965 Sb. Zákonník práce, ktorý bol s účinnosťou od 1. apríla 2002 nahradený zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Pre naše účely budeme pod **pojmom pracovného práva** v nasledujúcom interpretovať jednak jeho relatívnu autonómiu v právnom systéme Slovenskej republiky, ako aj normatívne právne akty regulujúce jeho obsahovú náplň, tzn. rôznorodé spoločenské procesy priamo alebo nepriamo súvisiace s výkonom práce.

Predmetom pracovného práva je práca, ktorá pri dôslednom skúmaní vykazuje viacero imanentných znakov. V prvom rade musí byť **ľudská**, to znamená, že ju vykonávajú ľudské bytosti – fyzické osoby. Normatívnu oporu nachádza tento znak v § 11 ZP, podľa ktorého zamestnancom môže byť výlučne iba fyzická osoba. Právnická osoba v pozícii zamestnanca je vylúčená.

Výkon práce fyzickou osobou musí byť tiež **slobodný**. Atribút slobody je vyjadrený napr. v slobodnej voľbe povolania, v slobodnom výbere zmluvného partnera, v slobode prejavu vôle subjektu pracovnoprávnoprávneho vzťahu pokiaľ ide o jeho vznik, zmenu alebo zánik a pod. Priznanie predmetných slobôd však právna úprava v mnohých prípadoch podstatným spôsobom obmedzuje.⁹

Pracovná činnosť zamestnanca má rovnako charakter **závislosti**. Kritérium závislosti vymedzil zákonodarca v § 1 ods. 2 ZP, keď pod závislou prácou rozumie prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, pričom ide o osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa

- podľa pokynov zamestnávateľa,
- v jeho mene,
- za mzdu alebo odmenu,
- v pracovnom čase,
- na náklady zamestnávateľa,
- s jeho výrobnými prostriedkami,
- na zodpovednosť zamestnávateľa

⁹ Pozri napríklad § 63 ods. 1 písm. d) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov; § 11 ods. 2-5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a iné

- *a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určitých činností.*¹⁰

Podľa Európskeho súdneho dvora je nevyhnutné, aby pojem závislá práca konštrukčne vychádzal z právneho vymedzenia pojmu zamestnanec. Z relevantnej judikatúry vyplýva, že pojem zamestnanec má ustálený význam v rámci práva Európskeho spoločenstva a nemôže byť interpretovaný reštriktívne. Za zamestnanca je preto potrebné považovať každého, kto vykonáva skutočné činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú obmedzené takým spôsobom, že sa javia ako okrajové a vedľajšie. Základnou charakteristickou črtou pracovnoprávneho vzťahu je to, že jedna osoba vykonáva činnosť v určitom čase v prospech inej osoby, podľa jej pokynov, za čo dostáva odmenu.¹¹ Ojedinele možno nájsť rozsudok, ktorý pojem zamestnanec predsa len interpretuje reštriktívne. Európsky súdny dvor napríklad v právnej veci C-344/87 Bettray proti Staatssecretaris van Justitie z roku 1989 stanovil, že osoba vykonávajúca prácu ako súčasť protidrogového liečenia nemá právny status zamestnanca, keďže jej elementárnym cieľom je zbavenie sa drogovej závislosti a nie ekonomicky zameraná činnosť - teda skutočná práca. V zmysle uvedeného možno usudzovať záver o tom, že za zamestnanca sa v práve Európskej únie (ďalej len „EÚ“) spravidla považuje fyzická osoba, ktorá skutočne a vážne vykonáva zárobkovú činnosť za protihodnotu (odmenu) v závislom vzťahu v prospech inej osoby a podľa pokynov tejto inej osoby.

Legislatívne vymedzenie závislej práce v ZP obsahuje, okrem vyššie uvedených, aj ďalšie bazálne znaky práce, ako predmetu pracovného práva. Zaradujeme k nim **nesamostatnosť** práce (zamestnanec sa pri výkone pracovnej činnosti podriadiuje pracovným pokynom zamestnávateľa); **odplatnosť** práce (pracovný pomer ako záväzkový právny vzťah musí byť vždy odplatný); **námezdnosť** práce (je určená tým, že zamestnanec, ktorý je vlastníkom pracovnej sily ju poskytuje zamest-

¹⁰ K implementácii legálnej definície závislej práce do ZP došlo na základe zákona č. 348/2007 Z. z.

¹¹ Rozsudok vo veci C-109/04 Karl Robert Kranemann proti Spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko.

návrateľovi, ktorý je vlastníkom výrobných prostriedkov, na dosiahnutie zamestnávateľom stanovených výrobných cieľov s tým, že zamestnanec bude z tejto výmeny profitovať na základe poskytnutej odmeny zo strany zamestnávateľa); **nezastupiteľnosť** práce (zamestnanec vykonáva prácu vždy osobne, keďže právny inštitút zastúpenia je v pracovnom práve neprípustný).

Pojem závislá práca a jeho definíciu pozná prevažná väčšina pracovnoprávnych legislatív členských štátov EÚ. Definícia závislej práce v znení uvedenom v § 1 ods. 2 ZP ale vychádza najmä z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198 z roku 2006 o pracovnom pomere. To navrhuje, aby na uľahčenie vymedzenia existencie pracovného pomeru bola zavedená širšia škála prostriedkov takéhoto vymedzenia; aby došlo k zabezpečeniu právnej domnienky, že ide o pracovný pomer, ak je prítomný jeden alebo viac rozhodujúcich ukazovateľov; a aby pracovníci s určitými charakteristikami mohli byť na tomto základe jednoznačne diferencovaní na zamestnancov alebo osoby samostatne zárobkovo činné.

Podľa § 1 ods. 3 ZP závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v ZP aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Okrem pozitívneho vymedzenia závislej práce (§ 1 ods. 2 ZP) je závislá práca v ZP vymedzená aj negatívne (§ 1 ods. 3 ZP), a to tak, že za závislú prácou sa nepovažuje podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Pozitívne vymedzenie závislej práce slúži správneho výberu zmluvnej formy. Základným determinantom takejto voľby je ale charakter vykonávanej práce. V prípade, ak vykonávaná práca spĺňa znaky závislej práce, fyzická osoba musí mať právny status zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy. Ak ide o výkon práce, ktorý znaky závislej práce nenaplní, takáto práca sa stáva predmetom príslušných

zmluvných typov z prostredia občianskeho a obchodného práva (mandátna zmluva, príkazná zmluva, sprostredkovateľská zmluva atď.).

Normatívna hranica medzi zamestnancom v pracovnom pomere a podnikaním a živnosťou vyplýva bez akýchkoľvek pochybností aj z ďalších právnych predpisov. Podnikaním sa podľa zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „ObZ“) rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku, resp. živnosťou je podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku. V kontexte § 1 ods. 2 ZP sa teda nejedná o výkon práce o.i. v mene zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa a nejde ani o prácu, ktorá by bola nesamostatná.

Pred prijatím zákona č. 348/2007 Z. z. nebolo zo znenia ZP *expressis verbis* zrejmé, aký charakter práce obsahovo spadá pod pracovnoprávne vzťahy a v ktorých prípadoch možno aplikovať niektorý zo zmluvných typov občianskeho alebo obchodného práva. Účelom prijatej novely bola preto aj snaha odstrániť tento pretrvávajúci rozpor. Domnievame sa, že aj v súčasnosti musí byť selekcia právnych vzťahov pri posudzovaní otázky, či ide alebo nejde o závislú prácu, a teda či môže ísť o pracovnoprávny, občianskoprávny alebo obchodnoprávny vzťah skúmaná s osobitným zreteľom na charakteristické znaky, ktoré tieto vzťahy vykazujú, a nie so zreteľom na právny spôsob ich založenia. Poznanie obsahovej náplne právneho vzťahu vystupuje z tohto hľadiska ako prioritné kritérium správnej kategorizácie právneho vzťahu a správneho výberu zmluvnej formy.

Vymedzenie závislej práce v ZP slúži aj predchádzaniu tzv. „*nútených živností*“. Môže ísť o situáciu, kedy zamestnávateľ vyvíja na zamestnanca nátlak, aby ten získal živnostenské oprávnenie (napriek tomu, že práca vykonávaná zamestnancom spĺňa znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP a preto medzi zamestnancom a zamestnávateľom musí byť založený pracovnoprávny vzťah) a došlo tak k zmene právneho

postavenia zamestnanca na živnostníka, teda k skončeniu pracovného pomeru a založeniu iného právneho vzťahu - občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho. K základným „motivačným“ dôvodom takéhoto konania zamestnávateľa patrí predovšetkým oslobodenie sa od sociálnych odvodov za zamestnanca, zánik povinnosti poskytovať náhradu mzdy za obdobie dovolenky alebo zbavenie sa zodpovednosti za škodu, pokiaľ ide o pracovné úrazy a choroby z povolania. Pre zamestnanca môže ale priniesť takáto zmena sociálne následky zvlášť nepriaznivé-ho charakteru (napr. znižovanie daňového základu prostredníctvom odpisovania nákladov s cieľom ušetriť určité finančné prostriedky zníži výšku odvodov aj na dôchodkové sporenie a v konečnom dôsledku prinesie so sebou aj nižší dôchodok). Skončenie vzťahu podriadenosti zamestnanca a nadriadenosti zamestnávateľa, čo zamestnancovi (budúcemu živnostníkovi) prinesie možnosti väčšej sebarealizácie a osobnej slobody predstavujú pri takto donútenej živnosti pomerne slabú náplasť na stratu sociálnych istôt vyplývajúcich z pracovného pomeru. Postihovanie takýchto a iných porušovaní pracovnoprávných vzťahov t. j. kontrola nad realizáciou pracovnoprávných vzťahov a dodržiavaním pracovnoprávných predpisov sa vykonáva na základe zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov (bližšie sa touto problematikou zaoberáme v kapitole 12 časť 4, pozn. autorov).

Okrem ochrany pred nútenými živnosťami požíva sféra pracovnoprávných vzťahov od roku 2005 formou osobitného právneho predpisu aj ochranu pred nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním. Cieľom zákona č. **82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní** v znení neskorších predpisov je vymedziť nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie, ustanoviť zákazy vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ako aj výkon kontroly a postihy za nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie. Zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vyplýva z § 3 zákona takým spôsobom, že fyzická osoba nesmie vykonávať nelegálnu prácu, resp. právnická osoba a fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, nesmie nelegálne zamestnávať fyzickú osobu. Právna úprava vymedzuje nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie tak pozitívne, ako aj negatívne. V zákone

je teda stanovené, čo je a čo nie je nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnáváním.

Nelegálna práca je závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom (napr. podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov) a

- nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah podľa ZP,
- je cudzincom podľa § 1 ods. 2 zákona č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov a nemá povolenie na prechodný pobyt na účely zamestnania a povolenie na zamestnanie, ak to vyžaduje § 21 ods. 2 a § 22 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a ak medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak alebo
- je uchádzačom o zamestnanie a nesplní oznamovaciu povinnosť podľa § 34 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Nelegálna práca je aj práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom (napr. podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov) a nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený právny vzťah podľa osobitného predpisu (napr. ObZ).

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom (napr. podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov), ak využíva závislú prácu

- fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah podľa ZP,
- fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah podľa ZP a nesplnila oznamovaciu povinnosť voči Sociálnej poisťovni podľa §

231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 82/2005 Z. z. alebo

- cudzinca, ktorý nemá povolenie na prechodný pobyt na účely zamestnania a povolenie na zamestnanie, ak to vyžaduje § 21 ods. 2 a § 22 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a ak medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.

Nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom (napr. podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov), ak využíva prácu fyzickej osoby a nemá s ňou založený právny vzťah podľa osobitného predpisu (napr. ObZ). Na účely zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní sa za nelegálne zamestnávanie považuje aj sprostredkovanie zamestnania spôsobom, ktorý nie je v súlade so zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Nelegálna práca nie je práca, ktorú vykonáva pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom (napr. podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov) príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26. rokov veku.

Nelegálne zamestnávanie nie je, ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom (napr. podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov) vykonáva prácu jeho príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.

V prípade, ak právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, ponúka prácu prostredníctvom informačných prostriedkov (napr. inzerciou v periodickej tlači), je prevádzkovateľ informačných prostried-

kov povinný na požiadanie bezplatne oznámiť príslušnému kontrolnému orgánu meno a adresu alebo názov a sídlo objednávateľa.

Kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vykonáva

- inšpektorát práce,
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
- úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Ten, kto vykonáva nelegálnu prácu dopustí sa priestupku. Za tento priestupok možno uložiť pokutu *až do výšky 331,94 eura*. Na konanie o priestupkoch sa vzťahuje zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

Postihy za nelegálne zamestnávanie upravujú viaceré právne predpisy (napr. zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov). Za nelegálne zamestnávanie možno uložiť pokutu *až do výšky 33 193,91 eura*.

Pramene pracovného práva sú pojmom, ktorý odborná literatúra interpretuje pomerne diverzifikovane. Spravidla sa nimi označujú určité zdroje, ktoré elementárne determinujú vonkajší charakter právnej normy (tzn. právnu formu), ako aj jej vnútorný charakter (tzn. obsahovú náplň), resp. vytvárajú predpoklady pre takéto formálne kategorizácie a obsahovú pestrosť. Z uvedeného je zrejmé, že pramene pracovného práva môžeme v zásade rozdeliť do dvoch skupín. Prvú z nich tvoria predpoklady vzniku práva, ktoré nachádzame v podmienkach existencie určitej spoločnosti (sociálnych, kultúrnych, mravných, politických a pod.), v tomto prípade hovoríme o materiálnych prameňoch práva. Na druhej strane formálne pramene práva sú už výsledkom procesu tvorby práva zo strany príslušných a oprávnených subjektov. Formálne pramene pracovného práva vykazujú okrem bohatého obsahu aj relatívne značný vertikálny rozptyl, pre naše účely nimi budeme rozumieť normatívne právne akty, kolektívne zmluvy, vnútropodnikové normatívne akty, technické normy, dobré mravy a pramene z prostredia medzinárodného a európskeho pracovného práva.

Normatívne právne akty sú výsledkom legislatívnej činnosti štátnych orgánov a možno ich považovať za základné pramene pracovného práva. Prvok normatívnosti indikuje ich povahu, tá je všeobecná a umožňuje ich aplikáciu na celú skupinu právnych vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu. Zaraďujeme sem Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony a vykonávacie pracovnoprávne predpisy (nariadenia vlády, vyhlášky, smernice a výnosy jednotlivých ministerstiev a iných orgánov štátnej správy).

Ústava Slovenskej republiky, ktorá bola prijatá ako zákon č. 460/1992 Zb. dňa 1. septembra 1992 je právnym predpisom najvyššej právnej sily. V jej znení nachádzame viaceré ustanovenia, ktoré sa podstatným spôsobom dotýkajú oblasti pracovnoprávných vzťahov. K najvýznamnejším zaraďujeme čl. 12, 18, 35, 36, 37 a 38.

Hoci práva uvedené v nasledujúcom sú podrobne upravené v mnohých právnych predpisoch v kontexte čl. 51 Ústavy platí, že domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4 a čl. 38 Ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.

Podľa čl. 12, ktorý je vyjadrením zákazu diskriminácie, sú ľudia slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým 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, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať. Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.

Ústava v čl. 18 deklaruje zákaz nútených prác alebo nútených služieb. Podľa ods. 1 predmetného ustanovenia nikoho nemožno poslať na nútené práce alebo nútené služby. Tento zákaz ale nie je absolútny, keďže ods. 1 sa nevzťahuje na práce ukladané podľa zákona osobám vo výkone trestu odňatia slobody alebo osobám vykonávajúcim iný trest, nahrádzajúci trest odňatia slobody; vojenskú službu alebo inú službu

ustanovenú zákonom namiesto povinnej vojenskej služby; službu vyžadovanú na základe zákona v prípade živelných pohrôm, nehôd alebo iného nebezpečenstva, ktoré ohrozuje životy, zdravie alebo značné majetkové hodnoty; konanie uložené zákonom na ochranu života, zdravia alebo práv iných; menšie obecné služby na základe zákona.

Z čl. 35 vyplýva právo každého občana na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností môže ustanoviť zákon. Občanom sa priznáva právo na prácu a štát je povinný v primeranom rozsahu hmotne zabezpečiť tých, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Zákon môže zaviesť pre cudzincov odchylnú úpravu práv uvedených v čl. 35 Ústavy.

Na základe čl. 36 majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom zákon im zabezpečuje najmä

- právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- primeraný odpočinok po práci,
- najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- právo na kolektívne vyjednávanie.

V zmysle čl. 37 má každý právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Vznik odborových organizácií je nezávislý od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné. Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobod druhých.

Čl. 37 zaručuje tiež právo na štrajk, podmienky výkonu tohto práva by mal upraviť osobitný právny predpis. Ústava vymedzuje kategórie zamestnancov, ktorým toto právo nepatrí, a to sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.

Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú podľa čl. 38 priznané právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie. Pokiaľ sme v čl. 12 poukazovali na zákaz negatívnej diskriminácie, čl. 38 je vyjadrením pozitívnej diskriminácie, teda zvýhodnením určitých skupín obyvateľstva v prípade, ak sú účastníkmi pracovného procesu.

K najvýznamnejším právnym predpisom, pokiaľ ide o zákony pre oblasť pracovného práva zaraďujeme najmä

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky o konaní pred ním a postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 164/1996 Z. z. o dráhach v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 143/1998 o civilnom letectve v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov,

- zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 473/2005 Z. z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni v znení neskorších predpisov (zákon o tripartite),
- zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave v znení neskorších predpisov,

- zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

Základnou funkciou vykonávacích pracovnoprávných predpisov je dopĺňanie alebo upresňovanie právnej úpravy obsiahnutej v zákonoch v prípade, ak je to potrebné. Podľa čl. 120 ods. 1 Ústavy môže vláda na vykonanie zákona a v jeho medziach vydávať nariadenia. Taktiež platí, že ministerstvá a iné orgány štátnej správy na základe zákonov a v ich medziach môžu vydávať všeobecne záväzné právne predpisy, ak sú na to splnomocnené zákonom (čl. 123 Ústavy). Medzi najvýznamnejšie vykonávacie pracovnoprávne predpisy patrí predovšetkým

- vyhláška Ministerstva financií SR č. 179/1991 Zb., ktorou sa ustanovuje výška odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi, výška poplatku za poskytnutie rovnopisu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a výška a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom v znení neskorších predpisov,
- nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších predpisov,
- nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov v znení neskorších predpisov,
- nariadenie vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov,
- nariadenie vlády č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov v znení neskorších predpisov,
- nariadenie vlády č. 422/2008 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy v znení neskorších predpisov.

Kolektívne zmluvy predstavujú druhý najvýznamnejší prameň pracovného práva. ZP, zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov ani nijaký iný vnútroštátny pracovnoprávny predpis pojem kolektívna zmluva nedefinuje. Pracovnoprávna teória za kolektívnu zmluvu najčastejšie považuje zmluvný typ záväzkovo-normatívneho charakteru, ktorý je výsledkom kolektívneho vyjednávania a ktorého predmetom je úprava práv a povinností medzi zmluvnými stranami navzájom a práv a povinností vo veci pracovných a mzdových podmienok zamestnancov.¹² Vymedzenie pojmu kolektívna zmluva ale môžeme nájsť aj v medzinárodnom pracovnom práve.¹³ Pokiaľ pri normatívnych právnych aktoch sme akcentovali normatívny prvok, ktorý v sebe nesú a ktorého dôsledkom je ich aplikovateľnosť na celú skupinu právnych vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu, pri kolektívnych zmluvách dochádzame analogicky k obdobnému záveru. Možno konštatovať, že aj kolektívne zmluvy majú čiastočne normatívny charakter, podstatný rozdiel medzi oboma skupinami prameňov pracovného práva spočíva ale v tom, že kolektívne zmluvy vznikajú na zmluvnom základe, a teda nemožno vylúčiť ich rozpor so zákonom a možnosť posudzovať ich neplatnosť na základe zákona (ZP, OZ). Problematikou kolektívnych zmlúv sa podrobnejšie zaoberáme v kapitole 14 („Kolektívne pracovné právo“).

Vnútropodnikové normatívne akty tvoria ďalšiu skupinu prameňov pracovného práva, ktorá podobne ako normatívne právne akty a kolektívne zmluvy reguluje právne vzťahy rovnakého druhu a neurčitého počtu. Vnútropodnikové normatívne akty sa od kolektívnych zmlúv odlišujú najmä spôsobom vzniku. Kolektívna zmluva je dvojstranným právnym úkonom, vnútropodnikový normatívny akt je oprávnený vydávať iba zamestnávateľ, keď toto oprávnenie priznáva zamestnávateľovi priamo ZP. Záväznosť vnútropodnikového normatívneho aktu je viazaná na splnenie podmienky, že došlo k oboznámeniu zamestnancov s jeho obsahom. Podľa § 81 písm. c) ZP je zamestnanec povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vyko-

¹² Porovnaj napr. Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2006, s. 731

¹³ Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o kolektívnych zmluvách (1951)

návanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Hlavným účelom vnútropodnikových normatívnych aktov je upresňovať právnu úpravu vyplývajúcu z pracovnoprávných predpisov. V určitom prípade je vnútropodnikový normatívny akt platný iba vtedy, ak ho zamestnávateľ vydal po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov (§ 84 ZP – pracovný poriadok). Okrem pracovného poriadku zaraďujeme do tejto skupiny napr. tiež pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (zamestnávateľ ich vydáva po dohode so zástupcami zamestnancov - § 39 ods. 2 ZP) alebo normy spotreby práce (§ 133 ZP). Z uvedeného je zrejmé, že ani pri vnútropodnikových normatívnych aktoch nemožno vylúčiť ich potenciálny rozpor s právnu úpravou a právny následok spôsobujúci ich úplnú alebo čiastočnú neplatnosť v zmysle ustanovení o neplatnosti právnych úkonov podľa ZP a OZ.

Technické normy sú prameňom pracovného práva za podmienky, že sú obsiahnuté v zákone č. 264/1999 Z. z. o technických požiadavkách na výrobky a o posudzovaní zhody v znení neskorších predpisov a boli vydané v súlade s § 39 ods. 1 ZP za účelom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Dobré mravy nie sú právne záväzné, nemajú normatívnu podobu, preto ich zaradenie medzi pramene pracovného práva, zohľadňujúc tiež odbornú pracovnoprávnu literatúru, nie je celkom jednoznačné. Prikláňame sa viac k názoru, že dobré mravy sú prameňmi pracovného práva sui generis (tzn. prameňmi špecifickými, „svojho druhu“, pozn autorov), ktoré majú nezastupiteľné miesto predovšetkým pri výklade právnych noriem a aplikácii práva. Hoci normatívne právne akty pojem dobré mravy nedefinujú, možno pod nimi rozumieť určité celospoločensky akceptované a dlhodobo nemenné morálne hodnoty poukazujúce najmä na pravidlá slušnosti a občianskeho spolužitia. Dovoľávať sa dobrých mravov možno iba v nadväznosti na príslušnú právnu normu, ktorá ich aplikáciu buď priamo prikazuje alebo dovoľuje. Zo znenia ZP je zrejmé, že funkcia dobrých mravov v rámci pracovnoprávných vzťahov je zameraná prioritne na interpretáciu právnych noriem. Podľa čl. 2 základných zásad ZP a § 13 ods. 3 ZP platí, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými

mravmi. V zmysle § 15 ZP sa pri právnom úkone prejav vôle vykladá tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Dobré mravy nachádzame aj v ustanoveniach ZP dotýkajúcich sa náhrady škody (§ 179 ods. 2, § 186 ods. 3, § 192 ods. 1 ZP). Ďalším osobitným prostriedkom výkladu práva, okrem dobrých mravov, sú súdne rozhodnutia. Význam súdnych rozhodnutí ako prameňov práva je v kontinentálnom systéme práva, kam patrí aj právny poriadok SR, pomerne slabý. Naopak, súdna judikatúra ako fundamentálny prameň kreujúci právo dominuje v anglosaskom právnom systéme. Hoci súdne rozhodnutia v SR v pravom slova zmysle právo netvorí, predsa len sú určitým spôsobom nápomocné pri jeho interpretácii t. j. dotváraní. Z tohto hľadiska im potom môžeme priznať status prameňov práva.

Normatívne aktivity rôznych organizácií z prostredia **medzinárodného alebo európskeho pracovného práva** možno považovať za prameň pracovného práva SR vtedy, ak rozhodnutie príslušného a oprávneného vnútroštátneho orgánu aplikáciu takejto legislatívy pripúšťa alebo ak ich aplikácia priamo vyplýva z členstva SR v supranacionálnych zoskupeniach. Podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy SR platí, že medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi. Problematikou medzinárodného a európskeho pracovného práva sa podrobnejšie zaoberáme v kapitolách 15 a 16.

ZP je základným právnym predpisom pre právne odvetvie pracovného práva. ZP bol prijatý dňa 2. júla 2001 s právnou účinnosťou od 1. apríla 2002 a v Zbierke zákonov bol publikovaný pod číslom 311 v roku 2001. ZP č. 311/2001 Z. z. zrušil a nahradil ZP č. 65/1965 Zb., ktorý pracovné právo pred vyše štyridsiatimi rokmi kodifikoval.

Systematika ZP (zákona č. 311/2001 Z. z.) je tvorená nasledovne:

- základné zásady (články 1-11),

- 1. časť „Všeobecné ustanovenia“ § 1-40 (táto časť upravuje pôsobnosť ZP; vymedzuje pojmy zamestnanec a zamestnávateľ a ich pracovnoprávnu subjektivitu; obsahuje ustanovenia o právnych úkonoch, zabezpečení práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov; právnu úpravu lehôt, dôb, počítania času; výklad niektorých ďalších pojmov a.i.),
- 2. časť „Pracovný pomer“ § 41-84 (obsahom tejto časti je právna úprava predzmluvných vzťahov; pracovnej zmluvy; založenia pracovného pomeru; vzniku pracovného pomeru; zmeny pracovného pomeru; skončenia pracovného pomeru; ako aj niektorých iných a súvisiacich pracovnoprávnych inštitútov [skúšobná doba; ochranná doba; výkon inej zárobkovej činnosti..] a pod.),
- 3. časť „Pracovný čas a doba odpočinku“ § 85-117 (v tretej časti ZP sa nachádzajú ustanovenia o pracovnom čase; nepretržitom dennom odpočinku; nepretržitom odpočinku v týždni; dňoch pracovného pokoja; pracovnej pohotovosti; práci nadčas; nočnej práci; dovolenke atď.),
- 4. časť „Mzda a priemerný zárobok“ § 118-135 (ZP začínajúc § 118 vymedzuje pozitívne aj negatívne pojem mzda; zavádza normatívne pravidlo rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; ustanovuje minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenia zamestnancov v osobitných situáciách; identifikuje jednotlivé mzdové formy; zavádza pravidlá pre splatnosť mzdy, výplatu mzdy, zrážky zo mzdy a.i.),
- 5. časť „Prekážky v práci“ § 136-145 (piata časť ZP kategorizuje prekážky v práci na strane zamestnanca a na strane zamestnávateľa, a to na prekážky z dôvodu všeobecného záujmu, prekážky pri plnení brannej povinnosti a úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách, prekážky z dôvodu zvyšovania kvalifikácie, dôležité osobné prekážky v práci, dočasné prerušenie výkonu práce, prestoje, nepriaznivé poveternostné vplyvy, iné, atď.),
- 6. časť „Ochrana práce“ § 146-150 (ide o časť ZP, ktorá vytvára základy pre právnu úpravu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane kontrolných mechanizmov, detailnejšie obsiahnutú v osobitných právnych predpisoch),

- 7. časť „Podniková sociálna politika“ § 151-176 (predmetom tejto časti je starostlivosť zamestnávateľa o pracovné a životné podmienky zamestnancov, stravovanie zamestnancov, vzdelávanie zamestnancov, ako aj starostlivosť zamestnávateľa o zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou; pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti, resp. pracovné podmienky mladistvých zamestnancov; právna úprava materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce; a iné),
- 8. časť „Náhrada škody“ § 177-222 (táto časť upravuje predchádzanie škodám, zodpovednosť zamestnanca za škodu, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, bezdôvodné obohatenie zamestnanca alebo zamestnávateľa),
- 9. časť „Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru“ § 223-228a (právna úprava ZP sem zaraďuje dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študentov a dohodu o pracovnej činnosti),
- 10. časť „Kolektívne pracovnoprávne vzťahy“ § 229-250 (obsahovú náplň desiatej časti ZP tvorí najmä účasť zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy, vrátane práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie, ako aj podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a prerokovanie),
- 11. časť „Prechodné a záverečné ustanovenia“ § 251-256,
- ZP tvorí spolu 256 paragrafov a prílohy (príloha č. 1 „Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest“; príloha č. 1a „Maloobchodný predaj, pri ktorom možno zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť prácu v dňoch ustanovených zákonom“; príloha č. 2 „Zoznam preberaných právnych aktov Európskych spoločenstiev a Európskej únie“).

Od pojmu systematika ZP je potrebné rozlišovať pojem **system** pracovného práva, pričom z hľadiska individuálne zvoleného diferenciačného kritéria môžeme uvažovať o rôznych alternatívach jeho členenia (systemoch). Pracovné právo sa najčastejšie člení na indi-

viduálne pracovné právo a kolektívne pracovné právo. Predmetom individuálneho pracovného práva sú právne vzťahy medzi konkrétnym zamestnancom a zamestnávateľom. Do kolektívneho pracovného práva zaraďujeme právne vzťahy medzi viacerými zamestnancami na jednej strane a zamestnávateľom alebo organizáciou zamestnávateľov na strane druhej. Pracovné právo je ale možné rozdeliť aj na všeobecnú časť a osobitnú časť. Všeobecná časť pracovného práva obsahuje základné teoretické, terminologické a právne východiská (napr. pojem, predmet, pramene, základné zásady, funkcie, pôsobnosť, klasifikáciu jeho subjektov a ich pracovnoprávnu subjektivitu atď.), osobitná časť v sebe subsumuje právnu úpravu pracovného pomeru a ostatných relevantných pracovnoprávnych inštitútov (pracovný čas, dovolenka, odmeňovanie za vykonanú prácu, prekážky v práci, náhrada škody a pod.). Pracovné právo, ktoré nie je typicky súkromnoprávnym ani verejnoprávnym odvetvím, ale v sebe zahŕňa právnu úpravu zmiešaného charakteru, indikuje možnosť ďalšieho spôsobu jeho členenia. Okrem právnych noriem súkromnoprávnej a verejnoprávnej povahy sa v ňom totižto vyskytujú aj normy autonómnej povahy, tzn. také, ktoré nie sú výsledkom legislatívnej činnosti príslušného štátneho orgánu, ale naopak, sú výsledkom činnosti autonómneho subjektu/-ov (napr. kolektívna zmluva, pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), pričom normatívny charakter takéhoto autonómneho prejavu vôle, t. j. to, že upravuje skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu, ostáva zachovaný. K systému pracovného práva záverom ešte poznamenávame, že ďalšie odborné práce môžu interpretovať rozmanitosť jeho členenia aj podľa iných kritérií, než sme si zvolili my.

Základné zásady pracovného práva sú vyjadrené v článkoch 1-11 ZP a predstavujú určité právne myšlienky zákonodarcu, ktoré poukazujú na osobitosti pracovného práva ako samostatného právneho odvetvia v koexistencii s ďalšími právnymi odvetviami právneho poriadku SR. Možno konštatovať, že predmetom základných zásad je predovšetkým charakteristika pracovného práva s osobitným zreteľom na akcentáciu jeho špecifických znakov. Základné zásady nadväzujú na ustanovenia pracovnoprávneho a sociálnoprávneho charakteru obsiahnuté v Ústave

SR, dopĺňajú ich, rozvíjajú, formulujú všeobecné pravidlá a hodnoty realizácie pracovnoprávnych vzťahov, prezentujú možné smerovanie pracovného práva smerom pro futuro, zároveň sú napomocné pri interpretácii noriem pracovného práva a jeho aplikačných problémoch. Pri skúmaní základných zásad pracovného práva nie je ale postačujúce obmedziť sa iba na tie, ktoré sú v ZP výslovne uvedené. Zo znenia jednotlivých častí ZP, resp. z jeho konkrétnych ustanovení možno totiž vyvodzovať aj iné právne zásady, ktoré v rámci tohto právneho odvetvia nachádzajú svoje uplatnenie.

Podľa čl. 1 ZP majú fyzické osoby právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

K článku 1

K najvýznamnejším hodnotám moderných a demokratických právnych poriadkov patrí spoločne so slobodou a spravodlivosťou aj rovnosť. Myšlienka rovnosti patrila z hľadiska historického vývoja sveta a jeho smerovania k právnemu štátu k najprogressívnejším a najrevolučnejším. Európske absolutistické monarchie 16. až 18. storočia realizovali výkon celej štátnej moci neobmedzene a bez kontroly zastupiteľských inštitúcií a iných legislatívnych obmedzení. Pre mocenskú elitu vtedajšieho obdobia bolo neprijateľné akceptovať idey občianskej spoločnosti a rovnosti občanov. Až v roku 1789 zaviedla Deklarácia práv občana a človeka vo Francúzsku princíp rovnakého zaobchádzania nasledovne: „Všetci občania majú právo buď osobne alebo prostredníctvom svojich

zástupcov zúčastňovať sa na tvorbe zákonov. Zákon musí byť rovnaký vždy, všade a pre každého, či už poskytuje ochranu alebo pôsobí represívne. Všetci občania sú si pred ním rovní, majú rovnaký prístup ku všetkým verejným miestam, hodnostiam a zamestnaniam podľa svojich schopností, pričom rozdiely medzi nimi možno robiť iba z titulu ich cností a nadania.“ Zásady rovnoprávnosti vyjadrené v normatívnej forme sú produktom rovnako americkej revolúcie. Ústava Spojených štátov amerických z roku 1787 a prvý cyklus dodatkov z roku 1791 predznamovali explozívny rozvoj ústavných ľudských práv na pilieroch rovnosti a zvrchovanosti ľudu po celom svete.

Pojem diskriminácia predstavuje relatívne frekventovaný termín, ktorý má až status spoločenskej témy tak v každodennom živote, ako aj v rôznych odborných diskusiách. Presné vymedzenie tohto pojmu nie je ale širokej verejnosti dostatočne známe, preto za diskriminačné konania sa častokrát označujú aj také situácie, kedy sa podľa zákona o diskrimináciu nejedná. Na druhej strane určitú averziu v spoločnosti môže vyvolávať „zludovenie“ tohto výrazu, nezriedka sa totiž stáva, že domnelá obeť, alebo obvinený jednotlivec zneužívajú na svoju obranu iracionálne a bez právnych základov právny inštitút (ne)diskriminácie. Imanentnou súčasťou slova diskriminácia býva spravidla aj určitá emocionálna napätosť, na základe ktorej jednotlivec alebo skupina osôb reaguje, v niektorých prípadoch, na akúkoľvek nespravodlivosť. Domnievame sa, že pojem diskriminácia je potrebné chápať v dvoch rovinách, jednak v rovine skutočného diskriminačného konania, teda znevýhodňovania alebo obmedzovania jednotlivca alebo skupiny osôb v prípade určitých zákonom stanovených skutkových dôvodov (pohlavie, vek, atď.), s čím súvisí uplatňovanie zásady zákazu diskriminácie, na druhej strane v rovine rovnosti práv a príležitostí, v nadväznosti na zásadu rovnakého zaobchádzania.

Diskriminácia nie je novým fenoménom spoločnosti, treba pripustiť, že tento negatívny jav v rôznych, niekedy skrytých formách, prežíva už tisícročia. Relatívne nový je ale právny rámec, či už na vnútroštátnej, európskej alebo medzinárodnej úrovni, ktorý má ambíciu byť efektívny a vnieť do tohto prostredia právnu reguláciu. Je teda zrejmé, že zá-

kaz diskriminácie, resp. rovnosť občanov pred zákonom predstavuje jeden zo základných pilierov moderných a demokratických právnych poriadkov. Tu ale považujeme za potrebné zdôrazniť, že diskriminačné tendencie sa objavujú v širokospektrálnych spoločenských sférach, v oblasti súkromnoprávných aj verejnoprávných vzťahov, pričom ich adresátmi môžu byť takmer bez výnimky všetky subjekty právnych vzťahov. Ide teda o interdisciplinárny právny problém, nielen problém pracovnoprávných vzťahov, pričom táto skutočnosť kladie osobitné nároky na kvalitatívnu stránku antidiskriminačnej legislatívy, jej vykonateľnosť a výnútiteľnosť.

Zásada zákazu diskriminácie z hľadiska vnútroštátneho práva SR má svoje korene v čl. 12 ods. 2 Ústavy. Slovenská republika sa po prijatí zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) zaradila medzi viaceré krajiny Európskej únie, ktoré implementovali zásadu rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie obsiahnutú v právnych normách Spoločenstva do svojho vnútroštátneho právneho poriadku vo forme osobitného právneho aktu. Domnievame sa, že diskriminačné dôvody je možné katalogizovať do určitých obsahovo aj vývojovo kontinuálnych skupín. Tie sú zrkadlom ľudských vlastností a charakteristík, no zároveň aj prejavom stupňa sebareflexie spoločnosti takéto rozdiely akceptovať, dokonca priznať im určitú, v prípade potreby, právnu ochranu. Historický prístup k skúmaniu obsahového zamerania diskriminačných dôvodov v dokumentoch pred a po druhej svetovej vojne nám v súčasnosti indikuje skupinu tzv. základných diskriminačných dôvodov, medzi ktoré patrili najmä viera, náboženstvo, ateizmus, farba pleti, národný alebo národnostný pôvod a pohlavie. Tieto boli postupne doplnené na prelome 50-tych a 60-tych rokov dôvodmi ako sociálny pôvod, politické alebo iné zmýšľanie, majetok, rod a ďalšie. K novším, pričom dnes tiež označovaným ako základným, patria aj zdravotné postihnutie, vek a sexuálna orientácia. Ostatné dôvody, ako manželský a rodinný stav, štátne občianstvo, odborová alebo politická príslušnosť a iné, pripisujeme prirodzenému vývoju práva a právnych vzťahov a ich prepojenosti

so vzťahmi spoločenskými. Tu ešte poznamenávame, že nami uvedené skupiny a členenie nereflektujú na individuálny vývoj antidiskriminačných legislatív v konkrétnych krajinách, pokúsili sme sa vytvoriť určitý demonštratívny a všeobecný skelet.

Jednotlivé formy diskriminácie identifikuje a pojmovo vymedzuje zákonodarca v § 2a ods. 1 antidiskriminačného zákona, a to takým spôsobom, že za diskrimináciu považuje priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, neoprávnený postih, pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu, v sumére ide teda o 7 diskriminačných foriem. Zastávame názor, že členenie takéhoto charakteru je relatívne, diskrimináciu je možné členiť pri dôslednom teoretickom a vedeckom bádani aj z iných hľadísk a podľa ďalších kritérií, spomeňme aspoň pozitívnu diskrimináciu, neúmyselnú diskrimináciu atď.

Priama diskriminácia je antidiskriminačným zákonom vymedzená ako konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Priama diskriminácia predstavuje v praxi najčastejšie sa vyskytujúcu diskriminačnú formu, diferenciačné kritérium medzi konaním a opomenutím určuje znak aktivity, resp. pasivity, kedy sa niečo deje, alebo naopak, nedeje a malo by sa diať. Nepriama diskriminácia je definovaná ako navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. Antidiskriminačný zákon okrem pozitívneho určenia nepriamej diskriminácie ju vymedzuje aj negatívne, teda čo nepriamou diskrimináciou nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto záujmu.

Základný rozdiel medzi priamou a nepriamou diskrimináciou zakladá už samotná konštrukcia oboch diskriminačných foriem. Pokiaľ pri priamej diskriminácii musí existovať diskriminačný úmysel, spočívajúci v konaní alebo opomenutí, pri nepriamej diskriminácii sa takýto dôvod neskúma, rozhodujúci je diskriminačný dopad. Nepriama diskriminácia

predpokladá existenciu všeobecne záväzného právneho predpisu, rozhodnutia, pokynu alebo praxe, bez formálnych diskriminačných znakov, ktoré ale existujú a prejavia sa v okamihu ich aplikácie.

Za obťažovanie sa považuje také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Poukazujeme predovšetkým na rozdiel, že obťažovanie predstavuje podľa zákonodarcu správanie, nie je teda konaním. Konanie, ako prejav vôle realizujúci právne úkony možno jednoduchšie identifikovať a v prípade porušenia právnych predpisov aj sankcionovať, obťažovanie, ktorého dešifrovanie je nepomerne zložitejšie, sa prejavuje najmä na úrovni verbálnej medziľudskej komunikácie, v oblasti, ktorá je mimo rámca právnych sfér, prípadne ide o menej nápadné mimoverbálne formy, ako je napríklad sociálna izolácia. Dôvodom obťažovania musí ale byť niektorý z diskriminačných dôvodov.

Pri sexuálnom obťažovaní ide o verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrahujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Sexuálne obťažovanie predstavuje osobitný druh obťažovania vrátane všetkých vyššie uvedených znakov. Pred prijatím poslednej novely antidiskriminačného zákona zaznievali aj názory o nepotrebnosti legálnej definície sexuálneho obťažovania. Tieto tvrdenia vychádzali z názoru, že charakteristika sexuálneho obťažovania napĺňa jednu zo skutkových podstát obťažovania, a to sexuálneho obťažovania.

Pokyn na diskrimináciu je definovaný ako konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. Ide o situáciu, ktorá zahrňuje tri subjekty, diskriminujúceho, realizátora diskriminácie a diskriminovaného a v praxi sa najčastejšie objavuje v rámci pracovnoprávných vzťahov, pre ktoré je typický vzťah nadriadenosti a podriadenosti jednotlivých účastníkov. Osoba, ktorý vydala pokyn na

diskrimináciu je považovaná za páchatel'a dokonca aj vtedy, ak realizátor diskriminácie tento pokyn nevykonal, čo predstavuje podstatný rozdiel od situácie, keď ide o nabádanie na diskrimináciu (presvedčanie, utvrzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby). V tomto prípade je páchatel'om diskriminácie osoba, ktorá na diskrimináciu nabáda inú osobu, ale aj osoba, ktorá bola na diskrimináciu navedená bez ohľadu na to, či k samotnej diskriminácii došlo alebo nie.

Neoprávnený postih, podobne ako priama diskriminácia, je založený na konaní alebo opomenutí, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí s niektorou so situácií, keď sa diskriminovaný buď domáha právnej ochrany pred diskrimináciou (vo svojom mene, prípadne v mene inej osoby) alebo podáva výpoveď, vysvetlenie, či má inú spojitosť s konaním vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania alebo ide o jeho sťažnosť namietajúcu porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Antidiskriminačná legislatíva prináša v súčasnosti so sebou mnohé odborné výzvy, či už ide o riešenie osobitne zložitého a v žiadnom prípade nie komplementárneho vzťahu rovnosti a slobody (ako jedných zo základných spoločenských hodnôt); právne vymedzenie pojmov „diskriminácia“ a „rovnaké zaobchádzanie“; pretrvávajúci aplikačný problém nerovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; otázku (ne)prípustnosti pozitívnej diskriminácie v znení rozhodnutia Ústavného súdu SR č. 8/04-2002; problematiku diskriminácie v pracovnoprávnej inzercii; potenciálne rozšírenie ochrany pred nerovnakým zaobchádzaním na základe antidiskriminačného zákona aj na ďalšie druhy právnych vzťahov (podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v taxatívne určených oblastiach, a to vo sfére pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní); možnosť kodifikácie pomerne rozvetvenej a bežnému občanovi neprehľadnej antidiskriminačnej legislatívy Európskeho spoločenstva; a iné.

Okrem zásady rovnakého zaobchádzania vyplývajú z čl. 1 ZP aj niektoré ďalšie právne zásady, ktoré sú pretransformovaním ustanovení o základných právach a slobodách obsiahnutých v Ústave SR do určitých pracovnoprávných ideí. Zaradujeme k nim napr. **zásadu práva na prácu alebo zásadu slobodnej voľby povolania**. Právo na prácu je zakotvené v mnohých významných dokumentoch prijatých rôznymi medzinárodnými a európskymi organizáciami (pre podrobnejšie informácie pozri kapitoly 15 a 16, pozn. autorov). Prostredníctvom výkonu tohto práva dochádza jednak k uspokojovaniu základných životných potrieb každého jednotlivca, súčasne tiež ale k jeho sebarealizácii na základe uplatňovania individuálnych schopností a vedomostí v pracovnom procese. Veda pracovného práva subsumuje pod obsah práva na prácu spravidla viacero práv, napr. právo uchádzať sa o prácu, právo na rovnaké zaobchádzanie pri prijímaní do zamestnania, právo na sociálne zabezpečenie v prípade nemožnosti vykonávať toto právo, atď. Pokiaľ Ústava SR zaručuje v zmysle čl. 35 právo na prácu občanom, ZP v čl. 1 rozširuje osobnú pôsobnosť tohto práva na fyzické osoby.

Právo na prácu vytvára aj predpoklad uchádzať sa na trhu práce o voľné pracovné miesta, tzn. pôsobí pozitívne na mieru zamestnanosti, inými slovami uskutočňuje **zásadu ochrany pred nezamestnanosťou**. Na zásadu slobodnej voľby zamestnania bezprostredne nadväzujú aj niektoré ďalšie slobody, patrí sem sloboda výberu zmluvného partnera, sloboda uzatvorenia zmluvy, sloboda určenia zmluvnej formy a obsahu zmluvy, ako aj sloboda skončenia zmluvy. Uvedené slobody ale nie sú absolútne, k ich obmedzeniu môže dôjsť z viacerých dôvodov a v rôznych situáciách. Zakázaná je napr. práca fyzickej osoby do 15 rokov veku alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky (okrem priznaných výnimiek v § 11 ods. 4 ZP), výber zmluvnej formy je determinovaný § 42 ods. 1 ZP a § 1 ods. 3 ZP, skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je možné len na základe taxatívnych dôvodov uvedených v § 63 ZP, určenie obsahu zmluvy je limitované kogentnými ustanoveniami (napr. § 45 ods. 3 ZP) atď.

Zásada slobodnej voľby povolania je obmedzená tou skutočnosťou, že mnohé povolania vyžadujú pre svoj výkon dosiahnutie určitej kvalifikácie. Nie je teda možné, aby napr. povolanie lekára vykonával niekto, kto nemá lekárske vzdelanie. To však nemožno považovať za obmedzenie slobody voľby povolania. Zásadu treba vykladať tak, že ide o možnosť zvoliť si určité povolanie za predpokladu, že sú splnené podmienky stanovené zákonom pre jeho výkon.¹⁴

Na čl. 36 Ústavy SR nadväzuje a z čl. 1 ZP vyplýva ďalšia myšlienka zákonodarcu, a to **zásada spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok zamestnancov**. Rozumie sa nimi najmä zaručenie minimálne takej odmeny za vykonanú prácu, aby životné podmienky zamestnancov dosahovali dôstojnú úroveň. Rovnako sem patrí bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, eliminovanie možnosti zamestnávateľa svojvoľne skončiť pracovný pomer, ochrana pred nerovnakým zaobchádzaním v zamestnaní, ustanovenie minimálnych, resp. maximálnych limitov platenej dovolenky na zotavenie a dĺžky pracovného času, ako aj právo na primeraný odpočinok po práci a právo na kolektívne vyjednávanie. Aj keď čl. 36 Ústavy SR používa termín zamestnanci a nie zamestnanec, na základe čoho by sa dalo prvotne usudzovať, že práva v ňom obsiahnuté sú priznané iba skupine osôb, je nevyhnuté, aby odborný výklad tohto ustanovenia smeroval k ochrane každého jednotlivca s právnym statusom zamestnanca.

Podľa čl. 2 ZP môžu pracovnoprávne vzťahy vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

K článku 2

Zo znenia tohto článku ZP je možné vyvodzovať viacero zásad. Z dôvodu, že na vznik pracovnoprávneho vzťahu je potrebný súhlas fyzickej osoby a zamestnávateľa, hovoríme o **zásade zmluvnosti**. Keďže na

¹⁴ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita 1999, s. 46

posudzovanie výkonu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je nevyhnutné zaviesť určité interpretačno-aplikačné pravidlo, môžeme v tomto prípade uvažovať o **zásade výkladu** práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na základe dobrých mravov. **Zásada zákazu zneužitia práva** znamená, že nesmie dôjsť k zneužitiu týchto práv a povinností na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Pri dôslednejšej analýze čl. 2 ZP ale nachádzame aj niektoré ďalšie a súvisiace zásady, odvodzovaním prichádzame napr. k **zásade zákazu nútených prác** alebo **zásade slobody zmluvy**.

Podľa čl. 3 ZP majú zamestnanci právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

K článku 3

Predmetný článok je rozdelený na demonštratívny výpočet zamestnaneckých práv a zamestnávateľských povinností. Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov vyplývajú zo ZP (napr. § 47, § 81-82 ZP) a súvisiacich pracovnoprávných predpisov. V závislosti od toho, akým spôsobom pristúpime k výkladu tohto článku, dokážeme aj indetifikovať príslušné zásady. V širšom kontexte ide o **zásadu realizácie zamestnaneckých práv a zamestnávateľských povinností**. Z užšieho hľadiska ide napr. o **zásadu odplatnosti pracovnoprávných vzťahov**, **zásadu bezpečnosti pracovnoprávných vzťahov**, **zásadu starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov** atď.

Podľa čl. 4 ZP majú zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

K článku 4

Základnou ideou uvedeného článku je informovanosť zamestnancov o ekonomickom stave a budúcom smerovaní zamestnávateľa a rovnako ich možnosť participovať v určitých situáciách na rozhodnutiach zamestnávateľa. Sledovaný cieľ je v oboch prípadoch identický, keď smeruje k zabezpečeniu spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Okrem už uvedených práv na informácie a spolurozhodovanie majú zamestnanci tiež právo zúčastňovať sa prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok aj formou prerokovania alebo kontrolnej činnosti (§ 229 ods. 4 ZP). Z čl. 4 ZP možno identifikovať s ohľadom na dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok dve zásady, a to **zásadu informovanosti zamestnancov a zásadu účasti zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa**.

Podľa čl. 5 ZP sú zamestnanci a zamestnávatelia povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

K článku 5

Povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov sú vyjadrené zhrnutne najmä v § 47 ZP („Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru“) a v § 81-82 ZP („Základné povinnosti zamestnanca“ a „Základné povinnosti vedúcich zamestnancov“). Vo všetkých prípadoch ide o demonštratívne výpočty, to znamená, že ďalšie povinnosti vyplývajú jednak z ostatných ustanovení ZP, ako aj zo súvisiacich pracovnoprávných predpisov. Neplnenie si povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov prináša so sebou pre jednu aj druhú stranu možnosť rôznych sankcií (napr. podľa § 68 ZP môže zamestnávateľ skončiť so zamestnancom pracovný pomer okamžite, ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu). V znení čl. 5 ZP môžeme hovoriť o **zásade riadneho plnenia si povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov** alebo, ak túto zásadu atomizujeme, s osobitným zreteľom na potenciálne sankcie zo strany inšpekcie práce smerom k zamestnávateľovi, aj o **zásade bezpečného a zdraviu neškodlivého výkonu práce**.

Podľa čl. 6 ZP majú ženy a muži 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.

K článku 6

Rovnaké zaobchádzanie v situáciách uvedených v znení čl. 6 ZP s osobitným zreteľom na mužov a ženy akcentuje v pracovnoprávnych vzťahoch **zásadu zákazu diskriminácie na základe pohlavia**. Ochrana pred diskrimináciou na základe pohlavia má v právnom poriadku SR, vrátane viacerých medzinárodných dokumentov, ktoré sú v ňom premietnuté, pravdepodobne najširšie základy. Okrem čl. 6 ZP ide najmä o článok 12 ods. 1 Ústavy SR, článok 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, článok 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Smernicu Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov [v intenciách § 2 ods. 11 písm. a) zákona č. 365/2004 Z. z. sa za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie], § 119a ZP ustanovujúci rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a § 160-163 ZP upravujúce pracovné podmienky mužov a žien starajúcich sa o deti.

Okrem normatívnych právnych aktov považujeme za potrebné zdôrazniť aj existenciu viacerých programov, ktoré hodnotíme vysoko pozitívne, realizovaných viacerými štátnymi orgánmi na podporu rovnosti mužov a žien v rôznorodých spoločensko-právnych oblastiach. Patrí sem napríklad „Národný akčný plán pre ženy“, „Národný akčný plán na

prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách“, „Návrh opatrení na zosúladenie pracovných a rodinných povinností“, „Konceptia rovnosti príležitostí pre mužov a ženy“, či aktivity ako „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a pod.

Rodová rovnosť znamená, že odlišné správanie, ašpirácie a potreby žien a mužov sú zohľadňované, hodnotené a preferované rovnako. Napriek významnému pokroku, ktorý sa v SR v oblasti rovnosti žien a mužov dosiahol, stále existujú a naďalej pretrvávajú nerovnosti medzi ženami a mužmi na trhu práce (miera zamestnanosti a nezamestnanosti, rodová vertikálna a horizontálna segregácia odvetví a povolání, odmeňovanie), vo vzdelávaní (rodové stereotypy) a v účasti žien v zákonodarných a výkonných orgánoch štátnej správy, v orgánoch samosprávy i v rodine.¹⁵

Pretrvávajúcim problémom nerovnakého zaobchádzania na základe pohlavia je odmeňovanie mužov a žien v pracovnoprávných a obdobných pracovných vzťahoch. Hoci nárast priemernej hrubej mesačnej mzdy predstavuje v SR za poslednú dekádu takmer 100 %, rozdiel v priemerných príjmoch žien a mužov vykazuje cca ¼ v prospech mužov (na niektoré ďalšie výskumy vo veci diskriminácie mužov a žien v odmeňovaní za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty poukazujeme tiež v kapitole 12 časť 2, pozn. autorov).

Čl. 6 ZP priznáva vo svojej druhej časti osobitnú ochranu v pracovnoprávných vzťahoch ženám a ženám a mužom starajúcim sa a vychovávajúcim deti. Táto myšlienka v sebe zahŕňa viacero zásad, napr. **zásadu pozitívnej diskriminácie žien, zásadu zohľadňovania fyzických možností žien pri práci, zásadu ochrany materstva, zásadu ochrany a podpory výchovy a starostlivosti o deti** a pod.

Podľa čl. 7 ZP majú mladiství právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

¹⁵ Kolektív autorov: Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike. Bratislava, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Optima 2008, s. 87

K článku 7

Okrem uvedeného článku vyplýva právo mladistvých na zvýšenú ochranu zdravia pri práci, osobitné pracovné podmienky, osobitnú ochranu v pracovnoprávných vzťahoch a pomoc pri príprave na povolanie z čl. 38 ods. 1-2 Ústavy SR. Formulovať z tohto hľadiska určité všeobecné právne myšlienky možno najmä so zreteľom na **zásadu pozitívnej diskriminácie mladistvých zamestnancov** alebo **zásadu súladu pracovných podmienok s komplexným vývojom mladistvých zamestnancov**.

Podľa čl. 8 ZP sú zamestnávateľa povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

K článku 8

Z prvej vety čl. 8 ZP možno vyvodzovať **zásadu ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci** a **zásadu zodpovednosti zamestnávateľa za škody v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania**. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou každého pracovnoprávneho vzťahu. Tvorí ju 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. Podľa § 47 ods. 2 ZP je zamestnávateľ povinný pri nástupe zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vy-

konávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať. Právna úprava ale neponecháva ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci výlučne na zamestnávateľa, v zmysle § 81 písm. c) ZP je zamestnanec povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania je podrobne upravená v § 195-198 ZP.

Podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy SR je štát povinný v primeranom rozsahu hmotne zabezpečiť tých občanov, ktorí nie z vlastnej viny právo na prácu nemôžu vykonávať. Garantovanie určitých hmotných istôt a minimálnych životných štandardov možno i pre prípad čl. 8 ZP interpretovať ako **zásadu sociálno-právnej istoty zamestnanca**, ak ten sa ocitne v niektorej zo sociálne nežiadúcich situácií uznaných právnymi predpismi. Na základe čl. 41 Ústavy SR sú manželstvo, rodičovstvo a rodina pod ochranou zákona. Osobitná ochrana je v zmysle tohto ustanovenia priznaná aj deťom a mladistvým. Rovnako platí, že žene v tehotenstve sa zaručuje osobitná starostlivosť, ochrana v pracovnoprávných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky. Čl. 8 ZP zaručuje zvýšenú mieru zákonnej ochrany zamestnancom v čase ich neschopnosti pracovať v prípade choroby, úrazu, tehotenstva, materstva alebo rodičovstva. Z uvedeného je zrejmé, že ide viaceré zásad, ako napr. **zásadu ochrany a podpory rodiny, zásadu realizácie preventívnych opatrení pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, zásadu bezpečného výkonu pracovnej činnosti, zásadu zmierňovania následkov pracovných úrazov a chorôb z povolania** a pod.

Na právo osôb zdravotne postihnutých na zvýšenú ochranu zdravia pri práci, osobitné pracovné podmienky, osobitnú ochranu v pracovnoprávných vzťahoch a pomoc pri príprave na povolanie priznaných Ústavou SR (čl. 38) bezprostredne nadväzuje aj čl. 8 ZP. Obdobne ako pri mladistvých zamestnancoch možno usudzovať záver o záujme zákonodarcu na realizácii hodnôt založených **zásadou pozitívnej diskriminácie osôb zdravotne postihnutých**.

Podľa čl. 9 ZP zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

K článku 9

Procesnoprávna **zásada ochrany práv zamestnanca a zamestnávateľa** zakotvená v čl. 9 ZP vyjadruje možnosť oboch strán uplatňovať si svoje práva na súde v situácii, ak sa domnievajú, že porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov došlo k ich poškodeniu. Táto právna idea reflektuje najmä na čl. 46 ods. 1 Ústavy SR, podľa ktorého každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne SR.

Podľa čl. 10 ZP majú zamestnanci a zamestnávateľa právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľa majú právo na výluky. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

K článku 10

Právo na kolektívne vyjednávanie je okrem čl. 10 ZP obsiahnuté v mnohých ďalších právnych dokumentoch vnútroštátneho (čl. 37-38 Ústavy SR, § 229-250 ZP), ako aj medzinárodného (napr. Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Európska sociálna charta) charakteru. **Konsenzuálna zásada** hľadania spoločných a riešenia rozdielných záujmov medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov, resp. medzi vyššími odborovými orgánmi a organizáciami zamestnávateľov formou kolektívneho vyjednávania sa v rámci pracovnoprávných vzťahov realizuje prakticky nepretržite. V prípade, ak proces kolektív-

neho vyjednávania nie je úspešný, zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky (**zásada kolektívneho boja**).

Podľa čl. 11 ZP môže zamestnávateľ o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.

K článku 11

Zásada ochrany osobných údajov vyplývajúca z tohto článku úzko súvisí napr. s § 41 ZP („Predzmluvné vzťahy“) a s § 75 ods. 4 ZP („Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní“). Podľa predmetnej právnej úpravy môže zamestnávateľ od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní. Na druhej strane zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve; o rodinných pomeroch; 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. Zároveň platí, že pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať informácie inému zamestnávateľovi iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Sledovanie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa a narúšanie jeho súkromia, resp. kontrola listových

zásielok adresovaných zamestnancovi ako súkromnej osobe je možná za podmienky, že existuje pre takúto činnosť vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činností zamestnávateľa a zamestnávateľ o rozsahu a spôsoboch kontroly zamestnanca vopred informoval. Sme toho názoru, že určitým aplikačným problémom čl. 11 ZP môže byť v tomto bode nevymedzenie pojmu „vážny dôvod“. Toto pojmové vákuum totiž zakladá možnosť účelového výkladu, ktorý môže „ospravedlňovať“ napr. skryté diskriminačné úmysly zamestnávateľa. Takáto forma kontroly zamestnancov by preto nevyhnutne mala vychádzať **zo zásady dôvodnosti a legitímnosti**.

Právne myšlienky zákonodarcu, ktoré sme interpretovali z čl. 1-11 ZP vo forme základných zásad predstavujú určité všeobecné úlohy a pravidlá uplatňované v prostredí pracovnoprávných vzťahov, vykazujúc pritom vysoký stupeň celospoločenskej akceptovanosti, zdieľanosti a stability. V ZP a súvisiacich pracovnoprávných predpisoch ale možno nájsť aj ďalšie právne idey vyjadrené už v konkrétnych právnych normách, ktoré síce nemajú navonok formálne označenie základných zásad, ale svojim významom nemalou mierou dotvárajú charakteristiku pracovného práva ako samostatného právneho odvetvia (napr. **zásada ochrany majetku zamestnávateľa**). Z tohto hľadiska sa ako určitý problém môže zdať určenie pomyselnej hranice medzi základnou zásadou a právom, resp. právnou povinnosťou. Viac sa v tejto veci ale prikláňame k názoru, že aj právo alebo právna povinnosť môžu v určitých prípadoch spĺňať kritéria základnej zásady uvedené vyššie.

Funkcie pracovného práva predstavujú skupinu úloh dlhodobejšieho (niekedy až trvalého) charakteru, ktorá podstatným spôsobom ovplyvňuje realizáciu pracovnoprávných vzťahov a ich ďalšie smerovanie. Tieto úlohy sú zamerané najmä na uspokojovanie potrieb zamestnancov a zamestnávateľov, ako aj na zavádzanie všeobecne uznávaných hodnotových pravidiel pri výkone závislej práce. Väčšina funkcií typických pre jednotlivé právne odvetia je výsledkom procesu ich postupnej modifikácie z funkcií, ktoré pôvodne boli alebo stále sú vlastné právnemu systému ako celku. V tejto súvislosti je zaujímavé skúmať, či tá ktorá funkcia je vlastná právnemu systému a v príslušnom právnom odvetví

ju identifikujeme „len“ na základe určitých špecifických znakov alebo ide o funkciu pro foro interno určitého právneho odvetvia. Veda pracovného práva rozlišuje najčastejšie tri základné funkcie pracovného práva, a to ochrannú funkciu, organizačnú funkciu a výchovnú funkciu.

Význam **ochrannej funkcie** korešponduje predovšetkým so zmenou charakteru právneho postavenia účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ktoré sa z pozície občianskoprávnej (tzn. rovnosti postavenia zamestnanca a zamestnávateľa) pri založení pracovnoprávneho vzťahu pretransformuje po jeho vzniku do roviny administratívnoprávnej (tzn. vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca). Normy pracovného práva v zmysle poslania ochrannej funkcie kompenzujú podriadenosť zamestnanca posilňovaním niektorých z jemu priznaných práv na úkor zamestnávateľa, neopomenuteľné z tohto hľadiska je ale aj spolupôsobenie iných právnych odvetví, najmä práva sociálneho zabezpečenia, občianskeho práva hmotného a občianskeho práva procesného. Ochranná funkcia je priemetnutá v mnohých ustanoveniach ZP (napr. pokiaľ ide o skončenie pracovného pomeru) a hoci primárne chráni zamestnanca, v ZP možno nájsť aj ustanovenia, ktoré sú zamerané na ochranu právnych záujmov zamestnávateľa [pozri napr. § 81 písm. e) a f)].

Organizačná funkcia napomáha vytvárať predpoklady pre samotný chod pracovného procesu, a to takým spôsobom, že zavádza exaktné podmienky a pravidlá pre výkon pracovnej činnosti smerom ku všetkým subjektom pracovnoprávných vzťahov. Výsledkom takéhoto pôsobenia by mal byť stav, v ktorom možno pracovný proces označiť za bezpečný, efektívny a plynulý. **Výchovná funkcia** je jednou zo základných funkcií celého právneho poriadku. Vo sfére pracovnoprávných vzťahov vedie ich účastníkov k takému správaniu, ktoré je v súlade s právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami, vnútropodnikovými normatívnymi aktami zamestnávateľov, medzinárodnými zmluvami, dobrými mravmi a ďalšími eticko-morálnymi hodnotami uznávanými väčšinou spoločnosti.

Pôsobnosť' pracovného práva predstavuje vymedzenie okruhu právnych vzťahov a subjektov na ktoré sa normy pracovného práva

vzťahujú, ako aj určenie časového úseku a priestoru ich aplikácie. Na základe uvedeného členíme pôsobnosť pracovného práva na vecnú, osobnú, priestorovú a časovú.

Pod **vecnú pôsobnosť** zaraďujeme také právne vzťahy, ktoré sú regulované normami pracovného práva. Pri dôslednom skúmaní vecnej pôsobnosti je nevyhnutné analyzovať viaceré právne predpisy, a to najmä zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 2/1991 Zb o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Zákon o službách zamestnanosti upravuje právne vzťahy vo veci zabezpečovania práva na prácu. Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými odborovými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. ZP upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Ustanovenia ZP sa okrem základných pracovnoprávných vzťahov (pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) vzťahujú v rôznom rozsahu aj na ďalšie pracovnoprávne vzťahy, ktoré ale na druhej strane môžu byť predmetom úpravy osobitných právnych predpisov, čoho dôsledkom je rozdelenie vecnej pôsobnosti ZP na priamu, delegovanú a subsidiárnu.

Pod priamu pôsobnosť zaraďujeme právne vzťahy, ktoré sa priamo riadia ZP. Priamu pôsobnosť rozdeľujeme na priamu pôsobnosť úplnú a priamu pôsobnosť obmedzenú. Priama úplná pôsobnosť ZP je vymedzená v § 1 ods. 1 ZP, podľa ktorého ZP upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Priama obmedzená pôsobnosť ZP vyplýva napr. z § 52 ods. 1 ZP. V zmysle tohto ustanovenia sa na domácku prácu a teleprácu nevzťahujú všetky ustanovenia ZP, resp. ZP sa aplikuje s určitými odchýlkami (napr. ide o vylúčenie právnej úpravy dotýkajúcej sa rozvrhnutia určeného týždenného pracovného času a prestojov). Prvok obmedzenosti pokiaľ ide o priamu pôsobnosť ZP teda znamená stav, že ZP sa na určitý právny vzťah síce vzťahuje priamo, ale nie v plnom rozsahu.

Určité špecifikum pokiaľ ide o priamu obmedzenú pôsobnosť prináša § 2 ods. 2 ZP. V znení tohto ustanovenia platí, že na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa vzťahuje ZP, ak to ZP výslovne ustanovuje alebo ak to ustanovuje osobitný predpis. Formulácia „ak to výslovne ustanovuje“ indikuje priamu obmedzenú pôsobnosť, avšak možnosť, že k použitiu ZP dôjde na tento druh právnych vzťahov aj vtedy, ak to „ustanovuje osobitný predpis“ prináša so sebou delegovanú pôsobnosť. Z hľadiska legislatívnej konštrukcie § 2 ods. 2 preto hovoríme o tzv. zmiešanej pôsobnosti.

V predchádzajúcom sme už naznačili, v ktorom prípade môže ísť o delegovanú pôsobnosť ZP (§ 2 ods. 2 ZP). Túto kategóriu vecnej pôsobnosti ale nachádzame aj v § 2 ods. 1 ZP. Ten deklaruje, že na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje ZP, len ak to ustanovuje osobitný predpis. Z uvedeného možno konštatovať, že delegovaná pôsobnosť ZP prichádza do úvahy iba v tom prípade, ak je jeho aplikácia prípustná na základe delegácie (odkazu) osobitného právneho predpisu. Rovnako je zrejmé, že § 2 ods. 1 ZP nemá na rozdiel od § 2 ods. 2 ZP zmiešaný charakter.

Subsidiárna pôsobnosť ZP znamená, že ZP sa použije na určité právne vzťahy vtedy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. V situácii, ak osobitný predpis ustanovuje inak, tento má prednosť pred ZP a pôsobnosť ZP sa vylučuje. Naopak, k subsidiárnej aplikácii ZP dôjde, ak osobitný predpis neexistuje. ZP sa subsidiárne vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy

- zamestnancov pri výkone verejnej služby (§ 3 ods. 1 ZP),
- zamestnancov v doprave (§ 3 ods. 2 ZP),
- členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou SR (§ 3 ods. 2 ZP),
- zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb (§ 3 ods. 2 ZP),
- profesionálnych športovcov (§ 3 ods. 2 ZP),
- zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť (§ 3 ods. 3 ZP),

- medzi družstvom a jeho členmi (§ 4 ZP).

Uplatňovanie subsidiárnej pôsobnosti s cudzím prvkom vyplýva z § 5 ods. 1 ZP. Tu platí, že pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území SR a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území SR a zamestnávateľmi so sídlom na území SR sa spravujú ZP, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak. Rozhodujúcim právnym predpisom upravujúcim túto oblasť je **zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom** v znení neskorších predpisov, pričom k aplikácii ZP dochádza až subsidiárne. Kritériá pre určenie práva sú podľa § 16 ods. 1 zákona č. 97/1963 Zb. nasledovné:

- možnosť voľby práva účastníkmi dohodou,
- miesto výkonu práce zamestnanca,
- sídlo zamestnávateľa.

V zmysle uvedeného ustanovenia sa pomery z pracovnej zmluvy spravujú, pokiaľ sa účastníci nedohodnú na niečom inom, právom miesta, kde zamestnanec vykonáva prácu. Ak však zamestnanec vykonáva prácu v jednom štáte na základe pracovného pomeru so zamestnávateľom, ktorý má sídlo v inom štáte, je rozhodujúce právo sídla zamestnávateľa, okrem prípadu, ak by šlo o zamestnanca, ktorý má bydlisko v štáte, kde sa práca vykonávala. Výnimky z tohto pravidla zavádza § 16 ods. 2 zákona na základe ktorého sa pracovné pomery zamestnancov dopravných podnikov v železničnej a cestnej doprave spravujú právom sídla podniku, v riečnej a leteckej doprave právom miesta registrácie a v námornej doprave právom štátu, pod vlajkou ktorého sa doprava vykonáva.

Problematika vysielania zamestnancov z územia členského štátu EÚ na územie SR je upravená v intenciách § 5 ods. 2-5 ZP. Zákonodarca vymedzil pre tieto účely aj samotný pojem „vyslaný zamestnanec“. Tým sa rozumie zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje. Pracovnoprávne vzťahy takýmto spôsobom vyslaných zamestnancov

sa spravujú ZP, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

Toto ustanovenie ale nebráni uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov. Výhodnosť sa pritom posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužijú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania; to neplatí pre tieto práce: hĺbenie (výkopy); zemné práce (premiestňovanie zeminy); vlastné stavebné práce; montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov; interiérové alebo inštalračné práce; úpravy; renovačné práce; opravy; rozoberanie (demontáž); demolačné práce; údržba; maliarske a čistiacie práce v rámci údržby; rekonštrukcie.

V situácii, ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu EÚ podľa § 58 ZP, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa spravujú právom štátu na území ktorého prácu vykonáva; ustanovenia § 58 ods. 7-8 sa v tomto prípade nepoužijú.

Osobná pôsobnosť pracovného práva vyjadruje okruh subjektov, na ktoré sa vzťahujú právne predpisy pracovného práva (bližšie sa touto otázkou zaoberáme v kapitole 3).

Priestorová pôsobnosť pracovného práva určuje územie, na ktorom sa právne predpisy pracovného práva uplatňujú. Z uvedeného v predchádzajúcom je zrejmé, že pôsobnosť pracovného práva SR nemožno obmedziť výhradne iba na územie SR. Z hľadiska právnej úpravy obsiahnutej v zákone č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov môže totiž dôjsť k aplikácii pracovného práva SR v cudzine, ale aj naopak.

Časová pôsobnosť pracovného práva znamená presne vymedzené obdobie počas ktorého sú právne predpisy pracovného práva účinné. Pracovnoprávne predpisy nadobúdajú platnosť dňom ich vyhlásenia v Zbierke zákonov, účinnosť pätnástym dňom po ich vyhlásení v Zbierke zákonov, ak v nich nie je ustanovený neskorší deň nadobudnutia účinnosti. Ak je to odôvodnené naliehavým všeobecným záujmom, môže sa v právnom predpise výnimočne ustanoviť skorší začiatok jeho účinnosti, najskôr však dňom vyhlásenia v Zbierke zákonov.

Najvýznamnejšie pracovnoprávne predpisy, ktoré boli platné v čase písania týchto skrípt nadobudli účinnosť v tieto dni:

Číslo a názov právneho predpisu	Deň účinnosti
Zákon č. 311/2001 Z. z. <i>Zákonník práce</i> v znení neskorších predpisov	2. apríl 2002
Zákon č. 2/1991 Zb. o <i>kolektívnom vyjednávaní</i> v znení neskorších predpisov	1. február 1991
Zákon č. 283/2002 Z. z. o <i>cestovných náhradách</i> v znení neskorších predpisov	1. júl 2002
Zákon č. 462/2003 Z. z. o <i>náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca</i> v znení neskorších predpisov	1. január 2004

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov	1. február 2004
Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov	1. apríl 2002
Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov	1. január 2004
Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov	1. január 2004
Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov	1. júl 2004
Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov	1. apríl 2005
Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov	1. júl 2006
Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov	1. júl 2006
Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov	1. február 2008

3. Pracovnoprávne vzťahy

Predmet pracovného práva nesúvisí len so samotnou prácou, ale aj so vzťahmi medzi ľuďmi týkajúcimi sa pracovnej činnosti. Pracovnoprávne normy upravujú aj vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní (ľudskej) práce, tzv. pracovnoprávne vzťahy.

Pojem pracovnoprávnych vzťahov ZP priamo nevymedzuje. Tento základný právny predpis pracovného práva v ustanovení § 1 ods. 5 len zakotvuje okamih, kedy najskôr pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom vznikajú.

V doterajšej pracovnoprávnej literatúre, ktorá pri vymedzení pojmu pracovnoprávnych vzťahov nie je jednotná, sa ustálilo tzv. užšie a širšie chápanie pracovnoprávnych vzťahov.¹⁶ Pracovnoprávne vzťahy v *užšom slova zmysle* sú právne vzťahy, v ktorých účastníci sú nositeľmi subjektívnych práv a povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva. Pracovnoprávne vzťahy v *širšom slova zmysle* sú všetky právne vzťahy týkajúce sa výkonu práce bez ohľadu na to, na základe akých právnych noriem vznikajú, menia sa a zanikajú.

Pracovnoprávny vzťah možno jednoducho charakterizovať ako **hierarchický vzťah podriadenosti a nadriadenosti medzi zamestnancom na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej, vyvážený pracovnoprávnou ochranou v prospech zamestnanca.**

V závislosti od toho, či voči zamestnávateľskému subjektu, resp. voči zamestnancovi vystupuje jeden subjekt alebo je ním kolektívny subjekt, pracovnoprávne vzťahy môžeme rozdeliť na individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. V pracovnoprávnej teórii sa možno stretnúť aj s pojmom základné pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú pomenovaním individuálnych pracovnoprávnych vzťahov upravených ZP.

¹⁶ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 197

Individuálne pracovnoprávne vzťahy sú vzťahy medzi zamestnávateľom a jednotlivým zamestnancom. V rámci týchto individuálnych pracovnoprávnych vzťahov môže byť účastníkom vzťahu na jednej alebo na druhej strane len jeden subjekt. Medzi základné pracovnoprávne vzťahy patria

- **pracovný pomer** založený pracovnou zmluvou (predstavuje ťažiskovú časť pracovného práva) a
- **vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov).

Popri individuálnych pracovnoprávnych vzťahoch existujú aj **právne vzťahy**, ktoré so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi bezprostredne súvisia. Tieto právne vzťahy sú od základných pracovnoprávnych vzťahov odvodené alebo im predchádzajú. Medzi tieto vzťahy patria

- **vzťahy vznikajúce pri zabezpečovaní zamestnania** - predchádzajú vzniku základných pracovnoprávnych vzťahov, sú to vzťahy súvisiace s uskutočňovaním práva občanov na zamestnanie (napr. vzťahy vznikajúce pri sprostredkovaní zamestnania),
- **vzťahy vznikajúce pri uskutočňovaní kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov** - upevňujú a chránia základné pracovnoprávne vzťahy (napr. kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov zo strany odborových orgánov, orgánov inšpekcie práce),
- **sankčné vzťahy** - chránia základné pracovnoprávne vzťahy, pôsobia aj preventívne (napr. právne vzťahy zodpovednosti za škodu).

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy predstavujú vzťahy, kde aspoň na jednej strane vystupuje kolektívny subjekt. Tieto vzťahy z hľadiska právneho postavenia zamestnanca nenahrádzajú individuálne pracovnoprávne vzťahy, ale ich dotvárajú, dopĺňajú a ochraňujú. Obsah kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, ktoré vznikajú uzatvorením kolektívnych zmlúv, spočíva najmä v právnej úprave pracovných a mzdových podmienok a v rozšírení účasti zamestnancov na riadení. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú

- **vzťahy medzi zástupcami zamestnancov** (príslušný odborový orgán) a zamestnávateľom a
- **vzťahy medzi vyššími odborovými orgánmi** (odborové zväzy) a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov.

Okrem individuálnych pracovnoprávných vzťahov a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov upravených v ZP sa možno stretnúť aj s ďalšími pracovnoprávnymi vzťahmi, v rámci ktorých tiež fyzické osoby vykonávajú prácu za odmenu pre iný zamestnávateľský subjekt. Svojím charakterom ich môžeme označiť za obdobné pracovnoprávne vzťahy.

Ďalšie (obdobné) pracovnoprávne vzťahy sú pracovné vzťahy, na ktoré sa vzťahuje osobitná právna úprava a ZP ich upravuje len čiastočne, platí pre ne delegovaná alebo subsidiárna pôsobnosť ZP. Nakoľko ďalšie pracovnoprávne vzťahy upravujú nielen pracovnoprávne predpisy, ale aj právne predpisy iných právnych odvetví, majú tieto pracovnoprávne vzťahy zmiešaný charakter. Do tejto skupiny pracovnoprávných vzťahov spadajú spravidla také pracovné vzťahy, ktoré sa realizujú v inom právnom vzťahu ako je pracovný pomer. Medzi ďalšie pracovnoprávne vzťahy sa zaraďujú

- **štátnozamestnanecký pomer** (pracovný vzťah, ktorý upravuje zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov),
- **služobný pomer** (pracovný vzťah prokurátorov, policajtov, hasičov, colníkov, profesionálnych vojakov),
- **ostatné pracovné vzťahy** (vzťahy vznikajúce pri výkone verejnej funkcie, vzťah sudcov k štátu, vzťah členov družstiev, pokiaľ ich súčasťou je výkon práce).

Tak ako každý právny vzťah, aj pracovnoprávny vzťah má svoj predmet, subjekty a svoj obsah.

Predmetom pracovnoprávných vzťahov je vo všeobecnosti **činnosť človeka, ktorá spočíva vo výkone závislej práce pre druhého**. Aby bola však práca právne spôsobilým predmetom pracovného práva, musí spĺňať určité právne charakteristiky. Práca vykonávaná v rámci pracov-

noprávnych vzťahov musí byť ľudská, slobodná, závislá, vykonávaná pre iného, nesamostatná, námezdná, odplatná a vykonávaná osobne.

Predmetom pracovnoprávneho vzťahu je ľudská práca. Predmetom pracovného pomeru ako základného pracovnoprávneho vzťahu je **práca ako opakovaná ľudská činnosť**, nie výsledok ľudskej činnosti. Na strane zamestnanca ide o trvajúce plnenie, pokračujúci výkon práce. Prítom nie je rozhodujúce, či ide o fyzickú alebo duševnú činnosť. Aj keď práca v prevažnej miere spočíva v aktívnej činnosti, výnimočne pojem práce môže napĺňať aj pasívna činnosť. Za prácu sa nepovažuje opomenutie, t. j. nečinnosť subjektu.

Práca zamestnanca musí byť vykonávaná na princípe dobrovoľnosti, pričom dobrovoľnosť a vôľový charakter sa najväčšmi prejavuje pri založení pracovnoprávneho vzťahu. Právna legislatíva nepozná ustanovenie, ktoré by nútilo zmluvné strany vstúpiť do právneho vzťahu. **Slobodný charakter výkonu práce** sa prejavuje v zásade zmluvnosti. Sloboda výberu zmluvného partnera spočíva v tom, že jedna zo zúčastnených strán si zvolí svojho zmluvného partnera, s ktorým vstúpi do konkrétneho právneho vzťahu. V oblasti pracovnoprávnej to znamená, že zamestnávateľ ako jedna zo zmluvných strán si môže vybrať fyzickú osobu, s ktorou vstúpi do pracovnoprávneho vzťahu, resp. s ktorou uzatvorí pracovnú zmluvu alebo niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a naopak, fyzická osoba hľadajúca si zamestnanie sa môže slobodne rozhodnúť, u ktorého zamestnávateľa bude závislú prácu vykonávať. Obe strany majú možnosť rozhodnúť sa, či s druhým účastníkom vstúpia do pracovnoprávneho vzťahu alebo nie.

Pracovnoprávny vzťah charakterizuje **princíp osobnej závislosti a podriadenosti zamestnanca** voči svojmu zamestnávateľovi. Ide o tzv. subordinačný princíp, ktorý tento pracovnoprávny vzťah odlišuje od iných druhov právnych vzťahov, najmä občianskoprávnych a obchodnoprávnych, ovládaných princípom rovnosti.¹⁷

¹⁷ Barancová, H.: Právna charakteristika závislej činnosti. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa. Žilina, č. 9/2003, s. 90

Zamestnanec je ekonomicky a sociálne závislý od zamestnávateľa, vykonáva svoju prácu pod vedením a kontrolou zamestnávateľa. Práca, ktorú zamestnanec vykonávaná pre zamestnávateľa je **nesamostatná**. Dôkazom nesamostatnosti práce zamestnanca je to, že zamestnanec sám bez zamestnávateľa nemôže rozhodovať o priebehu práce. Aj keď síce zamestnanec pri niektorých funkciách má možnosť samostatného rozhodovania, ani táto samostatnosť nie je neobmedzená. Zamestnávateľ dáva pokyny a inštrukcie zamestnancovi ako má prácu vykonávať, monitoruje zamestnanca počas výkonu práce a prípadné nedostatky sankcionuje. Zamestnávateľ organizuje, riadi a vedie celý pracovný proces a zamestnanec je povinný podriaďiť sa jeho pokynom.¹⁸ Zamestnávateľ znáša výrobné a hospodárske riziko vykonávanej práce.

Práca, ktorú zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa je **námezdná**. Zamestnanec nie je vlastníkom výrobných prostriedkov, pracuje na rozširovaní a zveľaďovaní cudzieho vlastníctva. Zamestnanec dáva svoju pracovnú silu za odmenu k dispozícii zamestnávateľovi, aby ten ju využil predovšetkým vo svoj prospech.

Práca musí byť **vykonávaná pre iného**. ZP pripúšťa aj pracovnoprávny vzťah medzi rodičmi a deťmi, ako aj medzi manželmi, nakoľko novela ZP účinná od 1. júla 2003 vypustila § 12, ktorý zakazoval založenie pracovnoprávných vzťahov medzi manželmi.

Odplatosť výkonu práce je jednou z podstatných charakteristík pracovnoprávneho vzťahu. Pracovnoprávny vzťah je synalagmatický právny vzťah, čo znamená, že základnej povinnosti zamestnanca vykonávať prácu pre zamestnávateľa zodpovedá povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu. Pracovný pomer je vždy odplatným právnym vzťahom, keďže dochádza k výmene výkonu zamestnanca za mzdu.

Pracovnoprávny vzťah na rozdiel od iných druhov právnych vzťahov predpokladá **osobný výkon práce**. Zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa osobne, nemôže sa dať pri výkone práce zastúpiť.

¹⁸ Barancová, H., Hrvol, M., Schonk, R.: Vybrané problémy pracovného práva. Bratislava, APZ SR 1995, s. 130

V porovnaní so zamestnancom je na strane zamestnávateľa zmena v osobe právne prípustná. Zmena zamestnávateľa je spojená s generálnou sukcesiou práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Môže ísť o prípad dočasného pridelenia zamestnanca k inému zamestnávateľovi, prípad zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom, smrť zamestnávateľa, predaj zamestnávateľa alebo jeho časti, prípadne prenájom časti zamestnávateľa.

Prevažná časť práce zamestnancov vykonávanaj v pracovnom pomere sa vyznačuje **kolektívnym charakterom** a zamestnanec sa stáva členom kolektívu, teda jedným z viacerých subjektov podieľajúcich sa na plnení úloh zamestnávateľa.

Aby mohla byť osoba subjektom akéhokoľvek právneho vzťahu, musí mať právnu subjektivitu. Právny subjekt je nositeľom subjektívnych práv a právnych povinností. Právnymi subjektmi sú fyzické a právnické osoby.¹⁹

Subjekty pracovnoprávnych vzťahov patria k nevyhnutným prvkom týchto vzťahov. **Subjektom pracovnoprávneho vzťahu je ten, komu na základe určitej právnej skutočnosti vznikajú z pracovnoprávnych vzťahov práva a povinnosti.** Nevyhnutnou podmienkou možnosti byť subjektom pracovnoprávnych vzťahov je pracovnoprávna subjektivita.

Pracovnoprávna subjektivita predstavuje súhrn vlastností ustanovených normami pracovného práva, ktoré sú nevyhnutné na to, aby sa určitý subjekt mohol stať nositeľom práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch. Pracovnoprávna subjektivita zahŕňa:

- a) **spôsobilosť mať práva a povinnosti**, t. j. spôsobilosť byť účastníkom pracovnoprávnych vzťahov – tzv. pasívna zložka právnej subjektivity,
- b) **spôsobilosť na právne úkony**, t. j. spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch – tzv. aktívna zložka právnej subjektivity,

¹⁹ Gerloch, A.: Teorie práva. 3. rozšírené vydání. Plzeň, vyd. A. Čeněk 2004, s. 172

- c) deliktuálna spôsobilosť**, t. j. spôsobilosť mať v pracovnoprávných vzťahoch právnu zodpovednosť za protiprávne konanie, ktorým došlo k porušeniu pracovnoprávných predpisov,
- d) procesná spôsobilosť**, t. j. spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania a uplatňovať svoje nároky v konaní o pracovnoprávných sporoch.

V pracovnom práve sa stretávame s rôznymi typmi subjektov, ktorým normy pracovného práva vymedzujú práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch. V rámci individuálnych pracovnoprávných vzťahov sú to základné subjekty, to znamená zamestnávateľ a zamestnanec. V rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov vystupujú zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov na jednej strane a príslušný odborový orgán, prípadne vyšší odborový orgán na strane druhej. V oblasti pracovného práva vystupujú aj ďalšie subjekty, a to orgány štátnej správy, ktoré pôsobia napríklad v oblasti zabezpečovania realizácie práva na prácu alebo v rámci kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov.

Účastníkmi pracovnoprávných vzťahov sú:

1. zamestnávateľ

- subjekt individuálnych aj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (uzatvára podnikové kolektívne zmluvy),
- zamestnávateľom môže byť fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva zamestnancov v pracovnoprávnom alebo v obdobnom pracovnom vzťahu,

2. organizácie zamestnávateľov

- subjekt kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (uzatvárajú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa),

3. zamestnanec

- subjekt individuálnych pracovnoprávných vzťahov,
- zamestnancom môže byť len fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu k zamestnávateľovi,

4. orgány odborových organizácií

- subjekt kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (uzatvárajú podnikové kolektívne zmluvy),

5. vyšší odborový orgán (odborové zväzy)

- sú organizované na odvetvovom princípe (uzatvára kolektívne zmluvy vyššieho stupňa),

6. štát prostredníctvom orgánov štátnej správy

- pôsobí v oblasti zabezpečovania realizácie práva na prácu, kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, najmä predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ďalšie.

Obsah pracovnoprávných vzťahov tvorí súhrn subjektívnych práv a právnych povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov.

Existujú však aj názory, ktoré za obsah právneho vzťahu považujú nielen súhrn subjektívnych práv a právnych povinností subjektov právneho vzťahu, ale aj konkrétne právne relevantné správanie sa subjektov.

Subjektívne právo (t. j. právo v subjektívnom zmysle) je oprávnenie, resp. právna možnosť subjektu správať sa určitým spôsobom. Miera možnosti správania sa oprávneného subjektu je zakotvená a garantovaná právnou normou.

Garantovanosť subjektívneho práva oprávneného subjektu zabezpečuje právny nárok. Právny nárok je právna možnosť oprávneného uplatniť si svoje subjektívne právo. Právny nárok funkčne dotvára obsah subjektívneho práva a existencia právneho nároku je bezprostredne spätá s existenciou subjektívneho práva.

Právna povinnosť znamená právnou nevyhnutnosť účastníka právneho vzťahu správať sa tak, ako mu to prikazuje alebo zakazuje právna norma. Právne povinnosti sú nevyhnutnou podmienkou realizácie subjektívnych práv. Môžeme ich označiť aj za právnou garanciu realizácie práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.

Miera možnosti správania sa oprávneného subjektu (t. j. subjektívne právo) korešponduje s mierou nutnosti správania sa povinného subjektu (t. j. s právnou povinnosťou). Ide o vzťah subjektívneho práva a právnej

povinnosti.²⁰ Subjektívne práva a právne povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch sú spravidla vo vzájomnom korelačnom vzťahu, čo znamená, že konkrétnemu subjektívnemu právu zamestnanca zodpovedá konkrétna právna povinnosť zamestnávateľa.

Subjektívne práva a právne povinnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov vyplývajú z právnych noriem pracovného práva. Kogentné právne normy (*ius cogens*), resp. donucujúce normy, zakotvujú spôsob správania sa účastníkov pracovnoprávných vzťahov, od ktorého nie je možné sa odchýliť, ktorý je teda záväzný a nemeniteľný. Uplatnenie kogentných právnych noriem nie je možné vylúčiť alebo zmeniť prejavom (súkromnej) vôle (*Ius dispositivum, quod privatorum pactis mutari non potest*).²¹ V prípade, ak by účastníci pracovnoprávných vzťahov uplatnili zmluvnú autonómiu v rozpore s kogentnými právnymi ustanoveniami, ich správanie by sa kvalifikovalo ako protiprávne, v rozpore so zákonom Okrem týchto kogentných ustanovení obsahuje ZP aj dispozitívne ustanovenia, prostredníctvom ktorých necháva zmluvným stranám priestor na zakotvenie takých práv a povinností, ktoré vyhovujú ich potrebám.

Realizácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnoprávných vzťahoch je spätá najmä s aktívnou účasťou fyzických osôb pri realizácii práva na prácu. Osobitnou črtou realizácie subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnoprávných vzťahoch, na rozdiel od iných druhov právnych vzťahov, je ich diferenciacia determinovaná najmä kvalitou a kvantitou pracovného vkladu zamestnanca. Kvalita a kvantita vykonanej práce je základným determinantom rozdielneho objemu práv zamestnancov, najmä pokiaľ ide o právo na odmenu za vykonanú prácu. Špecifickej diferenciacii podlieha nielen realizácia subjektívnych práv zamestnanca, ale aj realizácia právnych povinností zamestnávateľa.²²

²⁰ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 203

²¹ Prusák, J.: Teória práva. Bratislava, Vydavateľské oddelenie PF UK v Bratislave 1995, s. 257

²² Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 201

Vznik práv a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov je spojený so samotným vznikom pracovnoprávneho vzťahu. V rámci pracovného pomeru ako najčastejšieho pracovnoprávneho vzťahu vyplývajú práva a povinnosti účastníkom pracovnoprávných vzťahov od dňa nástupu do práce, ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve. Tento deň nástupu do práce je zároveň dňom vzniku pracovného pomeru.

Podľa článku 5 Základných zásad ZP zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z pracovného pomeru ZP vymedzuje v ustanovení § 47.

Zamestnávateľ je povinný

- a) pri nástupe do zamestnania **oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou a inými bezpečnostnými predpismi a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania,**
- b) **pridelovať prácu zamestnancovi** podľa pracovnej zmluvy, **platiť mu mzdu** za vykonanú prácu, **utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh** a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
- c) **predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách,** ktoré s ním dohodol.

Zamestnanec je povinný najmä (§ 81)

- a) **pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených,**
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, **využívať pracovný čas na prácu** a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) **dodržiavať** pracovné a právne predpisy,
- d) počas nároku na náhradu príjmu **dodržiavať liečebný režim,**
- e) **riadne hospodáriť s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,**

- f) **zachovávať mlčanlivosť** o skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
- g) podľa pokynov zamestnávateľa **vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.**

K zániku práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov dochádza na základe rôznych právnych skutočností. Práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu zanikajú zánikom pracovnoprávneho vzťahu (právnou udalosťou, právnym úkonom, úradným rozhodnutím, splnením), uspokojením nároku, uplynutím doby, dohodou, smrťou zamestnanca, výkonom práva.

Vznik, zmena a zánik pracovnoprávných vzťahov

Vznik pracovnoprávných vzťahov

Základným predpokladom vzniku právnych vzťahov je existujúca právna norma, ktorá určuje predmet, subjekty právnych vzťahov, práva a povinnosti účastníkov týchto vzťahov, ako aj právne skutočnosti, na základe ktorých tieto vzťahy vznikajú.

Prevažná časť pracovnoprávných vzťahov vzniká na základe dvojstranných právnych úkonov (subjektívnych právnych skutočností), pre ktoré ZP používa pojem zmluva alebo dohoda. Uzavretím zmluvy alebo dohody vzniká záväzkový právny vzťah, v ktorom sa zmluvné strany zaväzujú, že budú dodržiavať povinnosti a rešpektovať práva vyplývajúce z tohto vzťahu. Účastníci tohto právneho vzťahu sú nositeľmi vzájomne spätých subjektívnych práv a právnych povinností, ktoré vznikajú týmto subjektom priamo alebo sprostredkované na základe právnych noriem.²³

Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom vznikajú najskôr od uzavretia pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ide o dvojstranné

²³ Gerloch, A.: Teorie práva. 3. rozšírené vydání. Plzeň, vyd. A. Čeněk 2004, s. 159

právne úkony, ktorými si účastníci zhodne upravujú vzájomné práva a povinnosti.

Ustanovenie, ktoré by obsahovalo zmluvnú (kontraktačnú) povinnosť nepoznáme. Na to, aby došlo k uzavretiu zmluvy alebo dohody, musí existovať slobodná vôľa oboch zmluvných strán. Podľa zásady dobrovoľnosti ako jednej z významných zásad pracovného práva, zakotvenej v článku 2 ZP, môžu pracovnoprávne vzťahy vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa.

Niektoré pracovnoprávne vzťahy, najmä odvodené pracovnoprávne vzťahy, môžu vznikáť nielen na základe právnych úkonov, ale aj na základe právnych udalostí (objektívnych právnych skutočností). Touto právnou udalosťou je napríklad pracovný úraz zamestnanca, ktorého dôsledkom je zodpovednostný vzťah zamestnávateľa.

Zmena pracovnoprávnych vzťahov

Pracovnoprávny vzťah vzniká na základe dvojstranného právneho úkonu, ktorým účastníci (zamestnávateľ a zamestnanec) prejavia súhlasnú vôľu vstúpiť do zmluvného vzťahu a tým uzavrieť zmluvu alebo dohodu s určitým obsahom.

Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu však môže nastať zmena v niektorých jeho prvkoch a vtedy hovoríme o zmene pracovnoprávneho vzťahu. **Zmena pracovnoprávneho vzťahu môže spočívať najmä v zmene obsahu pracovnoprávneho vzťahu alebo v zmene subjektu pracovnoprávneho vzťahu.**

A) Zmena obsahu pracovnoprávneho vzťahu

Pri založení pracovnoprávneho vzťahu si zmluvné strany dohodnú jeho obsah. ZP určuje minimálny obsah pracovnej zmluvy alebo jednotlivých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorý je potrebné dodržať pre platné dohodnutie pracovnoprávneho vzťahu, no zároveň necháva zmluvným stranám priestor na zakotvenie takých práv a povinností, ktoré vyhovujú ich potrebám.

Zamestnanec vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu za podmienok, ktoré si so zamestnávateľom dohodol. **Dohodnuté podmienky môžu zamestnávateľ a zamestnanec zmeniť len vtedy, ak sa na ich zmene zmluvné strany dohodnú. Z uvedeného vyplýva, že ani zamestnávateľ a ani zamestnanec nemôže jednostranne meniť dohodnuté podmienky bez súhlasu druhej strany** (okrem výnimiek uvedených v ustanovení § 55 ZP, ktorý upravuje preradenie zamestnanca na inú prácu). Túto dohodu o zmene pracovných podmienok zakotvuje ustanovenie § 54 ZP, ktoré vyjadruje jednu zo základných zásad pracovného práva – zásadu zmluvnosti, ktorá je garantom stability dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy, a tým aj podmienok pracovného pomeru.

V prípade zmeny obsahu pracovného pomeru **si môžu zmluvné strany upraviť vzájomné práva a povinnosti**. Predmetom vzájomnej dohody účastníkov pracovného pomeru môžu byť len tie práva a povinnosti, ktoré boli založené prejavom vôle účastníkov (napr. v pracovnej zmluve) alebo vyplývajú z dispozitívnych ustanovení ZP. Dohoda o zmene obsahu pracovného pomeru sa nemôže týkať tých práv a povinností, ktoré vyplývajú z kogentných ustanovení pracovnoprávných predpisov.²⁴

Dohodu o zmene pracovných podmienok môžu účastníci pracovného pomeru uzatvoriť kedykoľvek a aj niekoľkokrát počas trvania pracovného pomeru. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Ak však ku zmene pracovných podmienok dôjde ústne, prípadne konkludentne, čo znamená, že zamestnanec začne so súhlasom zamestnávateľa vykonávať inú prácu bez toho, aby sa k tomu vyjadril, aj takáto zmena je platná. Nedodržanie písomnej formy nie je ZP sankcionované neplatnosťou. Porušenie povinnosti vyhotoviť zmenu pracovnej zmluvy písomne možno posudzovať iba ako porušenie povinnosti uloženej zákonom, kedy prichádza do úvahy sankcia zo strany inšpektorátu práce, ako aj žalobný návrh o plnenie zo strany zamestnanca. Z hľadiska väčšej právnej istoty však možno zamestná-

²⁴ Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina, EUKODDEX 2004, s. 354

vateľom, resp. ich štatutárnym orgánom, písomnú formu len odporučiť, a to z dôvodu dokazovania v prípadnom súdnom spore.

V aplikačnej praxi sa pre zmenu pracovných podmienok na základe dohody účastníkov pracovného pomeru používajú rôzne označenia, napr. dodatok k pracovnej zmluve, doplnok pracovnej zmluvy alebo zmena pracovnej zmluvy.

K zmene pracovných podmienok môže dôjsť aj nezávisle od vôle zmluvných strán, a to na základe zmeny právnej úpravy. Do úvahy prichádza napríklad legislatívna zmena výšky minimálnej mzdy. Táto zmena sa premietne do zmluvného vzťahu len vtedy, ak je za mzdu dohodnutá minimálna mzda alebo mzda, ktorá po zvýšení minimálnej mzdy nedosahuje výšku podľa platnej právnej úpravy. Taktiež môže zákonodarca zmeniť ustanovenia o minimálnej dĺžke dovolenky, minimálnej dĺžke výpovednej doby, maximálnej dĺžke skúšobnej doby, a pod.

Nie je vylúčená ani zmena obsahu pracovnoprávneho vzťahu v dôsledku úradného rozhodnutia, napr. rozhodnutia o zrážkach zo mzdy zamestnanca.

B) Zmena subjektu pracovnoprávneho vzťahu

Okrem zmeny obsahu pracovnej zmluvy sa môže dohoda o zmene pracovnoprávneho vzťahu týkať zmeny subjektu – zmeny zamestnávateľa, ktorá je spojená s generálnou sukcesiou práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu na nového zamestnávateľa. Môže ísť o **prípadočasného pridelenia zamestnanca, prípadzániku zamestnávateľa s právnym nástupcom** (fúzia – splynutie alebo zlúčenie zamestnávateľa, rozdelenie zamestnávateľa), **smrť zamestnávateľa, predaj zamestnávateľa alebo jeho časti**, prípadne **prenájom časti zamestnávateľa**.

Zánik pracovnoprávnych vzťahov

ZP neustanovuje kedy pracovnoprávne vzťahy zanikajú. Vo všeobecnosti však možno konštatovať, že pracovnoprávne vzťahy zanikajú na základe týchto právnych skutočností:

- a) právnou udalosťou,**
- b) právnym úkonom,**
- c) úradným rozhodnutím,**
- d) splnením.**

Zánik pracovnoprávneho vzťahu spôsobuje zánik vyplývajúcich práv a povinností. Zánikom pracovnoprávneho vzťahu však nezanikajú všetky práva a povinnosti, ktoré vznikli v priebehu jeho trvania, ale zaniká len tá časť práv a povinností, ktoré sú bezprostredne spojené s existenciou tohto vzťahu. Nezaniká napríklad povinnosť na náhradu škody.

4. Pracovnoprávne skutočnosti

K vzniku, zmene alebo zániku právneho vzťahu spravidla nestačí len samotná existencia platnej a účinnej právnej normy, ktorá priamo stanovuje určitú povinnosť alebo dáva určité oprávnenie v kogentnej podobe alebo dáva dispozíciu účastníkom právneho vzťahu, aby oprávnenia a povinnosti zakotvili v právnom úkone, ktorým sa právny vzťah zakladá, mení alebo zaniká. Okrem existujúcej právnej normy musí nastať ešte ďalšia okolnosť, prípadne viacero okolností, s ktorými právna norma spája vznik, zmenu a zánik právneho vzťahu.²⁵ Tieto okolnosti nazývame právnymi skutočnosťami.

Právne skutočnosti sú skutočnosti (fakty), ktoré ustanovuje právna norma a ktorých vznik, zmena a zánik je podmienkou (predpokladom) vzniku, zmeny a zániku právnych vzťahov.²⁶

Delenie právnych skutočností ako okolností, s ktorými právna norma spája vznik, zmenu a zánik právneho vzťahu, vychádza z teórie Štefana Lubyho.²⁷ Podľa toho, či sú právne skutočnosti prejavom vôle ľudí alebo vznikajú nezávisle od ich vôle, delíme tieto právne skutočnosti na:

- subjektívne (t. j. právne úkony - vôľové ľudské správanie),
- objektívne (t. j. právne udalosti - prírodné a spoločenské javy, okrem ľudského správania).

Medzi právne skutočnosti, ktoré sa zaraďujú do skupiny vôľových ľudských konaní, patrí právne konanie (právne úkony). Právne úkony na základe ich vzťahu k objektívnemu právu rozdeľujeme na právne úkony a protiprávne úkony. Spomedzi týchto právnych skutočností majú najväčší význam právne úkony.

²⁵ Gerloch, A.: Teorie práva. 3. rozšířené vydání. Plzeň, vyd. A. Čeněk 2004, s. 159-160

²⁶ Ottová, E., Vaculíková, N.: Úvod do štúdia práva. Bratislava, Vydavateľské oddelenie PF UK v Bratislave 1998, s. 75-76

²⁷ Luby, Š.: Základy všeobecného súkromného práva. Bratislava, 1946, s. 226

Právne úkony ako subjektívne skutočnosti pochádzajú z vôle ľudí a spočívajú v rozličných správaniach občanov, organizácií a štátnych orgánov v najširšom zmysle.²⁸ Právne konanie, inak povedané právny úkon, je teda prejavom vôle subjektu, s ktorým platné právo spája následky prejavujúce sa vznikom, zmenou alebo zánikom právnych vzťahov.

Právne úkony v pracovnom práve

Aj v pracovnom práve delíme právne skutočnosti podľa uplatnenia prvku vôle, ktorá je charakteristická len pre ľudské správanie, na javy, v ktorých je ľudská vôľa rozhodujúca (vôľové správanie) a javy, v ktorých sa ľudská vôľa neuplatňuje. V tomto zmysle potom hovoríme o **subjektívnych právnych skutočnostiach - právnych úkonoch** a **objektívnych právnych skutočnostiach - právnych udalostiach**.²⁹

Právne úkony ako právne skutočnosti späté s prejavom vôle majú v pracovnom práve, založenom na zásade zmluvnosti, významné postavenie, pretože **sú pravidelným predpokladom vzniku, zmeny a zániku pracovnoprávnych vzťahov**.

Legálna definícia právneho úkonu zakotvená v OZ sa priamo vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy. Ustanovenie § 34 OZ vymedzuje **právny úkon ako prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú**. Z uvedenej definície vyplýva, že právny úkon môže smerovať aj k iným následkom.

Z pracovnoprávneho hľadiska možno za právny úkon považovať napríklad aj pokyny zamestnávateľa, ktoré spôsobujú právne následky, aj keď sa nimi práva a povinnosti zamestnanca v porovnaní s druhom práce v pracovnej zmluve len konkretizujú.

Právne následky možno spájať len s takým úkonom, ktorý má určité zákonom požadované náležitosti. Náležitosti, ktoré sa predpokladajú

²⁸ Knapp, V., Knappová, M., Švestka, J. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek I., Třetí aktualizované a doplnené vydání, ASPI, 2002, s. 118

²⁹ Lazar, J. a kol.: Základy občianskeho hmotného práva. 1. zväzok. Bratislava, Iura Edition 2000, s. 47

na to, aby bol právny úkon platný a mohol spôsobiť vznik, zmenu alebo zánik právneho vzťahu, sú upravené v ustanovení § 34 a nasl. OZ.

K náležitostiam právnych úkonov v pracovnom práve patria:

- a) náležitosti subjektu,
- b) náležitosti vôle,
- c) náležitosti prejavu vôle,
- d) náležitosti právneho úkonu ako celku (predmet právneho úkonu).

Ad a) Predpokladom platného právneho úkonu je spôsobilosť subjektu, ktorá zahŕňa spôsobilosť mať práva a povinnosti, tzv. pasívnu stránku subjektivity a spôsobilosť na právne úkony, tzv. aktívnu stránku subjektivity. Spôsobilosť mať práva a povinnosti znamená možnosť byť nositeľom práv a povinností a spôsobilosť na právne úkony predstavuje kvalifikovanú schopnosť subjektu vlastnou činnosťou spôsobiť vznik, zmenu alebo zánik právnych povinností.

V pracovnom práve hovoríme o pracovnoprávnej spôsobilosti zamestnanca a zamestnávateľa.

Ad b) Vôľa konajúceho subjektu musí byť slobodná, vážna a bez omylu. Sloboda ako jedna z náležitostí vôle znamená možnosť konajúceho subjektu slobodne sa rozhodnúť. O slobodné rozhodnutie ide, ak subjekt nebol k rozhodnutiu donútený alebo pri rozhodovaní obmedzovaný. Vôľa je vážna, ak konajúci chcel vyvolať právne následky spojené s jeho úkonom. Omyl je osobitným prípadom vady vôle. Účastník koná v omyle, ak má nesprávnu alebo nedostatočnú predstavu o právnych následkoch svojho konania.

Ad c) Prejav vôle konajúceho subjektu musí byť z formálneho hľadiska zrozumiteľný a z obsahového hľadiska určitý. Nezrozumiteľný alebo neurčitý prejav vôle je v pracovnom práve neplatný. Prejav vôle môžeme urobiť výslovne alebo mlčky. Výslovný prejav možno urobiť ústne alebo písomne a prejav urobený mlčky (konkludentný prejav) je každý prejav vôle urobený inak než výslovne, ktorý nevzbudzuje pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť. V pracovnom práve sa väčšinou uplatňuje písomná forma prejavu vôle. Podľa ustanovenia §

15 ZP treba prejav vôle vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Ad d) Aby bol právny úkon ako celok platný, vyžaduje sa okrem dodržania zákonom požadovaných náležitostí týkajúcich sa jeho jednotlivých prvkov aj jeho dovolenosť a možnosť. Dovoľený je právny úkon vtedy, ak sa neprieči obsahu alebo účelu zákona, neobchádza zákon alebo sa neprieči dobrým mravom. Možnosťou právneho úkonu sa v pracovnom práve rozumie počiatočná objektívna uskutočniteľnosť konania subjektu.

Právny úkon, ktorý nemá vyššie uvedené požadované náležitosti, ktoré OZ vyžaduje pod sankciou neplatnosti, sa považuje za neplatný. Právny úkon môže byť neplatný buď ako celok alebo sa neplatnosť môže vzťahovať len na niektorú jeho časť.

Neplatnosť právneho úkonu v pracovnom práve osobitne upravuje ustanovenie § 17 ZP. Neplatný je ten právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv. Ak to výslovne ustanovuje ZP alebo osobitný predpis, je neplatný taký právny úkon,

- na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov,
- ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo
- ktorý sa neurobil formou predpísanou ZP.

Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Ako neplatné právne úkony sa dajú posudzovať najmä protiprávne pokyny zo strany zamestnávateľa. Voči takýmto protiprávnym pokynom sa môže zamestnanec brániť na súde a žiadať vyslovenie neplatnosti.

ZP vychádza z absolútnej neplatnosti právneho úkonu. O relatívnej neplatnosti ZP hovorí len v prípade uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde podľa ustanovení § 77 až § 80 ZP o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru.

Doručenie ako podmienka platnosti právneho úkonu

Pri niektorých jednostranných právnych úkonoch je doručenie druhému účastníkovi podmienkou platnosti právneho úkonu. Po doručení je odvolanie právneho úkonu možné len so súhlasom druhého účastníka. Otázkou doručovania v pracovnom práve upravuje ustanovenie § 38 ZP.

Zamestnávateľ je povinný všetky písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovnoprávneho vzťahu alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu doručiť zamestnancovi do vlastných rúk na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“ na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa.

Zamestnanec doručuje písomnosti týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovnoprávneho vzťahu alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

Za „doručené“ sa považuje prevzatie písomnosti, zmarenie doručenia konaním alebo opomenutím, odmietnutie písomnosti, vrátenie písomnosti ako nedoručiteľnej.

Druhy právnych úkonov v pracovnom práve

A. Právne úkony jednostranné, dvojstranné, viacstranné

Z hľadiska počtu subjektov, ktoré sa na právnom úkone zúčastňujú, rozoznávame právne úkony jednostranné a dvojstranné, resp. viacstranné. Rozlíšenie týchto právnych úkonov vychádza z toho, či sa na ich vznik vyžaduje súhlas jednej strany alebo viacerých zmluvných strán.

Za najvýznamnejšie právne skutočnosti v pracovnoprávnych vzťahoch možno považovať dvojstranné právne úkony, ktorými si účastníci zhodne upravujú vzájomné práva a povinnosti. ZP pre tieto dvojstranné právne úkony používa pojem zmluva alebo dohoda. Čo sa týka rozlíšenia

pojmov zmluva a dohoda, oba pojmy sú synonymické, označenie konkrétneho zmluvného typu zmluva alebo dohoda je dané tradíciou.³⁰

Zmluva, dohoda ako dvojstranný právny úkon je primárne upravená vo všeobecnej časti ZP. Vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť OZ vo vzťahu k prvej, všeobecnej časti ZP, ktorá je zakotvená v ustanovení § 1 ods. 4 ZP, je potrebné vychádzať z právnej úpravy OZ.

V pracovnom práve sa často vyskytujú aj jednostranné právne úkony, ktorých následky vznikajú bez ohľadu na vôľu druhého účastníka. Najčastejšie ide o právne úkony smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru.

B. Typické a atypické právne úkony

Pracovné právo pripúšťa len typické právne úkony, pretože zákon upravuje právne úkony ako osobitný typ.

Dvojstranné právne úkony (zmluvy a dohody) sú v pracovnom práve upravené ako zmluvné typy. Pracovné právo vychádza z princípu uzavretosti zmluvných typov. Zásada „*numerus clausus*“ zmluvných typov znamená, že normy pracovného práva upravujú všetky zmluvy a dohody, ktorými môžu zmluvné strany uzavrieť pracovnoprávny vzťah. Rozsah zmluvných typov pracovného práva je užší než rozsah zmluvných typov, ktoré pripúšťa obchodnoprávna a občianskoprávna legislatíva.

Súčasná pracovnoprávna úprava nepripúšťa atypické dvojstranné právne úkony.

C. Formálne a neformálne právne úkony

Podľa toho, či zákon vyžaduje pre právny úkon určitú formu, rozlišujú sa právne úkony na formálne a neformálne. Formálny právny úkon musí byť urobený písomne, neformálny právny úkon môže mať podobu ústnu. V pracovnom práve ZP vyžaduje dodržanie písomnej formy napríklad pri pracovnej zmluve, ktorejkoľvek z dohôd o prácach vykonávaných

³⁰ Gregorová, Z.: Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu. In: Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu (sborník). Brno, Masarykova univerzita 1994, s. 47

mimo pracovného pomeru, pri výpovedi, okamžitom skončení pracovného pomeru a pod.

Na rozdiel od ustanovenia § 39 OZ, ktorý nedodržanie písomnej formy sankcionuje neplatnosťou, v pracovnom práve je právny úkon, pri ktorom nebola dodržaná zákonom vyžadovaná písomná forma neplatný len vtedy, ak to zákon výslovne zakotvuje pomocou tzv. doložky neplatnosti (napr. dohoda o vykonaní práce musí byť písomná, inak je neplatná). V prípade, ak zákon písomnú formu právneho úkonu výslovne nevyžaduje, aj tak sa odporúča, pretože platí, že „to čo je na papieri, má právnu silu“.

D. Odplatné a bezodplatné právne úkony

Právne úkony možno rozdeliť aj podľa toho, či účastník, ktorý robí právny úkon, požaduje od druhého účastníka právneho úkonu nejakú protihodnotu - odplatu (buď v peniazoch alebo v iných hodnotách) alebo či robí právny úkon bezodplatne.

Individuálne pracovnoprávne vzťahy sú vzťahmi odplatnými, nakoľko zamestnanec dostane za poskytnutie svojej pracovnej sily mzdu. Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu však môže zamestnanec alebo zamestnávateľ urobiť aj bezodplatné jednostranné alebo dvojstranné právne úkony.

E. Adresované a neadresované právne úkony

Podľa toho, či je prejav vôle subjektu niekomu adresovaný, t. j. či je urobený voči inému konkrétnemu subjektu, ktorého sa právny úkon týka, alebo je prejav vôle bez adresáta, rozlišujú sa právne úkony adresované a neadresované.

Adresované právne úkony sa stávajú perfektnými až vtedy, keď sa dostanú do sféry adresáta - druhého účastníka. Adresovaným právnym úkonom je napríklad výpoveď daná zamestnancovi alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca.

Neadresované právne úkony vznikajú jednostranným prejavom vôle, pričom na ich vznik sa nevyžaduje, aby sa urobili voči inému subjektu.

V pracovnom práve jednoznačne prevládajú adresované právne úkony, neadresované jednostranné právne úkony sa vyskytujú len výnimočne (napr. vyhlásenie výberového konania).

F. Vôľové a reálne právne úkony

Vôľový právny úkon je úkon, na ktorého vznik stačí len vôľa subjektov. Pokiaľ sa na vznik právneho úkonu vyžaduje okrem vôle subjektu aj nejaký reálny úkon, hovoríme o reálnom právnom úkone. Reálnym právny úkonom je napríklad uspokojenie nároku alebo uznanie dlhu. V pracovnom práve sa však v prevažnej miere vyskytujú vôľové právne úkony.

G. Kauzálne a abstraktné právne úkony

V pracovnom práve sa vyskytujú kauzálne právne úkony, ktoré môžu byť obligatórne kauzálne alebo fakultatívne kauzálne. Obligatórnu kauzálnosť vyžaduje napríklad výpoveď zo strany zamestnávateľa alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca. Niektoré právne úkony, napr. dohoda o skončení pracovného pomeru alebo výpoveď zo strany zamestnanca, kauzálnosť nevyžadujú, a preto sú fakultatívne kauzálne.

Právne udalosti v pracovnom práve

V pracovnom práve sa okrem právnych úkonov stretávame aj s takými právnymi skutočnosťami, v ktorých sa ľudská vôľa neuplatňuje. V tomto zmysle hovoríme o objektívnych právnych skutočnostiach - právnych udalostiach.

Uplynutie času

Najvšeobecnejšou právnou udalosťou, s ktorou pracovné právo spája právne následky je uplynutie času. Uplynutie času spôsobuje zánik práv a povinností, prípadne pracovnoprávneho vzťahu, pokiaľ sú časovo obmedzené. K ich zániku už nie sú potrebné žiadne iné právne skutočnosti.

V súvislosti s uplynutím času treba v pracovnom práve z hľadiska právnych následkov odlišovať lehotu a dobu.

Lehota sa začína v deň, keď sa právo mohlo uplatniť po prvý raz. Napríklad, ak bolo plnenie dohodnuté v splátkach, lehota na uplatnenie nároku na jednotlivé splátky začína plynúť odo dňa ich splatnosti. Ak posledný deň lehoty pripadne na víkend alebo sviatok, posledným dňom lehoty je najbližšie nasledujúci pracovný deň (väčšinou pondelok, ak to nie je sviatok).

Doba začína plynúť v deň, keď nastala udalosť rozhodujúca pre jej začiatok a končí sa uplynutím posledného dňa ustanovenej alebo dohodnutej doby. Typickým príkladom je pracovný pomer na určitú dobu, prípadne skúšobná doba. Do plynutia doby na rozdiel od plynutia lehoty sa započítava aj deň, ak došlo k rozhodujúcej skutočnosti určujúcej jej začiatok. Ak teda vychádza posledný deň skúšobnej doby na sobotu, nedeľu alebo sviatok, v ten deň sa aj končí a neposúva sa na najbližší pracovný deň.

Premlčanie a preklúzia v pracovnom práve

Typickým následkom uplynutia času, ktoré spôsobuje zákonom predvídané právne následky, je preklúzia a premlčanie.

O preklúzii hovoríme vtedy, keď trvanie práva je vopred zákonom obmedzené na určitú dobu. V dôsledku uplynutia tejto prekluzívnej doby a neuplatnenia práva v zákonom ustanovenom čase subjektívne právo zaniká ako celok. Znamená to, že právo nie je možné vymáhať súdnou cestou. Keby povinný subjekt aj napriek uplynutiu prekluzívnej lehoty plnil, jeho plnenie by sa považovalo za bezdôvodné obohatenie. Na preklúziu súd prihliada z úradnej povinnosti. V pracovnoprávných vzťahoch sa preklúzia uplatňuje len v taxatívne vymedzených prípadoch uvedených v ustanovení § 36 ods. 2 ZP.

Premlčanie neznamená zánik práva, ale len zánik jeho vymáhateľnosti. Dochádza k zániku nároku oprávneného subjektu na uznanie alebo priznanie premlčaného práva súdom alebo iným orgánom, právo je oslabené a stáva sa nevynútiteľným. Inak povedané, nárok zaniká, právo zostáva. To znamená, že dobrovoľné plnenie takéhoto práva nie je plnením bez právneho dôvodu, t. j. bezdôvodným obohatením, a

ak povinný subjekt splnil svoj záväzok po uplynutí premlčacej lehoty, nemôže plnenie požadovať späť.

Právo sa premlčí, ak sa nevykoná v čase vymedzenom zákonom a povinný subjekt vznesie po uplynutí premlčacej lehoty námietku premlčania. Ak povinný subjekt túto námietku nevznesie, možno právo súdne priznať, aj keď je premlčané.

Dĺžka všeobecnej premlčacej lehoty na uplatnenie peňažných nárokov je tri roky. Lehota na uplatnenie peňažných nárokov písomne uznaných čo dôvodov a výšky tým, kto je povinný nárok uspokojiť, je desať rokov. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu škody je dva roky (subjektívna lehota – začína plynúť od momentu dozvedenia sa o škode) a tri roky (objektívna lehota - začína plynúť momentom jej vzniku).

Inštitút premlčania je zakotvený na ochranu povinného subjektu. Na premlčanie sa na rozdiel od preklúzie neprihliada z úradnej povinnosti.

Smrť zamestnanca

Smrť zamestnanca ako právna udalosť spôsobuje zánik pracovného pomeru, nakoľko je pracovný pomer viazaný výlučne na osobu zamestnanca. Otázkou peňažných nárokov v súvislosti so smrťou zamestnanca upravuje ustanovenie § 35 ZP.

Peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou **nezanikajú**. Mzdové nároky (mzda, odmeny, náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku, ...) z pracovného pomeru zamestnanca do 4-násobku priemerného mesačného zárobku prechádzajú priamo na manžela (manželku), deti a rodičov, ak v čase smrti s ním žili v domácnosti, čo znamená, že všetci spolu trvalo žili a spoločne uhrádzali náklady na svoje potreby. Ak neexistujú takéto osoby, mzdové nároky zamestnanca sa stávajú predmetom dedičstva. Napríklad, ak deti žili vo vlastnej domácnosti, môžu si svoje nároky uplatniť v rámci dedičského konania. Ostatné peňažné nároky zamestnanca voči zamestnávateľovi sa stávajú predmetom dedičstva.

Na druhej strane, smrťou zamestnanca **zanikajú peňažné nároky zamestnávateľa**, s výnimkou nárokov,

- o ktorých sa právoplatne rozhodlo ešte počas života zamestnanca (už nemožno teda podať riadny opravný prostriedok) alebo
- ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj výšky a
- na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov (pomôcok) zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

5. Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

Zabezpečovací prostriedok vo všeobecnosti **slúži na uspokojenie zabezpečovaného práva alebo povinnosti. Zvyšuje istotu plnenia v prípade riadneho a včasného nesplnenia subjektívnych práv a povinností.** Zabezpečovací prostriedok **plní funkciu preventívnu, zabezpečovaciu a uhradzovaciu.** Zabezpečovací prostriedok **má akcesorickú povahu**, čo znamená, že k pôvodnému právnomu vzťahu, zabezpečovanému záväzku (hlavný právny vzťah) pristupuje nový právny vzťah, ktorý je viazaný obsahom hlavného právneho vzťahu.³¹ ZP je charakteristický obmedzenosťou zmluvných typov a zabezpečovacie prostriedky taxatívne vypočítava vo všeobecnom ustanovení § 20. V porovnaní s OZ a ObZ upravuje podstatne menej druhov zabezpečenia záväzkov. Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva. Dohoda o zrážkach zo mzdy a zriadenie záložného práva sú prostriedky, ktoré zabezpečujú práva a oprávnené záujmy zamestnávateľa, sú zmluvnými zabezpečovacími prostriedkami. Práva zamestnanca možno zabezpečiť iba ručením ako jednostranným písomným vyhlásením ručiteľa, že uspokojí pohľadávku dlžníka, ak dlžník pohľadávku neuspokojí sám.

Dohoda o zrážkach zo mzdy

Dohoda o zrážkach zo mzdy uzavretá medzi zamestnávateľom a zamestnancom predstavuje najčastejší a najjednoduchší zabezpečovací prostriedok uzatváraný v rámci pracovnoprávnych vzťahov. Má výraznú uhradzovaciu funkciu a zabezpečuje návratnosť plnenia prostredníctvom pravidelných, opakujúcich sa dávok.³² Na platnosť dohody vyžaduje zákonodarca dodržanie písomnej formy dohody.

³¹ Lazar, J. a kol.: Občianske právo hmotné. Tretie doplnené a prepracované vydanie. Bratislava, Iura Edition 2006, s. 69

³² Lazar, J.: Prostriedky zabezpečenia pohľadávok a možnosti ich uspokojenia v slovenskom práve. In: Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie. VII. Lubyho právnické dni. Bratislava – Trnava, Iura Edition 2002, s. 34

Obsahom dohody o zrážkach zo mzdy je súhlas zamestnanca na uspokojovanie peňažných nárokov zamestnávateľa postupnými zrážkami zo mzdy zamestnanca. Zamestnanec vystupuje v pozícii dlžníka a zamestnávateľ, ktorý je súčasne v pozícii platiteľa mzdy, je v pozícii veriteľa.

Výška zrážok zo mzdy nie je stanovená ani v ZP, ani v OZ, a preto je potrebné určiť výšku zrážok zo mzdy zamestnanca priamo v dohode. Jediným obmedzením je ustanovenie § 551 OZ, podľa ktorého nesmú byť zrážky zo mzdy väčšie, než by boli zrážky pri výkone rozhodnutia. Rozsah zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia, t. j. základná suma, ktorá sa nesmie zraziť povinnému z jeho mesačnej mzdy, je ustanovená v Nariadení vlády Slovenskej republiky č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia v znení neskorších predpisov. Výška predmetnej sumy vychádza z výšky životného minima stanoveného zákonom č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zmluva o zriadení záložného práva

Záložné právo je klasický zabezpečovací prostriedok upravený v ustanovení § 20 ods. 4 ZP.

Zmluvou o zriadení záložného práva možno zabezpečiť len relatívne úzky okruh pohľadávok zamestnávateľa. Touto zmluvou si môže zamestnávateľ zabezpečiť nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne.

ZP vyžaduje písomnú formu zmluvy o zriadení záložného práva, aj keď v príslušnom ustanovení absentuje doložka neplatnosti. V záložnej zmluve sa určí pohľadávka, ktorá sa záložným právom zabezpečuje, záloh – nehnuteľnosť (predmetom zálohu môže byť len nehnuteľnosť, ktorú zamestnanec vlastní) a najvyššia hodnota istiny, do ktorej sa pohľadávka zabezpečuje, ak zmluva neurčuje hodnotu zabezpečenej pohľadávky. V samotnej zmluve je možné dohodnúť aj presný spôsob starostlivosti o vec. Úprava práva užívať nehnuteľnosť však nemôže spočívať v úplnom vylúčení zamestnanca z užívania nehnuteľnosti.

Samotná záložná zmluva spôsobuje len zriadenie záložného práva, ktoré samo o sebe v pracovnoprávných vzťahoch nemá zaväzujúci charakter. Na vznik záložného práva sa vyžaduje nielen záložná zmluva v písomnej forme, ale aj právoplatný vklad do katastra nehnuteľností, ktorý má konštitutívny význam.

Záložnou zmluvou sa zamestnanec zaväzuje, že bez súhlasu zamestnávateľa neprevedie svoju nehnuteľnosť na iného, pokiaľ nebude pohľadávka zamestnávateľa uspokojená alebo pokiaľ nárok zamestnávateľa nezanikne iným spôsobom. Porušenie tejto povinnosti spôsobuje neplatnosť zmluvy o prevode nehnuteľnosti.

Po splatnosti hlavného záväzku a jeho nesplnení riadne a včas sa môže zamestnávateľ uspokojiť alebo domáhať sa uspokojenia svojej pohľadávky z predmetu záložného práva. Zamestnávateľ môže predat predmet zálohu prostredníctvom verejnej dražby, priamym predajom, prípadne uspokojiť sa v rámci exekučného konania.

Ručenie

Ručenie je právny vzťah veriteľa a ručiteľa, v ktorom sa ručiteľ jednostranným právnym úkonom zaväzuje, že zamestnávateľovi uspokojí nárok za zamestnanca, ak si zamestnanec neplní svoj záväzok. Nedorozhnanie písomnej formy vyhlásenia ručiteľa ZP nepostihuje neplatnosťou.

Ručiteľ je osobou odlišnou od osoby dlžníka, ručiteľ má postavenie náhradného dlžníka. Vzťah ručiteľa a zamestnávateľa je pracovnoprávnym vzťahom, a to aj v prípade, že ručiteľ nie je vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere alebo inom obdobnom pracovnoprávnom vzťahu.

Na rozdiel od iných spôsobov zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve ručenie má širší osobný a vecný rozsah. V právnej pozícii veriteľa môže byť zamestnávateľ i zamestnanec. V pozícii veriteľa, resp. dlžníka môže vystupovať nielen zamestnanec v pracovnom pomere, ale aj zamestnanec pracujúci v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pracovnoprávna

úprava ručenia platí rovnako pre členské vzťahy, obsahom ktorých je pracovný vzťah, ako aj pre oblasť verejnej služby a na základe delegácie aj pre zamestnanca štátnej služby.³³ Na druhej strane, ručiteľom môže byť len fyzická osoba. Nie je vylúčené, aby ručiteľom zamestnanca bol jeho kolega – spoluzamestnanec.

Ručením možno zabezpečiť akúkoľvek pohľadávku zamestnávateľa voči zamestnancovi a naopak zamestnanca voči zamestnávateľovi. Ručením môže byť zabezpečená celá pohľadávka, prípadne len jej časť. Podmienkou však je, že zabezpečená pohľadávka musí v čase ručenia už existovať.

Zamestnávateľ v pozícii veriteľa je oprávnený požadovať od ručiteľa uspokojenie svojej pohľadávky za predpokladu, že zamestnanec v pozícii dlžníka ani po písomnej výzve od zamestnávateľa svoj záväzok nesplnil. Ručiteľ je teda povinný plniť až po písomnej výzve doručenej dlžníkovi. V prípade, že ručiteľ neuspokojí pohľadávku veriteľa, veriteľ sa môže domáhať svojho plnenia súdnou cestou. Naopak, ak ručiteľ veriteľovi plnil za dlžníka, sám sa dostáva do pozície nového veriteľa. Ručiteľ má voči dlžníkovi tzv. regresné právo – právo postihu, čo znamená, že môže od dlžníka požadovať plnenie, ktoré za neho splnil veriteľovi - zamestnávateľovi. Právo ručiteľa voči dlžníkovi sa premlčí v trojročnej premlčacej lehote, ktorá začína plynúť odo dňa, keď uspokojil pohľadávku veriteľa.

Ručenie môže byť na neurčitý čas alebo na určitú dobu. Ručenie ako akcesorický právny vzťah zaniká zánikom hlavného záväzku, ktorý ručenie zabezpečuje. Pred zánikom hlavného záväzku dôjde k zániku ručenia, ak

- ručiteľ veriteľovi splnil alebo právom odmietol plniť,
- sa na tom dohodli veriteľ s ručiteľom,
- uplynula doba, na ktorú bolo ručenie obmedzené,
- pohľadávka z hlavného záväzku splynula s povinnosťou z ručenia v jednej osobe,

³³ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 353

- veriteľ sa platne vzdal svojho práva voči ručiteľovi alebo mu plnenie dlhu odpustil.

Dohoda o sporných nárokoch

Nároky vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov môžu vzniknúť na základe právnych predpisov, kolektívnej alebo pracovnej zmluvy, či na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Ak účastníci pracovnoprávneho vzťahu majú rozdielne názory na obsah nároku, vtedy hovoríme, že nárok je sporný. „Za sporný nárok možno považovať ten nárok, o obsahu ktorého majú účastníci pracovnoprávneho vzťahu rozličné názory, najmä čo sa týka predmetu, rozsahu, času, miesta plnenia a pod.³⁴ Príčiny spornosti zákon nedefinuje, stačí rozdielny subjektívny názor zmluvnej strany.

Dohodu o sporných nárokoch upravuje ustanovenie § 32 ZP. ZP požaduje pod sankciou neplatnosti písomnú formu dohody o sporných nárokoch. Obsah dohody už však ZP presne nešpecifikuje. V záujme úspešného vyriešenia spornosti by mala dohoda obsahovať označenie účastníkov, identifikáciu sporného nároku, t. j. precízne vymedzenie, ktorého nároku a v akom rozsahu sa dohoda týka, ako aj presné vymedzenie nových práv a povinností účastníkov dohody, ktoré majú platiť namiesto doterajšieho sporného nároku. Účelom uzatvorenia dohody o sporných nárokoch je odstrániť existujúce sporné práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych nárokov, čím dochádza k ich zániku a vzniku nového nároku alebo nárokov s novými lehotami na uplatnenie nároku.³⁵

Aj keď si touto dohodou môžu účastníci pracovnoprávneho vzťahu upraviť svoje sporné nároky bez toho, aby bolo potrebné spornú vec riešiť súdnou cestou, dohoda o sporných nárokoch je v aplikačnej praxi málo využívaným inštitútom.

³⁴ Součková, M. a kol.: Zákonník práce. Komentář 3.vydání. Praha, C. H. Beck 2001, s. 626-627

³⁵ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2004, s. 76

Nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa upravujú ustanovenia § 21 až § 22 ZP a ustanovenia § 12, § 102 až §103a zákona o sociálnom poistení.

Zamestnávateľ sa považuje za platobne neschopného, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu, pričom dňom vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu. **Pokiaľ zamestnávateľ sa stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia** podľa zákona o sociálnom poistení. Medzi nároky zamestnancov, ktoré sa uspokojia dávkou garančného poistenia, patria

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- b) nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- c) nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- d) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- e) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- f) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,
- g) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- h) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- i) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- j) nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- k) nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov,

- l) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.

Nárok na dávku garančného poistenia sa týka len zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere alebo vykonáva práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo je členom družstva a zároveň je v pracovnom vzťahu k družstvu. Zamestnanec nemá nárok na dávku garančného poistenia, ak pracovnoprávny vzťah uzatvoril po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa a bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.

Z ustanovenia § 22 ZP zamestnávateľovi a zamestnancovi vyplývajú vzájomné informačné povinnosti súvisiace s platobnou neschopnosťou zamestnávateľa. Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov, o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku. Tejto povinnosti zodpovedá povinnosť zamestnanca oznámiť zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu.

Výšku dávky garančného poistenia upravuje ustanovenie § 103 zákona o sociálnom poistení, pričom vymedzuje maximálnu výšku tejto dávky. Dávka garančného poistenia je najviac v sume trojnásobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.

6. Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Na rozdiel od právnej pozície zamestnanca na strane zamestnávateľa môže dôjsť počas trvania pracovného pomeru k zmene subjektu bez toho, aby táto zmena v osobe zamestnanca negatívne ovplyvnila existenciu pracovného pomeru, a tým aj právne postavenie zamestnanca. **Zmenou zamestnávateľa dochádza ku generálnej sukcesii práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.** To znamená, že **nový zamestnávateľ vstupuje do všetkých práv a povinností doterajšieho zamestnávateľa, ako aj jeho zodpovednosti.** Zamestnávateľ je povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

V prípade prevodu časti zamestnávateľa dochádza k prevodu tých práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa viažu na túto časť zamestnávateľa. Pri prevode časti zamestnávateľa platí zásada, že spolu s prevodom časti vecného substrátu, musí byť predmetom prevodu aj tomu zodpovedajúci osobný substrát.

V prípade zániku zamestnávateľa, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Preberajúceho zamestnávateľa viažu platné pracovné zmluvy v takom istom rozsahu a takým istým spôsobom ako doterajšieho zamestnávateľa. Pracovný pomer so zamestnancom sa nekončí, dochádza len k zmene v subjekte pracovného pomeru na strane zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru.

Dôvodom prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov môže byť splnutie alebo zlúčenie zamestnávateľa (fúzia), prípadne rozdelenie zamestnávateľa.

Rovnako ako v prípade zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom ZP spája s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov aj prevod podniku alebo jeho časti, ako aj prevod úlohy alebo činnosti

zamestnávateľa alebo ich časti k inému zamestnávateľovi. Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči prevedeným zamestnancom prechádzajú na preberajúceho zamestnávateľa.

Prevodom podniku alebo jeho časti je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

Podľa § 29 ZP je zamestnávateľ (= prevodca ako právnická alebo fyzická osoba, ktorá prevodom prestáva byť zamestnávateľom) povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o

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

Zamestnávateľ (prevodca) je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.

Povinnosti zamestnávateľa (prevodcu) sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa (= preberajúci subjekt ako právnická alebo fyzická osoba, ktorá prevodom pokračuje ako zamestnávateľ). Prevodca aj preberajúci subjekt majú teda rovnaké povinnosti voči svojmu sociálnemu partnerovi, a to informačnú povinnosť a povinnosť prerokovať prevod so zástupcami zamestnancov.

Ak sa prevodom zmenia pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovných podmienok,

skončí pracovný pomer zamestnávateľ výpoveďou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (t. j. zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách) alebo dohodou z tých istých dôvodov.

Prevod podniku alebo jeho časti, prevod úlohy alebo činnosti môže mať rôznu právnu formu, pričom najčastejšie dochádza k zmene vlastníctva na základe kúpnej zmluvy. Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa. Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

K prevodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov dochádza aj na základe nájomnej zmluvy. Ak zamestnávateľ - prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa - nájomcu. Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ - prenajímateľ; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom - nájomcom odo dňa vzniku nájmu.

V prípade smrti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na jeho dedičov.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

7. K pojmom zamestnávateľ a zamestnanec

Zamestnávateľ

Pojem zamestnávateľ má povahu pracovnoprávneho pojmu. Pojem zamestnávateľ sa odlišuje od pojmu podnikateľ, ktorý má hospodársky a hospodársko-právny význam. Tak ako podnikateľ nemusí mať právny status zamestnávateľa, zamestnávateľ nemusí byť v právnej pozícii podnikateľa.³⁶

Zamestnávateľa vymedzuje ustanovenie § 7 ods. 1 ZP ako **fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovnoprávných vzťahoch**. Keďže zamestnávateľom môže byť fyzická alebo právnická osoba, je potrebné rozlíšiť pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako fyzickej osoby a pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako právnickej osoby.

Zamestnávateľ ako fyzická osoba

Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa ako fyzickej osoby je upravená ustanovením § 8 ZP. Pasívnu zložku právnej subjektivity a aktívnu zložku právnej subjektivity nadobúda zamestnávateľ ako fyzická osoba odlišne.

Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením, resp. počatím, nakoľko túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé, tzv. nasciturus. Takéto nadobudnutie spôsobilosti súvisí s otázkou dedenia práv a povinností. **Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dovŕšením 18-teho roku veku**. Dovtedy za ňu koná zákonný zástupca. Kto je zákonný zástupca vymedzuje ustanovenie § 31 zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého môže maloletého zastupovať ktorýkoľvek

³⁶ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 251

z rodičov, pokiaľ je spôsobilý na právne úkony a nebol pozbavený rodičovských práv.

Zánik spôsobilosti zamestnávateľa ako fyzickej osoby ZP výslovne neupravuje. Vychádzajúc z občianskoprávnej úpravy možno konštatovať, že **pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa ako fyzickej osoby zaniká smrťou.**

Zamestnávateľ ako právnická osoba

Pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako právnickej osoby ZP neupravuje, a preto je potrebné vychádzať z občianskoprávnej úpravy.

Podľa ustanovenia § 18 OZ majú spôsobilosť mať práva a povinnosti aj právnické osoby, pričom za právnickú osobu sa považujú združenia fyzických alebo právnických osôb, účelové združenia majetku, jednotky územnej samosprávy a iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon.

Právnická osoba nadobúda spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti súčasne, a to dňom svojho vzniku. Právnické osoby vznikajú **zápisom do obchodného registra alebo iného zákonom určeného registra**, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje ich vznik inak. Ak má teda právnická osoba občianskoprávnu spôsobilosť, pracovné právo jej prepožičiava právny status zamestnávateľa, pokiaľ zamestnáva aspoň jedného zamestnanca.

ZP umožňuje, aby nositeľom pracovnoprávnej subjektivity bola aj organizačná zložka právnickej osoby. Platí však pravidlo, že pokiaľ je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ ako právnická osoba, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná zložka a naopak. Organizačná zložka, na ktorú bola osobitným predpisom prenesená právna subjektivita, má v pracovnoprávných vzťahoch rovnaké postavenie ako právnická osoba, do ktorej organizačná zložka patrí.

V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán. Právne úkony môžu robiť aj poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci

jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene a v tomto písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

Právne úkony štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. Ak tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa ako právnickej osoby zaniká výmazom z príslušného registra.

Kategórie zamestnávateľov

Členiť zamestnávateľov možno z rôznych hľadísk, ale primárnym kritériom je rozdeľovanie zamestnávateľov podľa toho, či v pozícii zamestnávateľa je fyzická alebo právnická osoba. Ďalším kritériom je, či zamestnávatelia vykonávajú podnikateľskú činnosť alebo predmetom ich činnosti je nepodnikateľská činnosť.

Zamestnanec

Druhým účastníkom individuálneho pracovnoprávneho vzťahu je zamestnanec vymedzený v ustanovení § 11 ods. 1 ZP. Zamestnancom

môže byť na účely pracovného práva **výlučne iba fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu k inej fyzickej alebo právnickej osobe a je za svoju činnosť odmeňovaná**. Do tohto širšieho vymedzenia pojmu zamestnanec možno zahrnúť nielen fyzickú osobu ako účastníka pracovného pomeru a pracovnoprávneho vzťahu založeného na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale aj fyzickú osobu pracujúcu v rámci štátnozamestnaneckého vzťahu. V užšom slova zmysle pod pojmom zamestnanec treba rozumieť len fyzickú osobu, ktorá vykonáva prácu len v rámci pracovného pomeru.

Základným kritériom vymedzenia pojmu zamestnanec je výkon závislej práce, ktorá je predmetom pracovnoprávnych vzťahov.

Za zamestnanca je potrebné podľa súčasného stavu pracovnoprávnej teórie považovať aj fyzickú osobu, ktorá je v neplatnom pracovnoprávnom vzťahu, t. j. vo faktickom pracovnom pomere.

Spôsobilosť zamestnanca mať práva a povinnosti a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti vzniká súčasne, a to dovŕšením 15-teho roku veku. Zamestnávateľ však nemôže dohodnúť so zamestnancom ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal skončeniu povinnej školskej dochádzky. Povinná školská dochádzka podľa ustanovenia § 19 ods. 2 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov je desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku. Keďže je v súčasnosti povinná 10-ročná školská dochádzka, reálne to vyzerá tak, že mladistvý môže začať vykonávať závislú prácu po skočení prvého ročníka na strednej škole. Pracovnoprávny vzťah môže teda vzniknúť aj medzi zamestnávateľom a osobami *mladistvými*, t. j. osobami mladšími ako 18 rokov veku, pričom musia byť súbežne splnené dve podmienky:

1. podmienka dovŕšenia zákonom stanoveného veku a
2. podmienka skončenia povinnej školskej dochádzky.

Pri uzatváraní pracovnej zmluvy s mladistvým existujú pre zamestnávateľa dve obmedzenia. Dôvodom obmedzenia zmluvnej voľnosti

zamestnávateľa je potreba zvýšenej ochrany zdravia mladistvého. Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého. Absencia lekárskeho vyšetrenia by spôsobila neplatnosť pracovnej zmluvy, pretože by bola v rozpore so zákonom. Táto neplatnosť by nemohla byť zamestnancovi na ujmu, pokiaľ by si túto neplatnosť nespôsobil sám. Súčasne je zamestnávateľ povinný na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého. Absencia vyjadrenia zákonného zástupcu mladistvého k zamýšľanej pracovnej zmluve však nemá vplyv na platnosť pracovnej zmluvy, ide však o porušenie povinnosti zamestnávateľa, ktorá mu vyplýva zo ZP.

Hoci zamestnanec nadobúda pracovnoprávnu subjektivitu dovŕšením 15-teho roku veku, dohodu o hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec platne uzatvoriť najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

Výkon detskej práce je podľa práva Európskej únie zakázaný. Smernica Rady č. 94/33/ES o ochrane mladých pri práci (ďalej len „Smernica 94/33“) v článku 1 zaväzuje členské štáty, aby prijali nevyhnutné opatrenia na zákaz práce detí a zabezpečili, že za podmienok ustanovených Smernicou minimálny vek pre prácu nebude nižší ako 15 rokov. Obdobne najnižší vek pre prístup k zamestnaniu zakotvuje Európska sociálna charta, ako aj Revidovaná Európska sociálna charta s výnimkami pre deti zamestnané v určených ľahších prácach, ktoré podľa článku Charty neohrozujú zdravie detí, morálku alebo výchovu. Na druhej strane Smernica 94/33 v článku 4 ods. 2 umožňuje, aby členské štáty zakotvili, že sa zákaz výkonu detskej práce nebude vzťahovať na deti vykonávajúce kultúrne alebo podobné činnosti, ktoré zakotvuje článok 5 Smernice 94/33. Za ľahkú prácu v zmysle uvedeného článku treba považovať prácu, ktorá s ohľadom na svoju povahu zahŕňa osobitné podmienky, za ktorých sa vykonáva, a ktorými sú bezpečnosť, zdravie a rozvoj dieťaťa. Takáto práca nesmie ohrozovať ani dochádzku detí do školy.³⁷

³⁷ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 244

Slovenská pracovnoprávna legislatíva zakotvuje výnimku zo zákazu detskej práce. ZP v ustanovení § 11 ods. 4 legislatívne po prvýkrát upravil možnosť výkonu určitej pracovnej činnosti osobami mladšími ako 15 rokov, t. j. maloletými. Fyzická osoba, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku alebo je staršia ako 15 rokov veku, ale ešte neukončila povinnú školskú dochádzku, môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku. Tieto ľahké práce môžu byť len z oblasti kultúry, športu a reklamy.

Keďže maloletý nemá ešte spôsobilosť na právne úkony, koná za neho jeho zákonný zástupca. Ten podpisuje aj zmluvu alebo dohodu za maloletého, čo znamená, že na výkon ľahkých prác sa fakticky vyžaduje písomný súhlas zákonného zástupcu.

Podmienkou výkonu ľahkých prác je aj povolenie príslušného inšpektorátu práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva. O povolenie žiada zamestnávateľ³⁸, u ktorého sa majú práce vykonávať. Príslušným inšpektorátom práce na povoľovanie ľahkých prác je inšpektorát práce podľa sídla žiadateľa, pre ktorého bude maloletý vykonávať prácu. V povolení určí inšpektorát práce počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. V prípade, ak podmienky povolenia nebudú na základe kontroly dodržiavané, príslušný inšpektorát práce udelené povolenie odoberie.

Maloletí predstavujú osobitnú kategóriu zamestnancov, ktorá si z hľadiska svojho faktického postavenia v pracovnom pomere zasluhuje osobitnú ochranu a voči ktorej sa v pracovnom zákonodarstve uplatňuje pozitívna diskriminácia. Do tejto kategórie zamestnancov sa zaraďujú aj zamestnanci so zdravotným postihnutím, tehotné zamestnankyne, zamestnankyne na materskej dovolenke, zamestnanci (ženy alebo muži) na rodičovskej dovolenke.

³⁸ Napr. v Českej republike o povolenie žiada zákonný zástupca dieťaťa

Kategórie zamestnancov

Členenie zamestnancov v právnej literatúre vychádza z rôznych kritérií. Spomedzi širokého spektra kritérií členenia zamestnancov možno vyvodiť tri základné kritériá. Zamestnancov môžeme rozdeliť

- v závislosti od toho, či zamestnanci vykonávajú fyzickú (manuálnu) prácu alebo duševnú prácu – úradníci a robotníci (najstaršie členenie zamestnancov),
- podľa jednotlivých povolání, ktoré vykonávajú – napr. zamestnanci štátnej služby, zamestnanci verejnej služby,
- v závislosti zvýšenej potreby ich osobitnej ochrany – maloletí, zamestnanci so zdravotným postihnutím, tehotné ženy – zamestnankyne, ženy – zamestnankyne na materskej dovolenke, ako aj ženy alebo muži – zamestnanci na rodičovskej dovolenke.

Manžel(-ka) v pozícii zamestnanca

Medzi špeciálne subjekty v rámci pracovnoprávnych vzťahov patria rodičia a deti, ako aj manželia. Všetky tieto subjekty spadajú pod pojem rodinný príslušník. Rodinný príslušník na účely ZP je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

Novela ZP účinná od 1. júla 2003 vypustila ustanovenie § 12, čím zrušila zákaz založenia pracovnoprávnych vzťahov medzi manželmi. Znamená to, že platný ZP pripúšťa pracovný pomer nielen medzi rodičmi a deťmi, ale aj medzi manželmi. Tým, že ZP umožňuje pracovný pomer alebo iný pracovnoprávny vzťah medzi manželmi, princíp podriadenosti a nadriadenosti, ktorý je typickou črtou pracovnoprávneho vzťahu, sa musí uplatňovať výlučne v rovine pracovnoprávnych vzťahov. Manželský vzťah ako občianskoprávny vzťah je založený na princípe rovnosti subjektov. V rámci tohto vzťahu sú si manželia rovní v právach a po-

vinnostiach v kontexte zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Domácky zamestnanec a telezamestnanec

Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste, vymedzuje § 52 ZP.

Za účelom zabezpečenia väčšej flexibility pracovnoprávných vzťahov a v nadväznosti na možnosť využitia moderných informačných prostriedkov v práci v súvislosti s rozvojom techniky, zákonodarca zaviedol v súlade s Rámcovou dohodou o telepráci nový pracovnoprávny inštitút – teleprácu (tzv. „telework“ alebo „teleworking“). Ide o nový progresívny spôsob organizácie práce umožňujúci vo výrazne vyššej miere zladať pracovné, súkromné a najmä rodinné potreby zamestnancov. Prácu prostredníctvom informačných technológií využívajú najmä zamestnanci v strednom veku, t. j. vo veku od 36 do 55 rokov.³⁹ Telepráca je vhodná najmä pre tie skupiny zamestnancov, ktorým vyhovuje možnosť výberu miesta výkonu práce, t. j. zdravotne postihnutých zamestnancov, ženy starajúce sa o deti, obyvateľov regiónov s nedostatkom štandardných pracovných miest a pod.

Domácka práca a telepráca sa spravuje ZP s určitými odchýlkami:

- a) na zamestnanca sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci zamestnancovi nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťaženie výkonu práce.

Pokiaľ ide o pracovné podmienky, zamestnanec nesmie byť pri domáckej práci a pri telepráci znevýhodnený oproti porovnateľnému zamestnancovi na pracovisku zamestnávateľa (Porovnateľný zamestnanec

³⁹ Martino, V.: The high road to teleworking. Geneva, ILO 2001, s. 8

je podľa § 40 ods. 9 ZP zamestnanec u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58 ZP, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax). Zamestnávateľ musí zamestnancovi zabezpečiť rovnakú mzdu, rovnaký prístup k vzdelávaniu, kariérnemu postupu a pod. ako zamestnancovi pracujúcemu v sídle zamestnávateľa.

Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

Osamelý zamestnanec

Zvýšenej právnej ochrane z hľadiska právnych nárokov podľa ZP podliehajú osamelí zamestnanci. Pojem osamelý zamestnanec vymedzuje ZP v ustanovení § 40, podľa ktorého sa za osamelého zamestnanca považuje zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov, ktoré však ZP už bližšie nevymedzuje.

Tehotná zamestnankyňa a dojčiaca zamestnankyňa

Tehotná zamestnankyňa a dojčiaca zamestnankyňa patria do kategórie zamestnancov, ktorí sú pozitívne diskriminovaní. Vzhľadom na svoje postavenie majú v pracovnom pomere osobitnú ochranu. Za tehotnú zamestnankyňu sa považuje zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom tehotenstve a predložila o tom lekárske potvrdenie. Dojčiaca zamestnankyňa je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti. Takejto zamestnankyni sa do pracovného času započítavajú aj prestávky na dojčenie podľa ustanovenia § 170 ZP.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím

Zamestnanec so zdravotným postihnutím je zamestnanec uznaný za invalidného podľa zákona o sociálnom poistení, ktorý svojmu zamest-

návateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Zamestnanec uznaný za invalidného je chránený pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa z určitých výpovedných dôvodov.

8. Právne vzťahy pri zabezpečovaní práva na prácu

Právo na prácu sa zaraďuje medzi základné ľudské práva. Uznanie práva na prácu je sprevádzané aktívnou politikou štátu v oblasti zamestnanosti.

Právnym základom realizácie politiky zamestnanosti je Ústava Slovenskej republiky. Podľa čl. 35 Ústavy občania majú právo na prácu, pričom štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky zabezpečenia občanov ustanoví zákon. Každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností a taktiež odchylnú úpravu týchto práv pre cudzincov.

Politiku zamestnanosti pôvodne upravoval zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov, ktorý bol nahradený zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Zákon o službách zamestnanosti upravuje právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti, vymedzuje účastníkov právnych vzťahov zamestnanosti, ich práva a povinnosti, právo na prístup k zamestnaniu, služby zamestnanosti (aktívna politika trhu práce), zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím a kontrolnú činnosť.

Účastníci právnych vzťahov v oblasti zamestnanosti majú rôznorodý charakter, no sú to predovšetkým orgány štátnej správy v oblasti zamestnanosti (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny), zamestnávateľ (§ 3), zamestnanec (§ 4), samostatne zárobkovo činná osoba (§ 5), uchádzač o zamestnanie (§ 6), znevýhodnený uchádzač o zamestnanie (§ 8), záujemca o zamestnanie (§ 7) a partnerstvo (§ 10).

Právo na prístup k zamestnaniu vymedzuje ustanovenie § 14 tohto zákona ako právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich z práva na prístup k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého občana.

Služby zamestnanosti predstavujú systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri

- a) hľadani zamestnania,
- b) zmene zamestnania,
- c) obsadzovaní voľných pracovných miest a
- d) uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Služby zamestnanosti sa poskytujú bezplatne alebo za odplatu. Bezplatné poskytovanie služieb zamestnanosti zabezpečuje štát prostredníctvom orgánov štátnej správy. Okruh poskytovateľov služieb zamestnanosti za úhradu je širší. Patria sem subjekty, ktoré sprostredkovávajú zamestnanie (§ 25 – § 28), agentúry dočasného zamestnávania (§ 29 – § 31) a agentúry podporovaného zamestnávania (§ 58).

Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba – sprostredkovateľ za zákonom stanovených podmienok. Sprostredkovateľ musí mať na túto činnosť povolenie vydané ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny na dobu neurčitú.

Agentúra dočasného zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere - dočasný

zamestnanec na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi.

Agentúra podporovaného zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov - podporované zamestnávanie.

Aktívne opatrenia na trhu práce (§ 32 - § 60) možno rozdeliť na oblasť

- sprostredkovania zamestnania,
- informačných a poradenských služieb,
- vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- finančných príspevkov.

Sprostredkovanie zamestnania je činnosť zameraná na vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkajúce vhodné zamestnanie uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie a vyhľadávanie a ponúkajúce vhodné zamestnancov zamestnávateľovi. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je napríklad aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby, vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, zverejňovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie a ich uverejňovanie na internete, v tlači a ďalších masovokomunikačných prostriedkoch.

Informačné a poradenské služby sú najmä služby pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania, výbere zamestnanca a adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní. Informačné a poradenské služby občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom poskytuje úrad práce sociálnych vecí a rodiny.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce je teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní.

Finančné príspevky v rámci aktívnych opatrení možno rozdeliť na príspevky, ktoré sú po splnení zákonom stanovených podmienok právne nárokovateľné a na tie, na ktoré právny nárok nie je. Prevalu majú právne nárokovateľné finančné príspevky. Medzi príspevky v rámci poskytovania služieb zamestnanosti patria príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na zapracovanie, príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami, príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce, príspevok na aktivačnú činnosť a príspevok na dochádzku za prácou.

Medzi základné povinnosti zamestnávateľa (§ 63 – § 65b) vo vzťahu k **občanom so zdravotným postihnutím** (ďalej len „OZP“) patrí takýmto zamestnancom zabezpečovať vhodné podmienky na výkon práce, vykonávať ich zaškoľovanie a prípravu na prácu, venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu ich kvalifikácie počas výkonu práce, ako aj viesť evidenciu takýchto OZP.

Osobitnou povinnosťou zamestnávateľa je zamestnávať OZP. Túto povinnosť má každý zamestnávateľ, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vedie v evidencii uchádzačov o zamestnanie OZP. Túto povinnosť má zamestnávateľ v počte 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov. Na účely povinného zamestnávania OZP sa za takéhoto občana považuje občan uznaný za invalidného podľa zákona o sociálnom poistení. Podľa § 71 tohto zákona je ním občan, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav (dlhšie ako jeden rok) pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. OZP, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykoná-

vať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, sa na účely plnenia povinného podielu započítava za troch takých občanov.

Zamestnávateľ si môže vyššie uvedenú povinnosť splniť jedným z troch spôsobov. Pokiaľ zamestnávateľ nemôže reálne zamestnávať potrebný počet OZP, svoju povinnosť si môže splniť zadaním zákazky, prípadne odobratím výrobkov alebo služieb napr. od chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Na započítanie jedného OZP je potrebné zadať zákazku vo výške 0,8-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ povinnosť zadaním zákazky plní. Celková cena práce je súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za príslušné obdobie a úhrady preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné a dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom. Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na stovky korún smerom nadol. V roku 2008 bolo potrebné zadať zákazku v sume 20 700 Sk ($0,8 \times 25\,975 = 20\,780 = 20\,700$). Pri odobratí výrobkov a služieb je rozhodujúci podiel celkovej sumy platieb za odobraté výrobky alebo služby v kalendárnom roku, za ktorý týmto spôsobom zamestnávateľ plní povinnosť po započítaní alebo nezapočítaní dane z pridanej hodnoty do ceny odobratých výrobkov alebo služieb a 0,8-násobku celkovej ceny práce vypočítanej ako pri zadaní zákazky. Takto vypočítaná výsledná suma sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor. Ak si zamestnávateľ splnil povinnosť niektorým z týchto spôsobov, je povinný to preukázať úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na tlačive predpísanom ústredím najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

Pokiaľ si zamestnávateľ nespĺnil povinnosť niektorým z predchádzajúcich dvoch spôsobov, je povinný na účet úradu práce, sociálnych vecí a rodiny odvieť odvod za neplnenie tejto povinnosti do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka. Výška odvodu za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu OZP je 0,9-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca

v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na stovky korún smerom nadol.

Povinnosť zamestnávateľa zamestnávať povinný podiel OZP môže zamestnávateľ plniť realizáciou jednotlivých povinností v plnej miere alebo aj ich vzájomnou kombináciou.

9. Pracovný pomer

Právna úprava pracovného pomeru, ktorý predstavuje v praxi najaplikovanejší pracovnoprávny vzťah, je obsiahnutá v § 41-84 ZP. Tie pojem tohto právneho inštitútu síce nevy vymedzujú, rovnako ako ani nijaký iný pracovnoprávny predpis, avšak v teórii pracovného práva nachádzame viacero definičných prístupov. Podľa niektorých autorov je pracovný pomer zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa jeden účastník (zamestnanec) zaväzuje pre druhého účastníka (zamestnávateľa) vykonávať prácu za mzdu.⁴⁰ Pracovný pomer je najčastejším a základným pracovnoprávnym vzťahom z množiny tých pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa riadia výlučne pracovnoprávnymi predpismi, ale súčasne sa vyskytuje aj v skupine tzv. zmiešaných pracovnoprávných vzťahov, t. j. takých, ktorých vznik, zmena, zánik či obsah sa popri pracovnoprávných predpisoch riadia tiež ustanoveniami iných právnych noriem.⁴¹ Niektoré iné odborné práce vychádzajú z úzusu, že prostredníctvom pracovného pomeru sa realizuje účasť fyzickej osoby v pracovnom procese a jeho prostredníctvom si zamestnávateľ zabezpečuje pracovnú silu potrebnú k splneniu svojich aktivít, ktoré sú predmetom tejto činnosti.⁴² Pre naše účely budeme **pod pojmom pracovný pomer rozumieť právny vzťah zamestnanca a zamestnávateľa, na základe ktorého sa uskutočňuje výkon závislej práce, v súlade s imanentnými znakmi uvedenými v § 1 ods. 2 ZP.**

Pri dešifrovaní základných prvkov pracovného pomeru uvažujeme najmä o jeho objekte, obsahu a subjektoch. Objektom pracovného pomeru je výkon pracovnej činnosti zamestnanca v prospech a podľa pokynov zamestnávateľa za určitú protihodnotu. Obsah je tvorený koexistenciou a vzájomným pôsobením práv a povinností subjektov pracovného pomeru, ktorými sú zamestnanec (§ 11 ZP) a zamestnávateľ (§ 7 ZP). Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a

⁴⁰ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2006, s. 455

⁴¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2001, s. 144

⁴² Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004, s. 219

ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

Pokiaľ ide o povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, ich demonštratívny výpočet nachádzame v § 47 ZP, ktorý dopĺňajú ustanovenia § 81-82 ZP. V kontexte predmetných ustanovení, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou, na druhej strane zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, resp. bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb. Zároveň je zamestnávateľ povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol. Medzi základné povinnosti zamestnanca patrí najmä: pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času; dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený; v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodr-

žiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom; hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa; zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 ZP povinný najmä: riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov; utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a ZP; utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb; zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny; zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

Z uvedeného vyplýva o.i. povinnosť zamestnanca dodržiavať pracovnú disciplínu. Pojem „pracovná disciplína“ pracovnoprávna legislatíva nevymedzuje. Napriek tomu by bolo nedostatočné zaraďovať pod tento pojem iba povinnosti zamestnanca zakotvené v ZP. Ďalšie povinnosti môžu pre zamestnanca vyplývať napr. z pracovnej zmluvy, z kolektívnej zmluvy, z pracovného poriadku alebo z osobitných právnych predpisov.⁴³ Pokiaľ ide o *pracovný poriadok* (§ 84 ZP) ten bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia ZP podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok iba po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.

⁴³ Napr. zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Právna úprava rozlišuje niekoľko **druhov pracovných pomerov** z viacerých hľadísk podľa individuálnych kritérií. Sú to

- pracovný pomer na určitú dobu,
- pracovný pomer na neurčitý čas,
- pracovný pomer v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času,
- pracovný pomer na kratší pracovný čas,
- pracovný pomer s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa,
- pracovný pomer s miestom výkonu prácu v cudzine,
- pracovný pomer s miestom výkonu práce v domácnosti alebo na inom dohodnutom mieste,
- pracovný pomer s miestom výkonu práce v domácnosti alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií,
- súbežné pracovné pomery.

Pracovný pomer na určitú dobu (§ 48 ZP) možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac jedenkrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné len z dôvodu (§ 48 ods. 4 ZP)

- zastupovania zamestnanca,
- vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (tzv. „sezónna práca“),
- dohodnutého v kolektívnej zmluve.

Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru v zmysle jednotlivých možností vymedzených vyššie sa uvedie v pracovnej zmluve.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné aj bez dôvodu uvedeného v ods. 4, ak ide o

- zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu,
- vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu,
- tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja,
- zamestnanca na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané vzdelanie umeleckého smeru,
- zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu podľa osobitného predpisu,
- zamestnanca, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku,
- zamestnanca u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov,
- zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

Právna úprava ZP určuje aj niektoré ďalšie pravidlá realizácie pracovného pomeru na určitú dobu. Predovšetkým vychádza zo zásady rovnakého zaobchádzania, a to takým spôsobom, že zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom v pracovnom pomere na neurčitý čas. Rovnako je zamestnávateľ povinný informovať vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

O **pracovný pomer na neurčitý čas** ide vtedy (§ 48 ods. 1 ZP), ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne. O pracovný pomer na neurčitý čas ide aj v prípade § 71 ods. 2 ZP.

Pracovný pomer v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času predstavuje pri diferenciacnom kritériu založenom na dĺžke pracovného času v týždennom rozsahu z hľadiska aplikačnej praxe v zásade využívanjšiu alternatívu. V súlade s § 85 ZP platí, že pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne, resp. v niektorých osobitných prípadoch (§ 85 ods. 5-7 ZP) je určený individuálne, nepresahujúc 40 hodín týždenne (napr. pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne). Ustanovený týždenný pracovný čas určuje zamestnávateľ. Na druhej strane nie je vylúčené, aby si zamestnanec a zamestnávateľ dohodli v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

Právna úprava **pracovného pomeru na kratší pracovný čas** je obsiahnutá v § 49 ZP. Zo znenia tohto ustanovenia vyplýva, že zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom

zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ je zároveň viazaný povinnosťou informovať zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas. Na základe § 49 ods. 6 ZP môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, pričom výpoveďná doba je 30 dní a začína plynúť dňom, v ktorom sa doručila výpoveď - na pracovný pomer na kratší pracovný čas sa ale v tomto prípade nevzťahujú ustanovenia § 62, § 64 ods. 1 písm. a), b), d) a e), § 73, § 74 a § 240 ods. 8 ZP.

Nemenej významným spôsobom členenia pracovných pomerov je aj ich diverzifikácia podľa **miesta výkonu práce zamestnanca**. Zamestnanec vykonáva svoju pracovnú činnosť najčastejšie na pracovisku zamestnávateľa. Ide o priestor vytvorený, vybavený a zabezpečený zamestnávateľom, umožňujúci bezproblémový výkon pracovnej činnosti zamestnanca, na ktorom na obaja účastníci pracovného pomeru dohodli v pracovnej zmluve.

Pracovisko je spravidla užším pojmom ako miesto výkonu práce, pretože v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, môže mať zamestnávateľ viac pracovísk. Dohodnuté miesto výkonu práce sa preto nemusí vždy zhodovať s konkrétnym pracoviskom zamestnávateľa.⁴⁴

Podľa § 52 ZP môže zamestnanec vykonávať prácu pre zamestnávateľa v pracovnom pomere podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (tzv. „**domácka práca**“) alebo doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (tzv. „**telepráca**“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje. Právna úprava postavenia zamestnanca pri výkone domáckej práce alebo telepráce vykazuje niekoľko odchýliek, a to

- na takéhoto zamestnanca sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,

⁴⁴ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 352

- pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa. Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

- zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,
- zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
- informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

Zamestnávateľ rovnako prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

Ak si zamestnávateľ a zamestnanec dohodli miesto výkonu práce v cudzine (§ 43 ods. 5-6 ZP) a čas zamestnania v nej presiahne jeden mesiac, zamestnávateľ v pracovnej zmluve musí uviesť aj dobu výkonu práce v cudzine; menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť; ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách; ako aj prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

Pri **súbežných pracovných pomeroch** ide o situáciu, kedy popri sebe v rovnakom čase existuje viacero pracovných pomerov, ktorými je zamestnanec právne viazaný, pričom práva a povinnosti z nich vyplývajúce sa posudzujú samostatne, okrem prípadu, ak ZP alebo iný pracovnoprávny predpis ustanovuje inak. Platná právna úprava v zásade nelimituje zamestnanca v počte uzatvorených pracovných pomerov. Určitá reštrikcia ale predsa vyplýva z dikcie § 83 ods. 1 ZP („Výkon inej zárobkovej činnosti“) na základe ktorého môže zamestnanec popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom. Zamestnávateľ môže takto udelený súhlas písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť dôvody zmeny svojho rozhodnutia. Zamestnanec je potom povinný bez zbytočného odkladu zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov. Tieto obmedzenia sa ale nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti. Obmedzenie zmluvnej voľnosti zamestnávateľa, pokiaľ ide o súbežné pracovné pomery, determinuje § 50 ZP, a to takým spôsobom, že zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu.

Variabilita právnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri súbežných pracovných pomeroch prináša so sebou za dodržania vyššie uvedených podmienok niekoľko možností. Zamestnanec môže mať uzatvorené dva alebo viaceré pracovné pomery, pričom každý z nich bude v rozsahu kratšom, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, tzn. na kratší pracovný čas. Zamestnanec môže mať tiež uzatvorených dva alebo viac pracovných pomerov v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo kombináciu dvoch alebo viacerých pracovných pomerov v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času a pracovného pomeru na kratší pracovný čas.

Pracovný pomer je možné rozdeliť na **niekoľko fáz**, a to najmä predzmluvné vzťahy (§ 41 ZP), založenie pracovného pomeru (§ 42-44), vznik pracovného pomeru (§ 46 ZP), zmenu pracovného pomeru (54-

58) a skončenie pracovného pomeru (§ 59-73). Súčasťou pracovného pomeru, resp. obdobia po jeho skončení môžu byť aj rôzne a súvisiace pracovnoprávne inštitúty [napr. skúšobná doba (§ 45 ZP), pracovný posudok (§ 75 ods. 1 ZP), potvrdenie o zamestnaní (§ 75 ods. 2 ZP), odstupné (§ 76 ods. 1-5 ZP), odchodné (§ 76 ods. 6 ZP)], ako i niektoré špecifické situácie [nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 77-80 ZP)], ktorým sa v nasledujúcom budeme taktiež venovať.

Predzmluvné vzťahy ukladajú budúcim účastníkom pracovného pomeru určité povinnosti ešte pred založením pracovného pomeru. V zásade ide o vzájomné informačné povinnosti zamestnávateľa (§ 41 ods. 1 ZP) a fyzickej osoby (§ 41 ods. 7 ZP). Zamestnávateľ je povinný pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámiť fyzickú osobu

- s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy,
- s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať,
- so mzdovými podmienkami za vykonanú prácu.

Fyzická osoba (potenciálny zamestnanec) je povinná oboznámiť zamestnávateľa rovnako o viacerých skutočnostiach, a to tých, ktoré

- bránia výkonu práce,
- by zamestnávateľovi mohli spôsobiť ujmu,
- sa týkajú dĺžky pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého zamestnanca.

Legislatívna úprava predzmluvných vzťahov nevymedzuje iba informácie, ktoré si fyzická osoba a zamestnávateľ majú vzájomne poskytnúť, ale tiež tie, ktoré zamestnávateľ od fyzickej osoby nesmie požadovať (§ 41 ods. 6 ZP). Patria sem informácie

- o tehotenstve,
- o rodinných pomeroch,
- o bezúhonnosti s výnimkou, ak podľa osobitného predpisu ide o prácu, kde sa bezúhonnosť vyžaduje, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
- o politickej príslušnosti,

- o odborovej príslušnosti,
- o náboženskej príslušnosti.

Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať pred založením pracovného pomeru len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať v tejto fáze predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní (§ 41 ods. 5 ZP). Podľa § 41 ods. 8 platí, že zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1-2 ZP). Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v § 41 ods. 5-6 a 8 ZP, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu.

Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad. Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého. Ak zamestnávateľ uzatvára pracovnú zmluvu s mladistvým, je povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

K založeniu pracovného pomeru dochádza uzatvorením písomnej pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ide o dvojstranný právny úkon, ktorý podlieha vo fáze uzatvárania právnej úprave tak OZ, ako aj ZP. Zmluva sa podľa § 18 ZP považuje za uzatvorenú, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Právna úprava pripúšťa, aby sa zamestnanec alebo aj zamestnávateľ dali pri uzatváraní pracovnej zmluvy zastúpiť. ZP predpisuje síce pracovnej zmluve písomnú formu, jej nedodržanie ale nepostihuje sankciou neplatnosti, preto je možné, aby bola uzatvorená prípadne i inou formou (ústne alebo konkludentne). Podľa § 42 ods. 1 ZP je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy. Pretože povinnosť vyhotoviť

pracovnú zmluvu smeruje k zamestnávateľovi a nie k zamestnancovi, je v záujme právnej istoty zamestnanca, aby s nedodržaním písomnej formy nebola stanovená sankcia jej neplatnosti, lebo v takomto prípade by bol poškodený on sám.⁴⁵ Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. V kontexte uvedeného možno konštatovať, že pracovná zmluva predstavuje jediný a výhradný spôsob založenia pracovného pomeru, ktorý je výsledkom vzájomného konsenzu oboch účastníkov. Bazálnym cieľom tohto procesu je dohodnúť sa na jednotlivých náležitostiach pracovnej zmluvy a jej forme. Podľa § 19 ZP od zmluvy môže odstúpiť účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo, resp. od pracovnej zmluvy možno odstúpiť, len kým zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke. Ak už zamestnanec do práce nastúpil, odstúpenie od pracovnej zmluvy je viac neprípustné.

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť **podstatné náležitosti** (§ 43 ods. 1 ZP), ktorými sú

- **druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,**
- **miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),**
- **deň nástupu do práce,**
- **zdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.**

V prípade, ak by nebola v pracovnej zmluve obsiahnutá niektorá z podstatných náležitostí prinieslo by to so sebou taký právny následok, že takáto pracovná zmluva by bola neplatná. Bližšia interpretácia

⁴⁵ Kuril, J. a kol.: Pracovné právo. Bratislava, APZ SR 2005, s. 51

podstatných náležitostí pracovnej zmluvy poukazuje na určité osobitosti a súvislosti s nimi spojené. Rozsah vymedzenia druhu práce a jeho stručnej charakteristiky ZP nešpecifikuje, ten môže byť určený užšie, širšie, kumulatívne prípadne aj alternatívne. V priamej súvislosti s takýmto vymedzením je rozsah dispozičnej právomoci zamestnávateľa, v zásade platí, čím väčší rozsah vymedzenia, tým väčšie dispozičné oprávnenie zamestnávateľa, okrem prípadu, kedy je druh práce vymedzený natoľko zoširoka, že ho možno považovať za neurčitý, a teda celú pracovnú zmluvu za neplatnú. Majoritná časť povinností zamestnanca, ktorá významným spôsobom dotvára jeho druh práce, vyplýva jednak z vnútroorganizačných právnych aktov zamestnávateľa (napr. pracovný poriadok), ako aj z uzatvorených kolektívnych zmlúv. Je ale nevyhnutné, aby zamestnávateľ v týchto prípadoch neprekročil obsahovú konštrukciu druhu práce dohodnutú v pracovnej zmluve. Právna úprava ZP nevyklučuje, aby sa dohodnutý druh práce zmenil, a to aj v priebehu trvania pracovného pomeru. So súhlasom zamestnanca môže dôjsť k takejto zmene v podstate kedykoľvek, bez jeho súhlasu iba v prípadoch taxatívne určených ZP.

Miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto) predstavuje v zásade geografický bod, kde má zamestnanec vykonávať prácu na základe podmienok dohodnutých medzi účastníkmi pracovného pomeru. V pracovnej zmluve býva najčastejšie pod miestom výkonu práce označované určité pracovisko u zamestnávateľa, teda jedna z atomizovaných častí miesta výkonu práce, z čoho je zrejmé, že pojmy miesto výkonu práce a pracovisko nie sú pojmy totožné. Miesto výkonu práce predstavuje širší pojem, pracovisko naopak, pojem užší. Miesto výkonu práce môže byť dohodnuté aj kumulatívne, prípadne alternatívne, čo znamená, že miesto výkonu práce a sídlo zamestnávateľa alebo jeho časti môžu byť v skutočnosti rozdielne geografické body. Pri takto nie jednoznačne určenom mieste výkonu práce (resp. širšom mieste výkonu práce) sa účastníci môžu na základe zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov dohodnúť na tzv. pravidelnom pracovisku zamestnanca. To má predísť možným problémom v súvislosti s poskytovaním cestovných náhrad

zamestnancovi. Ak zmluvné strany tento právny inštitút nevyužijú, pri poskytovaní cestovných náhrad sa má vychádzať z takého miesta výkonu práce, aké je medzi účastníkmi dohodnuté v pracovnej zmluve.

Pracovný pomer **vzniká** (§ 46 ZP) odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu zamestnanca do práce. Práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré boli dohodou finalizované pri uzatvorení pracovnej zmluvy sa ale aktivujú až v momente, kedy zamestnanec v dohodnutý deň skutočne do práce nastúpi. Dohodnutý deň predstavuje spravidla konkrétny kalendárny deň, nie je ale vylúčené, aby to bol aj iný okamih (napr. deň po úspešnom ukončení štúdia a pod.). Podľa § 11 ZP je práca fyzickej osoby do 15 rokov veku alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky zakázaná. Zamestnávateľ preto nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Z hľadiska právnej istoty by bolo vhodné, aby deň nástupu do práce bol dohodnutý jednoznačne a bez akýchkoľvek pochybností. V pracovnej zmluve dohodnutý deň nástupu do práce a skutočný deň nástupu zamestnanca do práce ale nemusia byť vždy identické, ide napríklad o situáciu, kedy dohodnutý deň nástupu do práce pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni u zamestnávateľa alebo sviatok.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem podstatných náležitostí aj **d ďalšie pracovné podmienky** (§ 43 ods. 2 ZP), a to

- **výplatné termíny,**
- **pracovný čas,**
- **výmeru dovolenky,**
- **dĺžku výpovednej doby.**

V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

Ak sú mzdové podmienky alebo pracovné podmienky podľa § 43 ods. 2 ZP dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia ZP. Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky

ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky. Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru. Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

Jednou z obsahových zložiek pracovnej zmluvy môže byť aj **skúšobná doba** (§ 45 ZP). Skúšobná doba nie je jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa, ale dohodou oboch zmluvných strán o tom, že po určitú dobu si môžu overiť, či budú pracovný pomer považovať za vyhovujúci. Skúšobná doba musí byť dohodnutá písomne, inak je neplatná a jej rozsah nesmie prekročiť 3 mesiace. Zároveň ale nie je vylúčené, aby sa účastníci pracovného pomeru dohodli na tom, že skúšobná doba bude kratšia ako jej maximálne prípustný limit. V prípade, ak by medzi zamestnancom a zamestnávateľom existovala dohoda o tom, že dĺžka skúšobnej doby presiahne 3 mesiace, išlo by o porušenie relatívne kogentného ustanovenia § 45 ZP, čo by malo za následok neplatnosť rozsahu skúšobnej doby, ktorý presahuje hranicu 3 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať, okrem prípadu, ak ide o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Uplynutím skúšobnej doby, ak v jej priebehu nedošlo k skončeniu pracovného pomeru, pracovný pomer trvá ďalej. Podľa § 53 ods. 1 ZP skúšobnú dobu nie je možné

dohodnúť so žiakom učilišťa, ostatné subjekty pracovnoprávných vzťahov nie sú podobným spôsobom z možnosti uplatnenia tohto právneho inštitutu vyňaté (skúšobnú dobu teda možno dohodnúť aj napríklad s osobou zdravotne postihnutou, mladistvým zamestnancom a pod). Zo znenia ZP nevyplývajú ani obmedzenia smerom k jednotlivým druhom pracovných pomerov (pracovný pomer na určitú dobu, pracovný pomer na kratší pracovný čas, atď.), t. j. možnosti dohodnúť si v rámci nich skúšobnú dobu. Z dôvodu, že skúšobná doba predstavuje dobu a nie lehotu, v situácii, ak prípadne jej posledný deň na sobotu alebo nedeľu, nedôjde k jej predĺženiu na najbližší pracovný deň. Ak nedošlo k uzatvoreniu pracovnej zmluvy v písomnej forme, neskoršie písomné oznámenie zamestnávateľa o prijatí zamestnanca do zamestnania podľa § 44 ods. 1 ZP obsahujúce dojednanie o skúšobnej dobe by bolo v tomto bode neplatné. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe si zamestnanec, ako aj zamestnávateľ, môže uplatniť na súde, najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Určité špecifiká vykazuje právna úprava v súvislosti s uzatvorením pracovnej zmluvy so **žiakom učilišťa** (§ 53 ZP). Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzatvoriť so žiakom stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa alebo učilišťa (ďalej len „učilište“) pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast.

Ako sme už uviedli v predchádzajúcom, dohodnutie skúšobnej doby nie je v tomto prípade prípustné.

Ak sa so žiakom nedohodne inak, dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom alebo študijnom odbore. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť len po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzatvoriť

aj pred skončením štúdia (prípravy na povolanie) najskôr v deň, keď dovŕši 15 rokov veku.

Žiak učilišťa a zamestnávateľ, u ktorého sa žiak pripravuje na povolanie, môžu uzatvoriť dohodu, v ktorej sa žiak zaviazne, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitý čas, *najviac tri roky*. Táto dohoda sa môže uzatvoriť len pri uzatváraní pracovnej zmluvy; zároveň musí byť *písomna, inak je neplatná*.

ZP rieši aj situáciu, ak po uzatvorení takejto dohody vznikne pracovnoprávny vzťah žiakovi učilišťa k inému zamestnávateľovi. Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere, pracovný pomer alebo obdobný služobný pomer, alebo pracovný vzťah k inému zamestnávateľovi, je tento zamestnávateľ povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť primeraných nákladov na jeho výchovu v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. To isté platí, ak zamestnancovi vznikne v tomto čase niektorý z uvedených pracovných vzťahov u ďalšieho zamestnávateľa (u viacerých zamestnávateľov). Uhrádzajú sa primerané náklady za celý čas výchovy v učilišti. Pomerná časť primeraných nákladov je časť, ktorá zodpovedá nesplnenému času záväzku.

Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak

- zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) ZP a § 69 ods. 1 písm. a) ZP,
- predchádzajúci zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
- zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,
- predchádzajúci zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou § 63 ods. 1 písm. e) ZP a § 68 ods. 1 ZP,

- z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

Zmena pracovného pomeru predstavuje situáciu, kedy pracovný pomer trvá, menia sa však niektoré jeho prvky, a to buď v subjekte alebo v obsahu. Zmena v subjekte pracovného pomeru môže nastať iba na strane zamestnávateľa, na čo bezprostredne reflektuje právna úprava obsiahnutá v § 27-31 ZP („Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov“; podrobnejšie sa touto problematikou zaoberáme v kapitole 6, pozn. autorov). Zmena pracovného pomeru v subjekte na strane zamestnanca je vylúčená vzhľadom k tomu, že výkon závislej práce je osobný, tzn. je viazaný výhradne na osobu zamestnanca a právny inštitút zastúpenia je v tomto prípade neprípustný. Zmena obsahu pracovného pomeru sa môže uskutočniť prostredníctvom viacerých pracovnoprávných inštitútov, zaraďujeme sem najmä dohodu o zmene pracovných podmienok (§ 54 ZP), preradenie na inú prácu (§ 55 ZP), pracovnú cestu (§ 57 ZP) a dočasné pridelenie (§ 58-58a ZP).

Dohoda o zmene pracovných podmienok je dvojstranný právny úkon zamestnanca a zamestnávateľa, ktorý možno aplikovať len vtedy, ak sa účastníci pracovného pomeru dohodli na zmene dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy. Znenie tohto ustanovenia zaväzuje zamestnávateľa vyhotoviť takúto dohodu písomne, nedodržanie predpísanej formy však nepostihuje sankciou neplatnosti, preto nie je vylúčená ani ústna, resp. konkludentná forma (sankčnými právomocami za takéto porušenia ZP ale disponujú orgány vykonávajúce kontrolu nad realizáciou pracovnoprávných vzťahov). Dohodou o zmene pracovných podmienok možno modifikovať len tie práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z dispozitívnych ustanovení ZP alebo súvisiacich právnych predpisov alebo boli založené účastníkmi v pracovnej zmluve. Nedotknuteľnosť kogentnej právnej úpravy ZP je prípade § 54 absolútna. Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok je zamestnávateľ povinný zabezpečiť lekárske vyšetrenie zamestnanca v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

Preradenie na inú prácu predstavuje jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý mení pracovný pomer v obsahu. ZP súčasne nepripúšťa opačnú situáciu, na základe ktorej by pracovný pomer mohol zmeniť jednostranným rozhodnutím aj zamestnanec. V zásade možno konštatovať, že normatívna konštrukcia preradenia na inú prácu zdôrazňuje zásadu zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov. Tie môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa, pričom práva a povinnosti tvoriace obsah ich zmluvného vzťahu sú pre nich záväzné v priebehu celej existencie pracovného pomeru. Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v § 55. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v § 55 ods. 4 ZP. Právna úprava rozlišuje situácie, kedy je zamestnávateľ povinný (§ 55 ods. 2 ZP), resp. kedy je oprávnený (§ 55 ods. 4 ZP) preradiť zamestnanca na inú prácu.

Zamestnávateľ je *povinný* preradiť zamestnanca na inú prácu, ak

- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju 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,
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (tzv. „karanténne opatrenie“),

- je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa § 55 ods. 2 ZP preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve. Práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

Zamestnávateľ je *oprávnený* preradiť zamestnanca na inú prácu aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na

- odvrátenie mimoriadnej udalosti
- alebo zmiernenie jej bezprostredných následkov.

Pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť lekárske vyšetrenie zamestnanca v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

Pracovná cesta predstavuje zmenu miesta výkonu práce zamestnanca, na ktorom sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodli v pracovnej zmluve, pričom takáto zmena nemá trvalý, ale len dočasný charakter. ZP obsahuje vo veci právnej úpravy pracovnej cesty (§ 57 ZP) iba legislatívne minimum, keď deklaruje, že zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce

alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal. Najvyššia prípustná dĺžka pracovnej cesty nie je v ZP exaktne určená, určitým aplikačným problémom preto ostáva pojem „nevyhnutne potrebné obdobie“.

Pri vyslaní na pracovnú cestu má vymedzenie nevyhnutne potrebného obdobia dôležitý význam. Má zabrániť zamestnávateľovi, aby neobchádzal zákon, ktorý neumožňuje jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Interpretácia právneho pojmu „nevyhnutne potrebné obdobie“ zo strany zamestnávateľa by však nemala byť veľmi extenzívna a treba ho vykladať nielen vo väzbe na zásadu dobrých mravov, ale tiež vo väzbe na riziko obchádzania zákona, ktorý nedovoľuje jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce. Ak by však zamestnávateľ vysielal svojich zamestnancov na pracovné cesty na dlhší čas, takýto postup zamestnávateľa by bolo možné považovať za obchádzanie zákona.⁴⁶

Osobitným právnym predpisom upravujúcim problematiku pracovných ciest (vrátane pracovných ciest do zahraničia) je zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Tento zákon upravuje poskytovanie cestovných náhrad, náhrad výdavkov a iných plnení pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k inej právnickej alebo fyzickej osobe, pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu a pri výkone práce v zahraničí zamestnancom v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ak osobitný predpis neustanovuje inak; členom družstiev, ak podľa stanov podmienkou členstva je aj pracovný vzťah; fyzickým osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to dohodnuté; osobám, o ktorých to tento zákon ustanovuje. Podľa § 1 ods. 2 upravuje tento zákon aj poskytovanie náhrad osobám o ktorých to ustanovuje osobitný predpis; ktoré sú vymenované alebo zvolené do orgánov právnickej

⁴⁶ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2006, s. 389

osoby a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu; ktoré plnia pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu na základe písomnej zmluvy úlohy a nie sú k právnickej osobe alebo fyzickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu, ak je to dohodnuté.

Pracovná cesta podľa tohto zákona je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty. Zahraničná pracovná cesta (§ 2 ods. 2) je čas pracovnej cesty v zahraničí vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia tejto cesty.

Zamestnávateľ, ktorý vysiela zamestnanca na pracovnú cestu je povinný písomne určiť miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty. Zároveň môže zamestnávateľ určiť aj ďalšie podmienky realizácie pracovnej cesty, za dodržania povinnosti, že prihliada na oprávnené záujmy zamestnanca. V prípade, ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitej povahy povolania, zamestnávateľ môže jedným rozhodnutím určiť podmienky pracovnej cesty pre viacerých zamestnancov, resp. na viacero pracovných ciest zamestnanca.

Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí

- náhrada preukázaných cestovných výdavkov,
- náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie,
- stravné,
- náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta trvalého pobytu alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ak pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve alebo v inej

písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac.

Dočasné pridelenie patrí spolu s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, pracovným pomerom na určitú dobu, domáckou prácou a telepracou k menej frekventovaným a určitým spôsobom aj špecifickým právnym formám zamestnávania. Pri dočasnom pridelení sa môže pracovný pomer zmeniť nielen pokiaľ ide o miesto výkonu práce, ale aj druh práce.

Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu⁴⁷ sa môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideliť na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (tzv. „užívateľskému zamestnávateľovi“).

V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

Písomná *dohoda o dočasnom pridelení* uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä

- názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa,
- deň, keď dočasné pridelenie vznikne,
- dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- druh práce a miesto výkonu práce,
- mzdové podmienky,
- podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agen-

⁴⁷ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

túry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ak nie je ustanovené inak.

Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú

- pracovný čas,
- mzdové podmienky,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- ochrana materstva a ochrana rodičov,
- právo na kolektívne vyjednávanie,
- podmienky stravovania.

Mzdové podmienky nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca dočasne prideleného zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, ktorý plní úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace. Rovnako platí, že mzdové podmienky nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca prideleného agentúrou dočasného zamestnávania v prípade, ak je pre dočasne prideleného zamestnanca zabezpečená primeraná ochrana v rámci kolektívnej zmluvy.

Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

Užívateľský zamestnávateľ

- poskytuje zamestnávateľovi a agentúre dočasného zamestnávania informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa,
- informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
- umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
- poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

Dočasnému prideleniu podľa § 58 ZP musí predchádzať dohoda o dočanom pridelení (§ 58a ZP) uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom. Táto dohoda musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná a musí obsahovať

- meno, priezvisko, dátum, miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
- druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú

spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,

- dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
- pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ak tento zákon neustanovuje inak,
- podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
- číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

V kontexte uvedeného je zrejmé, že zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť na dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce. Zamestnávateľ ale môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v tom prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody.

K zmene pracovného pomeru v obsahu môže dôjsť, okrem situácií, ktoré sme uviedli v predchádzajúcom, aj na základe **zmeny právnej úpravy**. Obsahom pracovného pomeru sú práva a povinnosti kreované zmluvnou voľnosťou a dispozitívnym právnym priestorom ZP a súvisiacich právnych predpisov, ako aj práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z kogentných ustanovení ZP a súvisiacich právnych predpisov. Kogentné právne normy ale nenachádzame iba v samotnom ZP, prípadne v súvisiacich právnych predpisoch, ale tiež v technických normách, vnútropodnikových normatívnych aktoch alebo aj v kolektívnych zmluvách. Ak takéto kogentné právne normy tvoria obsah pracovného pomeru, ich legislatívnou úpravou dochádza automaticky aj k zmene pracovného pomeru, hoci bez prejavu vôle (právneho úkonu) ktorého-

koľvek z účastníkov. Analogicky ale môžeme uvažovať tiež o právach a povinnostiach, ktorých pôvod má zmluvný charakter. Tie sa stávajú neplatnými v okamihu, kedy sa dostanú do rozporu s novou právnou úpravou, okrem prípadu, ak právna úprava ustanovuje inak.

Zároveň nemožno vylúčiť ani zmenu pracovnoprávneho vzťahu v obsahu na základe **úradného rozhodnutia** (napr. rozhodnutie súdu o zrážkach zo mzdy zamestnanca).

Prvkami pracovnoprávneho vzťahu sú subjekt (subjekty), objekt (predmet) a práva a povinnosti subjektov (obsah). Ak sme pri zmene pracovného pomeru pripustili, že k tej môže dôjsť jednak v subjekte (iba na strane zamestnávateľa) a jednak v obsahu (napr. § 54 ZP), otázkou zostáva, ako je to s prípadnou zmenou v objekte (predmete) pracovného pomeru. Teória pracovného práva rozumie pod objektom (predmetom) pracovného pomeru najčastejšie osobný výkon práce zamestnanca. Sme toho názoru, že objekt (predmet) právneho vzťahu predstavuje elementárne určovacie kritérium pre druh právneho vzťahu. Domnievame sa preto, že s obsahovou zmenou tohto kritéria by došlo aj k zmene druhu právneho vzťahu, čo by samo o sebe vylúčilo zmenu pracovnoprávneho vzťahu. Je preto zrejmé, že zmena pracovného pomeru v objekte (predmete) nie je možná.

K **skončeniu pracovného pomeru** môže dôjsť výlučne na základe určitej právnej skutočnosti, s ktorou právna úprava spája takéto právny účinok. Zároveň možno konštatovať, že presné vymedzenie právnych skutočností spôsobujúcich skončenie pracovného pomeru prináša do právneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa väčšiu právnu istotu. Stabilita zamestnania v tomto kontexte neznamena pre niektorú zo zmluvných strán nemožnosť skončiť pracovný pomer, ale naopak, ide o garanciu kogentných skutočností, ktorých úlohou je určiť jednoznačné dôvody vedúce ku skončeniu pracovného pomeru. Pokiaľ pri zmene pracovného pomeru sa menili len niektoré jeho prvky (subjekt, obsah), skončenie pracovného pomeru predstavuje zánik tohto pracovnoprávneho vzťahu. Zánik práv a povinností, ktoré tvoria obsah pracovného pomeru, treba ale diferencovať do dvoch množín. V prvej

z nich sa nachádzajú práva a povinnosti, ktoré zanikajú v deň skončenia pracovného pomeru (napr. povinnosť zamestnanca byť na pracovisku na začiatku pracovného času), obsah druhej množiny tvoria práva a povinnosti, ktoré v deň skončenia pracovného pomeru nezanikajú (napr. právo zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu a povinnosť zamestnávateľa túto odmenu vyplatiť, ak odmena nebola vyplatená v deň skončenia pracovného pomeru, ale stane sa tak až v najbližšom výplatnom termíne, teda v období po skončení pracovného pomeru), v teórii pracovného práva by sme preto mohli v tomto prípade uvažovať o určitom „pretrvávaní“ pracovného pomeru aj po jeho skončení.

Pracovný pomer, ako základný pracovnoprávny vzťah,⁴⁸ sa môže skončiť na základe:

- zákona (napr. zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov),
- úradného rozhodnutia (§ 59 ods. 3 ZP),
- právnej udalosti (§ 59 ods. 2 a 4 ZP),
 - uplynutím dohodnutej doby pri pracovnom pomere na určitú dobu
 - smrťou zamestnanca
- právneho úkonu (§ 59 ods. 1 ZP),
 - dohodou o skončení pracovného pomeru
 - výpoveďou zamestnávateľa
 - výpoveďou zamestnanca
 - okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa
 - okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnanca
 - skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa
 - skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca.

⁴⁸ Pre určité právne osobitosti skončenia „ďalších (obdobných) pracovnoprávných vzťahov“ pozri bližšie kapitolu 11

Skončenie pracovného pomeru v zmysle **zákona** vyplýva napr. zo znenia § 77 ods. 6 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov podľa ktorého, cit.: „...*pracovný pomer vysokoškolských učiteľov sa skončí koncom akademického roku, v ktorom dovŕšia 65 rokov veku, ak sa ich pracovný pomer neskončil skôr podľa osobitných predpisov.. rektor alebo dekan, ak ide o zamestnanca zaradeného na fakulte, môže s osobou nad 65 rokov veku uzavrieť pracovný pomer na pracovné miesto vysokoškolského učiteľa, ak ide o zamestnanca zaradeného na fakulte najdlhšie na jeden rok, pričom pracovný pomer možno takto uzavrieť aj opakovane.*“

Pracovný pomer môže skončiť aj ako dôsledok **úradného rozhodnutia**. Podľa § 59 ods. 3 ZP platí, že pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- sa má skončiť jeho pobyt na území SR podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhodenia z územia SR,
- uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území SR.

Právna udalosť predstavuje objektívnu pracovnoprávnou skutočnosť, ktorá je nezávislá od vôle účastníkov pracovného pomeru. *Smrť zamestnanca* nesie so sebou právny následok skončenia pracovného pomeru z toho dôvodu, že výkon pracovnej činnosti zamestnanca je späť výlučne s jeho osobou a nepripúšťa nijakú formu zastúpenia. ZP v prípade smrti zamestnanca (§ 35) upravuje iba oblasť peňažných nárokov účastníkov,⁴⁹ otázku vecných nárokov opomína.

Ak bol *pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu, skončí sa uplynutím tejto doby*, bez nutnosti realizovať akýkoľvek právny úkon smerujúci k jeho skončeniu. Pracovný pomer na určitú dobu sa uplynutím dohodnutej doby neskončí, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli

⁴⁹ Podrobnejšie sa touto problematikou zaoberáme v kapitole 4

splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. K skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu nedôjde ani vtedy, ak takýto pracovný pomer nebol dohodnutý písomne (išlo by o pracovný pomer na neurčitý čas - § 48 ods. 1 ZP, pozn. autorov). Tiež platí, že ak zamestnanec pokračuje s vedomím zamestnávateľa po uplynutí dohodnutej doby ďalej vo výkone práce, pracovný pomer na určitú dobu sa zmení na pracovný pomer na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak (§ 71 ods. 2 ZP). Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer aj inými spôsobmi uvedenými v § 59 ZP.

Právny úkon, ako prejav vôle zmluvných strán predstavuje najbežnejší spôsob skončenia pracovného pomeru. Podľa § 1 ods. 4 ZP, ak ZP v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecne ustanovenia OZ. ZP vo svojej prvej časti v § 15-17 upravuje len niektoré osobitosti právnych úkonov pre oblasť pracovného práva.

Dohoda o skončení pracovného pomeru (§ 60 ZP) predstavuje dvojstranný právny úkon medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Predmetná dohoda je vyjadrením vzájomného konsenzu zmluvných strán s cieľom ukončiť v dohodnutý deň pracovný pomer, ktorý medzi nimi existuje. Z aplikačného hľadiska ide pravdepodobne o jeden z najtypickejších spôsobov skončenia pracovného pomeru. ZP predpisuje tejto dohode písomnú formu, inú formu ale nepostihuje sankciou neplatnosti (napr. ústnu), čo znamená, že v prípade, ak zamestnávateľ nedodrží písomnú formu nemá to za následok neplatnosť právneho úkonu (dohody o skončení pracovného pomeru), ale zamestnávateľovi hrozí finančná sankcia zo strany inšpekcie práce, ktorá vykonáva kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodu organizačných zmien. Uvedenie dôvodov vedúcich ku skončeniu pracovného pomeru zdôrazňuje ochranu zamestnanca smerom pro futuro, aby u iného zamestnávateľa, kde bude zamestnanec v budúcnosti vykonávať pracovnú činnosť boli vylúčené akékoľvek pochybnosti o skutočných dôvodoch skončenia pracovného pomeru v minulosti dohodou. Mechanizmus

vzniku dohody vyžaduje súhlasný prejav vôle oboch účastníkov pracovného pomeru. Prejav vôle, ktoré na seba nadväzujú, identifikujeme ako návrh a akceptáciu návrhu. Návrh sa stáva smerom k navrhovateľovi záväzným po tom, ako sa dostane k akceptantovi. Záväznosť návrhu vyjadruje nemožnosť jeho odvolania, ako aj vylúčenie možnosti ďalej s ním disponovať. V prípade, že akceptant navrhuje v návrhu určité zmeny, ide o nový návrh, pričom akceptant sa stáva navrhovateľom a navrhovateľ akceptantom. Navrhovateľ je vo svojom návrhu oprávnený uviesť tzv. akceptačnú lehotu. Akceptačná lehota vyjadruje lehotu, v ktorej navrhovateľ očakáva vyjadrenie akceptanta k návrhu. Keďže ide o hmotnoprávnu lehotu, návrh je prijatý v momente, keď sa akcept dostane k navrhovateľovi za podmienky, že k doručeniu akceptu nedošlo pred uplynutím posledného dňa akceptačnej lehoty. Akcept doručený po uplynutí akceptačnej lehoty predstavuje nový návrh. Ak navrhovateľ akceptačnú lehotu neurčí, akceptant by sa mal k návrhu vyjadriť bez zbytočného odkladu. Finálnou podmienkou platnosti dohody o skončení pracovného pomeru je vyjadrenie súhlasu navrhovateľa s akceptom akceptanta. Zamestnávateľ je povinný jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydať zamestnancovi. Ak sa má pracovný pomer mladistvého zamestnanca skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu (§ 172 ZP).

Výpoveďou môže pracovný pomer skončiť zamestnanec aj zamestnávateľ. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov taxatívne ustanovených v ZP. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne. Sankcia neplatnosti pri odvolaní výpovede sa na inú, ako predpísanú písomnú formu síce nevzťahuje, z predchádzajúceho ale vieme, že inšpekcia práce môže takéto porušenia ZP finančne penalizovať (obdobne ako pri § 60 ZP). Ak k odvolaniu

výpovede dôjde ešte pred jej doručením, súhlas druhého účastníka s odvolaním sa nevyžaduje.

Výpoveďou sa končí pracovný pomer vcelku, nie je teda prípustné vypovedať len niektorú jeho časť. Taktiež platí, že výpoveď nesmie byť viazaná na podmienku/-y, inak je neplatná. Ak zamestnanec odmietne výpoveď prevziať, právne účinky, ktoré sú s výpoveďou spojené, nastanú bez ohľadu na takéto odmietnutie. Uvedené platí, aj keď účastník výpoveď prevezme alebo ju pošta vráti ako nedoručiteľnú alebo ak konaním alebo opomenutím niektorej zo zmluvných strán došlo k zmareniu doručenia.

Nie vždy existuje medzi zamestnancom a zamestnávateľom zhoda o tom, či je obojstranný (ne)záujem v pracovnom pomere (ne)pokračovať. Výpoveď, ktorej právne následky (za splnenia formálnych a hmotnoprávných podmienok) nastanú bez ohľadu na vôľu druhého účastníka preto predstavuje vhodný pracovnoprávny inštitút na riešenie takejto situácie.

Pre výpoveď ako jednostranný právny úkon je charakteristické, že pracovný pomer sa nekončí jej doručením, t. j. nadobudnutím perfektosti právneho úkonu, ale až uplynutím výpovednej doby.⁵⁰

Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby (§ 62 ZP). Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

Osobitná výpovedná doba sa uplatňuje pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu

⁵⁰ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2006, s. 421

alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 30 dní a začína plynúť dňom, v ktorom sa doručila výpoveď (§ 49 ods. 6 ZP).

Právna úprava ZP poskytuje zamestnávateľovi určitú ochranu pri výpovedi vtedy, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Zamestnanec, ktorý si povedzme našiel nové pracovné miesto má záujem skončiť súčasný pracovný pomer dohodou (§ 60 ZP), ale zamestnávateľ s tým nesúhlasí. Zamestnanec dá preto výpoveď, ale z obavy o „stratu“ nového pracovného miesta, napriek plynutiu výpovednej doby, zamestnávateľovi jednoducho „zmizne“. Zamestnávateľ má v takomto prípade právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve. *Dohoda o peňažnej náhrade* (§ 62 ods. 3 ZP) musí byť uzatvorená v písomnej forme, inak je neplatná.

Výpoveď daná zamestnávateľom je možná iba na základe taxatívnych výpovedných dôvodov obsiahnutých v § 63 ods. 1 ZP. Výpovedný dôvod je zamestnávateľ povinný vo výpovedi vymedziť takým spôsobom, aby bola vylúčená akákoľvek právna neistota o skutočnom dôvode výpovede, resp. aby nebolo možné výpovedný dôvod zameniť s iným výpovedným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Výpoveď nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi ani so zákonom, v opačnom prípade to znamená jej neplatnosť. Pre platnosť výpovede je tiež nevyhnutná existencia výpovedného dôvodu v čase, kedy zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi dáva.

ZP nevylučuje, aby zamestnávateľ vo výpovedi uviedol viacero výpovedných dôvodov za podmienky, že dôvod/-y výpovede nebol menený dodatočne.

V prípade, že niektoré výpovedné dôvody zahŕňajú v sebe viac skutkových podstát, je zamestnávateľ vo výpovedi povinný uviesť z ktorého konkrétneho dôvodu vlastne dáva zamestnancovi výpoveď. Ak tak neurobí, v prípade súdneho sporu sa môže dostať do dôkaznej núdze,

ak nebude vedieť preukázať súčasne všetky dôvody, ktoré vo výpovedi uviedol alebo citoval.⁵¹

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,
- c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nespíňa vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- d) zamestnanec
 1. nespíňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
 2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 ZP,
 3. nespíňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
 4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

K výpovedným dôvodom zamestnávateľa (§ 63 ZP):

⁵¹ Kuril, J. a kol.: Pracovné právo. Bratislava, APZ SR 2005, s. 65

ods. 1 písm. a)

- v tomto výpovednom dôvode sú obsiahnuté viaceré skutkové podstaty: zrušenie zamestnávateľa, premiestnenie zamestnávateľa, zrušenie časti zamestnávateľa, premiestnenie časti zamestnávateľa (ide o tzv. „vonkajšie organizačné zmeny“),
- v prípade zrušenia zamestnávateľa ako celku nedisponuje zamestnávateľ možnosťou ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu (§ 63 ods. 2 ZP),
- podľa § 64 ods. 3 písm. a) ZP sa na tento výpovedný dôvod nevzťahuje ochranná doba,
- pri výpovedi zamestnancovi so zdravotným postihnutím z tohto dôvodu sa nevyžaduje súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (§ 66 ZP).

ods. 1 písm. b)

- ide o relatívne širokú právnu konštrukciu výpovedného dôvodu smerujúcu k nadbytočnosti zamestnanca (tzv. „vnútorné organizačné zmeny“),
- rozhodnutiu zamestnávateľa predpisuje ZP písomnú formu; medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca musí existovať príčinná súvislosť; zamestnávateľ nemôže mať možnosť ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu (alebo ten ju odmietol) podľa § 63 ods. 2 ZP,
- ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu, nesmie počas troch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca (§ 61 ods. 3 ZP).

ods. 1 písm. c)

- právna úprava § 55 ods. 2 písm. a) [preradenie na inú prácu] a § 63 ods. 1 písm. b) je zhodná,
- výpovedný dôvod predpokladá dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti na strane zamestnanca,

- pri dočasnej strate zdravotnej spôsobilosti sa na zamestnanca vzťahuje § 64 ods. 1 ZP (ochranná doba), ktorý ho pred výpoveďou chráni,
- pri tomto výpovednom dôvode je zamestnávateľ viazaný povinnosťami v zmysle § 63 ods. 2 ZP a § 66 ZP.

ods. 1 písm. d)

- výpovedný dôvod obsahuje štyri skutkové podstaty,
- k bodu 1 → predpoklady na výkon dohodnutej práce, ktoré zamestnanec nespĺňa, musia byť vymedzené v právnych predpisoch,
- k bodu 2 → aplikácia tohto výpovedného dôvodu prichádza do úvahy iba vtedy, ak zamestnávateľ vo vnútro podnikovom normatívnom akte určil voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu,
- k bodu 3 → požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce (na rozdiel od predpokladov, pozri bod 1) nemusia byť ustanovené v právnych predpisoch; tieto požiadavky musia vykazovať viaceré atribúty (objektívnosti, dovolenosti, nevyhnutnosti) a k ich prípadnému nespĺňaniu nemôže dochádzať z dôvodu zavinenia zamestnávateľa,
- k bodu 4 → po písomnej výzve na odstránenie zistených nedostatkov musí zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť primeraný časový úsek na odstránenie takýchto nedostatkov; medzi výzvou a výpoveďou, ak zamestnanec nedostatky neodstráni, nesmie byť viac ako 6 mesiacov.

ods. 1 písm. e)

- výpovedný dôvod obsahuje dve skutkové podstaty; zákaz výpovede sa nevzťahuje [(§ 64 ods. 3 písm. a) ZP] na výpoveď danú zamestnancovi pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke; pri tomto výpovednom dôvode sa § 66 ZP neaplikuje.

Podľa § 63 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v predchádzajúcom konaní zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

Podľa § 63 ods. 5 ZP, ak chce zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Zo znenia § 63 ods. 2 ZP vyplýva jedna z viacerých hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede, a to tzv. „ponuka inej vhodnej práce zamestnancovi“. Tá, okrem výnimiek, musí prísť skôr, než dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď. Hoci ZP nepredpisuje takejto ponuke písomnú formu, vzhľadom na potenciálny súdny spor o neplatnosť výpovede iniciovaný zamestnancom, v rámci ktorého by bol zamestnávateľ povinný preukázať, že zamestnancovi inú vhodnú prácu skutočne ponúkol, predstavuje voľba písomnej formy väčšiu právnu istotu. Pre platnosť výpovede je nevyhnutné preukázať aj to, že zamestnanec

inú vhodnú prácu, ak ponuka bola zrealizovaná, odmietol. V prípade, že zamestnávateľ by zamestnancovi ponúkol inú vhodnú prácu až po podaní výpovede, takáto výpoveď by bola neplatná. Výpoveď je platná v tom prípade, ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca inú vhodnú prácu, a to ani na kratší pracovný čas.

K ďalším hmotnoprávnym podmienkam platnosti výpovede patrí povinnosť zamestnávateľa prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná (§ 74 ZP). Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovania platí, že k prerokovaniu došlo. Ak ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím (§ 66 ZP), zamestnávateľ môže dať takémuto zamestnancovi výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávajú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP. Pri mladistvom zamestnancovi (§ 172 ZP) je zamestnávateľ povinný dať na vedomie zákonnému zástupcovi mladistvého zamestnanca to, že takémuto zamestnancovi dáva výpoveď. Na druhej strane, ak pracovný pomer skončí výpoveďou mladistvý zamestnanec, zamestnávateľ je povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

Ďalšou osobitnou podmienkou platnosti výpovede je zákaz výpovede v **ochrannej dobe** (§ 64 ZP). Ochranná doba predstavuje pracovnoprávny inštitút, ktorého základný význam spočíva v ochrane zamestnanca pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa v prípade, ak sa zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru ocitne v takej situácii, ktorá je preňho určitým spôsobom nevyhovujúca, najmä s ohľadom na nemožnosť vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť podľa pracovnej zmluvy. Prípadná výpoveď zo strany zamestnávateľa počas ochrannej doby by bola kvalifikovaná ako neplatná. Súčasne ale právna úprava ZP nevyklučuje možnosť, aby pracovný pomer v ochrannej dobe ukončil zamestnanec.

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to

- a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,
- b) pri povelaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povelaný na výkon mimoriadnej služby doručením povelávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povelaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,
- c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
- d) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
- e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Podľa § 64 ods. 3 ZP sa zákaz výpovede nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

- a) z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) ZP,
- b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o za-

mestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 ZP); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,

- c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,
- d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

Výpoveď daná zamestnancom (§ 67 ZP) je možná z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Formálnou podmienkou platnosti výpovede je pod sankciou neplatnosti jej písomná forma, hmotnoprávnou podmienkou platnosti je jej doručenie zamestnávateľovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, zamestnávateľ je povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu (§ 172 ZP). Nevyžiadanie si predmetného vyjadrenia ale neznamená neplatnosť výpovede, za porušenie tejto povinnosti hrozí zamestnávateľovi sankcia zo strany inšpekcie práce. Neplatnosť výpovede neprinesie so sebou ani situácia, ak by zákonný zástupca mladistvého s výpoveďou nesúhlasil. Zamestnanec môže dať tiež výpoveď v ochrannnej dobe, ktorá nepripúšťa výpoveď výhradne zo strany zamestnávateľa.

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Právna úprava ZP priznáva možnosť skončiť pracovný pomer okamžite tak zamestnávateľovi (§ 68 ZP), ako aj zamestnancovi (§ 69 ZP). Okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje jednostranný právny úkon, ktorého realizácia je možná iba z taxatívne vymedzených

dôvodov. Zásadný rozdiel medzi výpoveďou a okamžitým skončením pracovného pomeru nachádzame v tom, že ku skončeniu pracovného pomeru na základe výpovede dôjde uplynutím príslušnej výpovednej doby, zatiaľ čo pri okamžitom skončení sa pracovný pomer skončí okamihom doručenia písomného prejavu vôle druhému účastníkovi za podmienky, že k tomu došlo v určenej prekluzívnej lehote (§ 68 ods. 2 ZP, resp. § 69 ods. 3 ZP).

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec

- bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- porušil závažne pracovnú disciplínu.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4 ZP.

Právo na okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom nie je uplatniteľné voči všetkým zamestnaneckým kategóriám. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 ZP) z dôvodov uvedených v § 68 ods. 1 ZP skončiť pracovný pomer výpoveďou.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti

zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 ZP).

Okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musí dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi (§ 172 ZP).

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,
- mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Poskytnutie náhrady mzdy kompenzuje zamestnancovi stratu mzdy počas plynutia výpovednej doby, ku ktorej ale neprišlo vzhľadom na to, že zamestnanec skončil pracovný pomer okamžite v situácii, ktorá neumožňovala zamestnancovi pokračovať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a na vzniku ktorej nenesie zamestnanec žiadne zavinenie.

Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec okamžite, zamestnávateľ je povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu (§ 172 ZP).

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je možné tak zo strany zamestnanca, ako aj zamestnávateľa. V skúšobnej dobe môžu obe zmluvné strany skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu (§ 72 ods. 1 ZP). Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť (§ 72 ods. 2 ZP). Ide teda o jednostranný právny úkon, ktorému ZP predpisuje písomnú formu, ale jej nedodržanie nepostihuje sankciou neplatnosti. V zrušovacom prejave účastníka by mal byť uvedený deň skončenia pracovného pomeru, inak sa pracovný pomer skončí v deň, kedy došlo k doručeniu takejto písomnosti, na druhej strane nie je možné skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe spätne, t. j. v zrušovacom prejave nemôže byť v deň doručenia uvedené, že pracovný pomer bol už skončený pred nejakým časom. Minimálne trojdňová oznamovacia lehota nenesie so sebou v prípade jej nedodržania sankciu neplatnosti právneho úkonu vedúceho ku skončeniu pracovného pomeru. Charakter predmetnej lehoty je len poriadkový. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec v skúšobnej dobe, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu (§ 172 ZP). Pracovný pomer, ktorý nebol počas plynutia skúšobnej doby skončený zamestnancom ani zamestnávateľom trvá ďalej. Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe nie je potrebná. Existencia prekážok v práci alebo situácia, kedy zamestnanec podlieha právnomu režimu ochrannej doby pripúšťa možnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. V praxi sa pracovný pomer v skúšobnej dobe končí najčajšie na základe právneho úkonu, nie je ale vylúčené, aby k jeho skončeniu došlo i na základe právnej udalosti (napr. smrť zamestnanca). Počas skúšobnej doby možno skončiť pracovný pomer aj inými spôsobmi uvedeným v § 59 ZP. Nezákonné dojednanie skúšobnej doby v ústnej forme znamená, že takýto pracovný pomer možno skončiť výlučne len ostatnými spôsobmi vyplývajúcim z § 59 ZP. Uvedené platí aj pri pracovnej zmluve uzatvorenej ústne, ktorá bola dodatočne, po vzniku pracovného pomeru, vyhotovená aj písomne.

Hromadné prepúšťanie (§ 73 ZP) predstavuje pracovnoprávny inštitút, ktorý bol do ZP implementovaný relatívne nedávno v súlade s harmonizačnými požiadavkami vyplývajúcimi z právneho systému EÚ vo vzťahu k vnútroštátnemu právu SR. Jeho hlavnou úlohou je právne regulovať situáciu, kedy zamestnávateľ končí pracovný pomer v určitom časovom úseku s väčším počtom zamestnancov, ako aj poskytnúť týmto zamestnacom istý stupeň ochrany a právnej istoty. Hmotnoprávne podmienky výpovede podľa § 63 ZP sú pri hromadnom prepúšťaní rozšírené o viaceré povinnosti zamestnávateľa smerom k zástupcom zamestnancov a Národnému úradu práce.

O hromadné prepúšťanie ide vtedy (§ 73 ods. 1 ZP), ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou *počas 90 dní s najmenej 20 zamestnancami* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca.

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ich informovať najmä o dôvodoch hromadného prepúšťania; počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať; celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva; dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať; kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať. Odpis tejto informácie je zamestnávateľ povinný doručiť súčasne aj Národnému úradu práce.

Po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je zamestnávateľ povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania Národnému úradu práce a zástupcom zamestnancov (§ 73 ods. 4 ZP). ZP umožňuje zástupcom zamestnancov predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania Národnému úradu práce. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania podľa § 73 ods. 4 ZP. Túto lehotu využije Národný úrad práce na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

Zamestnávateľ s Národným úradom práce prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä

- podmienky udržania zamestnanosti,
- možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
- možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v § 73 ods. 2-4 a 6 ZP, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.

Odstupné a odchodné sú formy peňažného plnenia, na ktoré môže mať zamestnanec nárok, v prípade splnenia zákonom stanovených podmienok v situácii, kedy dochádza ku skončeniu pracovného pomeru. Odstupné môže byť v priebehu profesijného života zamestnanca poskytované aj niekoľkokrát, a to vtedy, ak mal zamestnanec uzatvorených viacero pracovných pomerov. Odstupné predstavuje pre zamestnanca finančnú satisfakciu za to, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z dôvodu existujúceho na strane zamestnávateľa ešte pred tým, než zmluvné strany pôvodne predpokladali. Odchodné, naopak, je peňaž-

ným ocenením pracovnej činnosti zamestnanca za celú jeho kariéru pri odchode do dôchodku a zamestnancovi patrí vždy iba jedenkrát.

Odstupné (§ 76 ods. 1-5 ZP) v sume najmenej dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca patrí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Odstupné v sume najmenej desaťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca patrí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

V prípade, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Právna úprava ZP v určitých situáciách odstupné zamestnancovi nepriznáva. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa ZP.

Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu

mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

Odchodné (§ 76 ods. 6 ZP) patrí zamestnancovi v sume najmenej priemerného mesačného zárobku zamestnanca podľa § 134 ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % a ak o poskytnutie uvedeného dôchodku požiada zamestnanec pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

V prípade, ak sa jeden z účastníkov pracovného pomeru domnieva, že pracovný pomer je dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe skončený v rozpore so ZP, tzn., ak predpokladá, že existujú určité formálnoprávne alebo hmotnoprávne nedostatky skončenia pracovného pomeru, zamestnanec, ako aj zamestnávateľ má možnosť uplatniť si neplatnosť skončenia pracovného pomeru, resp. **nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru** (§ 77-80 ZP) na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť.

Táto lehota je hmotnoprávna a začína plynúť dňom, kedy sa mal pracovný pomer skončiť, zároveň ale platí, že najneskôr v posledný deň lehoty musí dôjsť k doručeniu návrhu na začatie konania na príslušný súd. V znení § 36 ods. 1 ZP ide o prekluzívnu lehotu, čo znamená, že k zániku práva dôjde vtedy, ak nebolo uplatnené v ustanovenej lehote. Ak sa právo uplatní po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne. Ak by neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola uplatnená po uplynutí dvojmesačnej lehoty, právny úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru by nemohol byť uznaný za neplatný, aj keby bolo zrejmé, že vykazuje právnu vadu majúcu za následok jeho neplatnosť.

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru môže namietat len tá zmluvná strana, ktorá je prípadnou neplatnosťou postihnutá (tzv. „relatívna neplatnosť“).

Oznámenie účastníka druhému účastníkovi o tom, že trvá na tom, aby pracovný pomer pokračoval ďalej, identifikujeme ako bazálny predpoklad realizácie možnosti uplatniť si nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru.

ZP upravuje právne následky neplatnosti skončenia pracovného pomeru individuálne pre zamestnanca a zamestnávateľa.

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnancom je upravená v § 78 ZP. Tu platí, že ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

Ak zamestnanec skončil pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval (§ 78 ods. 3 ZP), platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

- bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
- bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,
- bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v § 78 ods. 3 ZP.

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom vyplýva z § 79 ZP. Právna úprava ustanovuje, že ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno

od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával (§ 79 ods. 3 ZP), platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

- bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
- bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

V prípadoch ustanovených v § 79 ods. 3 písm. b) ZP zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody (§ 80 ZP).

So skončením pracovného pomeru úzko súvisí aj **pracovný posudok** a **potvrdenie o zamestnaní** (§ 75 ZP). Obsah uvedených dokumentov tvorí hodnotenie pracovného pomeru zamestnanca, keďže budúci zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, predloženie týchto písomností požadovať (pozri § 41 ods. 5 ZP). Vzhľadom k tomu, že nemožno vylúčiť subjektívny (a potenciálne nesprávny)

charakter pracovného posudku ani potvrdenia o zamestnaní, s ktorým zamestnanec nie vždy musí súhlasiť, ZP zavádza v tomto prípade osobitný spôsob ochrany. Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť. Uvedená lehota je prekluzívna a vedie k zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi *pracovný posudok* (§ 75 ods. 1 ZP) do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho odpisy.

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi *potvrdenie o zamestnaní* (§ 75 ods. 2 ZP) a uviesť v ňom najmä

- dobu trvania pracovného pomeru,
- druh vykonávaných prác,
- či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
- údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti,

- údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2 ZP),
- údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76 ods. 6 ZP.

Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

10. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Pracovný pomer je najčastejšie sa vyskytujúci základný pracovnoprávny vzťah, popri ktorom existujú aj vzťahy vznikajúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Tieto dohody nesúvisia s pracovným pomerom, ale zakladajú iné pracovnoprávne vzťahy. V porovnaní s pracovným pomerom sú len doplnkové, výnimočné formy účasti na práci.

Právna úprava týchto tzv. atypických foriem zamestnania je obsiahnutá v ustanoveniach § 223 až § 228 deviatej časti ZP. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú vylúčené z pôsobnosti druhej časti ZP a možno na ne aplikovať len všeobecné ustanovenia prvej časti ZP, ustanovenia týkajúce sa zákazu výkonu prác pre ženy a mladistvých, ustanovenia všeobecnej zodpovednosti zamestnanca a zamestnávateľa a zákonný rozsah subsidiárnej pôsobnosti OZ. Spory vyplývajúce z dohôd sa prejednávajú a rozhodujú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

Zákonodarca umožňuje zamestnávateľovi na plnenie jeho úloh alebo na zabezpečenie jeho potrieb uzatvárať výnimočne dohody, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Dohody nie je možné uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského práva [zákon č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom v znení neskorších predpisov (autorský zákon)]. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa majú uzatvárať len na úlohy malého rozsahu, resp. ak ide o potreby zamestnávateľa, ktoré majú zvyčajne krátkodobý charakter alebo je potrebné vykonať pracovné úlohy ojedinelého charakteru.

Zmluvnou stranou zamestnávateľa v týchto pracovnoprávných vzťahoch môžu byť fyzické osoby, ktoré nie sú v pracovnom pomere, ako aj

fyzické osoby, ktoré už majú založený pracovný pomer.⁵² Zamestnancom, ktorí chcú vykonávať prácu menšieho rozsahu, resp. špecifického charakteru, dohody umožňujú ďalšiu zárobkovú činnosť, ktorú je možné časovo aj priestorovo skĺbiť s primárnou pracovnou aktivitou.⁵³

Prostredníctvom voľnejšieho právneho vzťahu, ktorý dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zakladajú, sa zamestnávateľovi umožňuje uskutočňovať niektoré svoje doplnkové podnikateľské zámery alebo potreby. Zamestnávateľ je vo veľkej miere zbavený mnohých povinností, ktoré mu inak vyplývajú z pracovného pomeru.

Obom stranám, zamestnávateľovi aj zamestnancom, vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou zákonom ustanovené základné práva a povinnosti. Z pohľadu bezpečnosti práce, povinnosti zamestnávateľa riadne oboznámiť zamestnanca s právnymi predpismi a inými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zodpovedá povinnosť zamestnanca tieto právne predpisy dodržiavať a konať v ich súlade. Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom pri výkone práce vytvárať primerané podmienky, aby samotný výkon ich práce bol riadny a bezpečný. To znamená, že zamestnávateľ musí najmä poskytnúť potrebné základné prostriedky, zadovážiť potrebný materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky. So zverenými prostriedkami sú zamestnanci povinní riadne hospodáriť a majetok zamestnávateľa musia strážiť a ochraňovať pred možným poškodením, stratou, zničením, prípadne jeho zneužitím. Od zamestnancov sa vyžaduje vykonávať prácu zodpovedne a riadne v súlade s dohodnutými podmienkami. Každý zamestnanec má vykonávať svoju prácu osobne. Medzi základné povinnosti zamestnávateľa patrí aj povinnosť viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené, ako aj viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu

⁵² Matlák, J., Macková, Z., Hrvolová, M.: Právo sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike. Bratislava, Vydavateľské oddelenie PF UK v Bratislave 2001, s. 198

⁵³ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2007, s. 377

na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Povinná evidencia uzatvorených dohôd má prispieť k prehľadnosti a k ľahšiemu overovaniu celkového prípustného rozsahu pracovného času z vykázaných prác v kalendárnom roku.⁵⁴

Ak pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s týmto výkonom vznikne na strane subjektov škoda, povinnosťou škodcu je vzniknutú škodu nahradiť. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti zo strany zamestnanca nesmie presiahnuť 1/3 skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako 1/3 odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem taxatívne vymedzených prípadov. Ide o prípady osobitnej zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov (§ 182 až § 185 ZP). Za škodu, ktorú pri výkone práce na základe niektorej z dohôd utrpel zamestnanec, zodpovedá zamestnávateľ, a to rovnako ako v pracovnom pomere.

Pracovnoprávny vzťah, ktorý dohoda zakladá, je podstatne voľnejší než pracovný pomer a vytvára pomerne široký priestor pre uplatnenie zmluvnej voľnosti účastníkov. Na druhej strane dohoda na rozdiel od pracovného pomeru nezakladá viacero právnych nárokov, najmä pokiaľ ide o nárok na dovolenku, nárok na náhradu mzdy pri prekážkach v práci, odmenu za prácu nadčas, poskytnutie stravy.⁵⁵ Tieto nároky si však zmluvné strany môžu zakotviť priamo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je typické minimum odvodových povinností. Zamestnávateľ je povinný platiť poistné na garančné poistenie vo výške 0,25 % z vymeriavacieho základu a na úrazové poistenie vo výške 0,8 % z vymeriavacieho základu.

⁵⁴ Thurzová, M.: Zákonník práce - Komentár s judikatúrou. Šamorín, Heuréka 2007, s. 384

⁵⁵ Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina, EUKODDEX 2004, s. 777

Dohoda o vykonaní práce

Dohoda o vykonaní práce je upravená ustanovením § 226 ZP. Pre právoplatné uzatvorenie dohody sa vyžaduje dodržanie písomnej formy. Túto dohodu je nutné uzatvoriť aspoň jeden deň pred dňom začatia výkonu práce a zahrnúť v nej všetky zákonom predpísané náležitosti. Okrem pracovnej úlohy vymedzenej individuálne sa musí v dohode uviesť doba, v ktorej sa má daná pracovná úloha vykonať a predpokladaný rozsah práce, ak tento rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Rozsah vykonávanej práce pre jedného zamestnávateľa v jednom kalendárnom roku nesmie presiahnuť zákonom povolený ročný limit 350 hodín v kalendárnom roku. V neposlednom rade je predmetom dohody aj odmena, ktorá patrí zamestnancovi za vykonanú prácu. Výška odmeny nie je obmedzená. Nárok na odmenu vzniká zamestnancovi spravidla po dokončení a odovzdaní práce.

ZP upravuje spôsoby skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o vykonaní práce. Za jeden zo spôsobov zániku dohody o vykonaní práce sa považuje moment, keď zamestnanec svoju dohodnutú pracovnú úlohu v dohodnutej dobe splnil. Druhým spôsobom zániku dohody je odstúpenie ako jednostranný právny úkon zamestnanca alebo zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže od dohody odstúpiť, ak zamestnanec dohodnutú pracovnú úlohu nevykonával v dohodnutej dobe, a zamestnanec tak môže urobiť, ak mu zamestnávateľ nevytvoril dohodnuté pracovné podmienky potrebné pre samotné vykonanie pracovnej úlohy. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá tým vznikla zamestnancovi.

Dohoda o pracovnej činnosti

Dohoda o pracovnej činnosti je v rámci platnej právnej úpravy zakotvená v ustanovení § 228a ZP a možno ju uzatvoriť len za presne ustanovených podmienok.

Zamestnávateľ je povinný dohodu o pracovnej činnosti uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Okrem formálnej stránky musí dohoda spĺňať aj určité obsahové náležitosti. V dohode

o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca. Na rozdiel od dohody o vykonaní práce je predmetom tejto dohody druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva. Rozsah pracovného času zamestnanca na základe tejto dohody je najviac 10 hodín týždenne, pričom dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť na určitú dobu alebo na neurčitý čas. Poslednou náležitosťou dohody je odmena za vykonávanú prácu. V dohode možno dohodnúť taktiež spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. V prípade, ak z dohody tento spôsob skončenia nevyplýva, treba vychádzať z ustanovenia § 228a ods. 3 ZP. Dohodu možno skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu alebo jednostranne výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpoveďnou dobou, ktorá začína plynúť dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená druhej strane.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Právna úprava dohody o brigádnickej práci študentov je obsiahnutá v ustanoveniach § 227 a § 228 ZP.

Zamestnávateľ môže uzatvoriť uvedenú dohodu len s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta. Pojem študent ZP nevymedzuje, a preto sa štatút študenta odvodzuje z osobitných právnych predpisov, zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov a zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Na tento účel sa za študenta považuje žiak strednej školy, ako aj študent vysokej školy, pričom musí ísť o žiaka alebo študenta s pracovnoprávnou subjektivitou, t. j. osobu po dovŕšení 15 rokov veku, ak nie je ustanovené inak (zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď táto osoba skončí povinnú školskú dochádzku) a žiaka alebo študenta sústavne sa pripravujúceho na povolanie. Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študenta je potvrdenie štatútu študenta, čo znamená, že táto fyzická osoba musí zamestnávateľovi predložiť potvrdenie o tom, či je žiakom

strednej školy alebo študentom vysokej školy a o akú formu sústavnej prípravy sa jedná.

Pri uzatváraní dohody o brigádnickej práci študentov zamestnávateľ musí dodržať zákonom ustanovený rozsah práce. Študent môže vykonávať len prácu, ktorej rozsah neprekračuje v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času, t. j. maximálne 20 hodín týždenne. Sledovanie dodržania tohto rozsahu práce upravuje § 227 ods. 3 ZP. Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že počet odpracovaných hodín musí zodpovedať polovici všeobecne ustanoveného úväzku v rámci doby, na ktorú bola dohoda uzatvorená, ale maximálne v rámci 12 mesiacov.

V ustanovení § 228 ZP uvádza, ktoré náležitosti dohoda o brigádnickej práci študentov musí obsahovať. Z formálnej stránky uvedené ustanovenie predpisuje pre platnosť tejto dohody dodržanie písomnej formy. Z hľadiska hmotnoprávneho musí byť v dohode o brigádnickej práci študentov uvedená dohodnutá práca, ktorú má zamestnanec so štatútom študenta vykonať, rozsah pracovného času, dohodnutá odmena, ktorá patrí zamestnancovi za vykonanú prácu a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Z hľadiska doby možno dohodu uzatvoriť na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode o brigádnickej práci študentov možno dohodnúť spôsob jej skončenia, obdobne ako je to pri dohode o pracovnej činnosti. Dohodu o brigádnickej práci študentov je možné skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu, okamžitým skončením dohody alebo jednostrannou výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou.

11. Osobitná právna úprava pracovnoprávných vzťahov

Platná právna úprava vytvára predpoklady pre rôznorodosť právnych foriem účasti občanov v pracovnom procese pri výkone závislej práce. Okrem pracovného pomeru, ktorý predstavuje základný a v praxi najaplikovanejší pracovnoprávny vzťah, existujú aj ďalšie právne formy realizácie pracovnej činnosti. Kategorizácia pracovnoprávných vzťahov podlieha v odbornej literatúre relatívne rozsiahlej *názorovej diverzifikácii*. Pracovnoprávne vzťahy sa spravidla členia na základné pracovnoprávne vzťahy (pracovný pomer a vzťahy vznikajúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), vzťahy bezprostredne súvisiace so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi, resp. vzťahy od nich odvodené (napr. sankčné vzťahy, vzťahy pri kontrole dodržiavania predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), ako aj na ďalšie pracovnoprávne vzťahy, v rámci ktorých fyzické osoby vykonávajú prácu za odmenu pre iný subjekt.⁵⁶ Medzi ďalšie pracovnoprávne vzťahy sa zaraďujú tie, na ktoré sa ZP vzťahuje, pokiaľ to priamo ustanovuje (priama pôsobnosť), alebo pokiaľ to určujú osobitné právne predpisy (delegovaná pôsobnosť), prípadne pokiaľ osobitný predpis neustanovuje inak (subsidiárna pôsobnosť).⁵⁷ Do poslednej, vyššie menovanej skupiny pracovnoprávných vzťahov („**ďalšie pracovnoprávne vzťahy**“), patria svojim obsahom aj štátnozamestnanecký pomer, služobný pomer a niektoré iné pracovnoprávne vzťahy (napr. špecifický vzťah sudcov a štátu, právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie, prípadne pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi), ktoré vykazujú hybridný interdisciplinárny charakter a jedinečné znaky z dôvodu, že ich upravujú nielen pracovnoprávne predpisy, ale aj právne predpisy iných právnych odvetví.

⁵⁶ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2004, s. 572

⁵⁷ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2007, s. 60

Niektoré spoločné a rozdielne znaky pracovnoprávných vzťahov a zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe

Zapájanie občanov ako nositeľov pracovnej sily jednak do procesu materiálnej výroby, jednak do procesu, prostredníctvom ktorého dochádza k zabezpečovaniu všetkých potrebných funkcií a úloh štátu i spoločnosti, patrí k základným otázkam organizácie práce. Pracovnoprávne vzťahy nevznikajú len vo výrobe, ale aj v oblasti nevýrobnej, kde nedochádza k výrobe v užšom slova zmysle, t. j. k spojeniu pracovnej sily s výrobnými prostriedkami. Aj v pracovnoprávnej teórii sa uznáva, že súčasťou pracovnoprávných vzťahov sú aj zamestnanecké vzťahy vznikajúce pri uskutočňovaní funkcií štátu. Aj zamestnanecké vzťahy zamestnancov pri výkone štátnej služby (štátneho aparátu) sú formou zapojenia občanov do pracovného procesu.⁵⁸

Aktuálnosť komparatistických vedeckých skúmaní jednotlivých skupín právnych vzťahov vystupuje do popredia mimoriadne v posledných rokoch i z toho dôvodu, že pokiaľ socialistický zákonodarca do obdobia revolučných zmien 90. rokov zameriaval svoje snahy unifikačným smerom, k cieľu vytvoriť jeden univerzálny, generálne aplikovateľný pracovný pomer subsumujúci v sebe i štátnozamestnanecké vzťahy/prvky, čo spôsobilo takmer odstránenie štátnozamestnaneckých vzťahov z právneho poriadku, v podmienkach postrevolučných zmien, v prostredí demokratického právneho štátu bola otázka štátnozamestnaneckých vzťahov celospoločensky a odborne pertraktovaná. V situácii zmenenej úlohy štátu a nových úloh verejného sektora sa reaktivovala potreba hľadania individuálneho miesta štátnozamestnaneckých vzťahov v systematike pracovného práva, ktoré by zohľadňovalo špeciálnosť druhu týchto právnych vzťahov a akcentovalo rozdielnosť oproti ostatným pracovnoprávnym vzťahom.

Štátnozamestnanecké vzťahy sú v súčasnosti lege artis koncipované ako vzťahy verejnoprávne, legislatívne oddelené od ostatných zamestnaneckých vzťahov. Charakteristické znaky vyplývajú zo sa-

⁵⁸ Kálenská, M.: Postavení pracovníků a funkcionářů státní správy. In: Správní právo, č.1, roč. 10, 1980, s. 45

motnej podstaty týchto vzťahov a z povahy plnenia vykonávaných úloh. V období, kedy je jednotná koncepcia pracovnoprávných vzťahov už prekonaná, individuálna znaková pestrosť umožňuje dešifrovať základné spoločné a rozdielne črty pracovnoprávných a štátnozamestnaneckých vzťahov.

Vznik štátnozamestnaneckého vzťahu sa realizuje na základe rozhodnutia o menovaní a zaradení štátneho zamestnanca na určité systematizované miesto formou individuálneho právneho aktu. Je to jeden z klasických znakov naplňajúci charakter zamestnaneckých vzťahov spojených s výkonom štátnej služby. Už v minulosti sa považovalo menovanie správnym aktom za typický znak verejnoprávnosti v zamestnaneckých právnych vzťahoch. Právna teória uznávala v minulosti konštrukciu verejnoprávnej pracovnej zmluvy, vychádzajúc z názoru, že menovací akt je prijatím ponuky zamestnanca, ktorým sa takáto zmluva uskutočňuje.⁵⁹

Dnes sa rozdiely čiastočne stierajú, uznáva sa, že formálnemu menovaciemu aktu vždy predchádza „dohoda strán“ a tiež skutočnosť, že pri pomeroch vo svojej podstate verejnoprávných, sa pripúšťa vznik zmluvou.⁶⁰

Ďalší diferenčný znak nachádza veda pracovného práva v právnej stabilite zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe, tzv. definitíve. Kariérny systém, ktorého podstata vychádza z predpokladu celoživotnej pracovnej participácie zamestnanca v štruktúrach štátneho aparátu je budovaný na pilieri stability štátnozamestnaneckého vzťahu, keď sa predpokladá, že štátny zamestnanec bude po splnení formálnych zákonných požiadaviek zaradený do štátnej služby, a v prípade, ak sa nedopustí konania, ktoré je spojené s prepustením zo štátnej služby, bude sa v tomto systéme zúčastňovať pracovného procesu po celú dobu aktívneho pracovného života.

⁵⁹ Kálenská, M.: K právnemu postavení státních zaměstnanců. In: Právní obzor, č. 2, roč. 77, 1994, s. 58

⁶⁰ Čebišová, T.: Státní služba. In: Hendrych, D. a kol.: Správní právo. Praha, C. H. Beck 1998, s. 264

V právnej teórii prevláda názor, že prepustenie štátneho zamestnanca zo zamestnaneckého vzťahu v prípade zvlášť hrubého porušenia služobnej disciplíny alebo služobnej povinnosti nenarušuje základný zmysel inštitútu definitívy a skončenie zamestnaneckého vzťahu prepustením treba považovať v týchto prípadoch za plne opodstatnené. Za spornejšie by bolo treba považovať dôvody prepustenia, spočívajúce v organizačných zmenách, racionalizačných či podobných opatreniach. V týchto prípadoch by definitíva značne strácala na hodnote.⁶¹

Iný prvok prehlbujúci verejnoprávny charakter štátnozamestnaneckých vzťahov vychádza z druhu režimu právnej úpravy adresovanej týmto vzťahom a z osobitného postavenia štátu ako zamestnávateľského subjektu. Práva a povinnosti subsumované najmä v kogentných právnych normách sú výrazným premietnutím administratívnoprávnej regulácie s minimálnym substrátom súkromnoprávnych zložiek a podstatným eliminovaním možnosti dispozitívneho právneho priestoru poskytovaného účastníkom takýchto zmluvných vzťahov. Subordinačné správanie sa zúčastnených subjektov vykazuje znaky nemeniteľnosti a záväznosti s minimálnymi modifikačnými nárokmi korigujúcimi individuálnu obsahovú náplň štátnozamestnaneckého vzťahu. Zmluvná sloboda zamestnanca pri výkone štátnej služby je značne obmedzená centralistickým postavením štátu ako zamestnávateľa, čo sa prejavuje tendenciou vnášať do právnej úpravy prvky donucujúceho a nariadeného charakteru so snahou o elimináciu dvojstranných právnych úkonov a ich suplovanie jednostrannými (autoritatívnymi) rozhodnutiami štátnomocenského pôvodu.

Špeciálnymi znakmi štátnozamestnaneckých vzťahov sú tiež právna garancia služobného a platového postupu zamestnanca po splnení zákonom stanovených kritérií. Uplatňovanie takýchto zamestnaneckých výhod pramení predovšetkým z ekonomických trendov v spoločnosti, kedy dochádza k prevyšujúcej kumulácii finančného kapitálu v oblasti súkromného zamestnaneckého sektora. Na druhej strane finančná závislosť verejného sektora od príjmov zo štátneho rozpočtu a nadvä-

⁶¹ Kuril, J.: Štátna služba. Bratislava, APZ SR 2006, s. 96

zujúca neschopnosť konkurencieschopnosti v otázkach platovej politiky, rovnako obmedzenia štátnych zamestnancov k podnikateľskej a inej zárobkovej činnosti, prinášajú do štátnozamestnaneckých vzťahov nevyhnutnú požiadavku zabezpečenia práve obdobných mzdových, kariérnych a iných sociálnych výhod.

V porovnaní s pracovnoprávnymi vzťahmi vystupujú do popredia ďalšie osobitosti štátnozamestnaneckých vzťahov v oblasti spôsobu riešenia sporov a disciplinárnej zodpovednosti zamestnancov. Špeciálne podmienky právneho postavenia účastníkov takéhoto vzťahu vychádzajúce z princípu nadriadenosti (štátu ako zamestnávateľa) a podriadenosti (zamestnanca) a vytvárajú situáciu, kedy prípadný spor rieši oprávnený služobný orgán na základe príslušného rozhodnutia. Na rozdiel od súkromnoprávných úprav, v ktorých sú vôle účastníkov rovnocenné, vo verejnoprávnom prostredí štátnozamestnaneckých vzťahov tento úzus neplatí, pričom táto charakteristická črta nadriadenosti, resp. podriadenosti len zdôrazňuje nerovné a dominantné postavenie štátu. Prípadná otázka nestrannosti a spravodlivosti rozhodovacej činnosti služobných orgánov má svoju zákonnú oporu v skutočnosti, že po vyčerpaní opravných prostriedkov v konaní vo veciach štátnozamestnaneckého vzťahu je preskúmateľnosť rozhodnutia služobného orgánu možná na návrh štátneho zamestnanca zo strany súdu.

Verejnoprávnu povahu štátnozamestnaneckých vzťahov dotvára disciplinárna zodpovednosť ako osobitný druh právnej zodpovednosti, pričom jej dôsledné uplatňovanie súvisí najmä s dodržiavaním služobných úloh a služobnej disciplíny štátnych zamestnancov.

Disciplinárna zodpovednosť je osobitným druhom právnej zodpovednosti zamestnancov za porušenie pracovnej disciplíny, je subjektívnou zodpovednosťou zakladajúcou sa výlučne na princípe zavinenia, je osobnou zodpovednosťou.⁶²

Vznik disciplinárnej zodpovednosti súvisí s porušením služobnej disciplíny, tzn. služobných povinností, vyplývajúcich jednak z právnych

⁶² Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Manz 1997, s. 201

predpisov, jednak z vnútorných normatívnych a individuálnych správnych úkonov, ktoré zodpovedný zamestnanec porušil alebo nedodrжал.⁶³

Základným predpokladom a právnym základom disciplinárnej zodpovednosti v štátnej službe je existencia zamestnaneckého vzťahu. Disciplinárna zodpovednosť má vnútorne organizačnú povahu, uplatňuje sa voči osobám, ktoré sú na základe spravidla zamestnaneckého vzťahu vo vzťahu určitej organizačnej podriadenosti voči tomu, kto disciplinárnu zodpovednosť uplatňuje.⁶⁴

Disciplinárna zodpovednosť v zamestnaneckých vzťahoch v štátnej službe má vnútroorganizačnú povahu, je uplatňovaná vnútri týchto vzťahov a podliehajú jej iba osoby, ktoré sú k takejto inštitúcii v určitom organizačnom vzťahu. Nerešpektovanie právom určených podmienok, či porušenie povinností zo strany štátneho zamestnanca nemá povahu súkromnoprávneho deliktu, a preto nie je a ani nemôže byť predmetom súkromnoprávnych sankcií, ale sankcií verejnoprávnych. Disciplinárne opatrenia ako sankcie za porušenie služobnej disciplíny predstavujú sankcie trestnej povahy, ktoré nesmerujú priamo k odstráneniu škodlivých následkov disciplinárneho previnenia. Ich uplatnením sa neprerušuje porušovanie služobnej disciplíny, ani sa subjekt, porušujúci disciplínu, neprinucuje správať sa v súlade s požiadavkami disciplíny. Ukladaním disciplinárnych opatrení sa sleduje predovšetkým prevencia, a to buď individuálna alebo všeobecná.

Pre súkromnoprávne úpravy je disciplinárna zodpovednosť, keďže sa do nej premieta nerovné postavenie subjektov právneho vzťahu, neprijateľná. V súkromnoprávnych úpravách, založených na vzťahu rovnosti jednotlivých subjektov, je cudzím prvkom. V súkromnoprávnych úpravách vzniká zodpovednostný vzťah zásadne medzi tým, kto nesplnil povinnosť (delikvent) na jednej strane a subjektom (spravidla občanom – poškodeným), ktorému vznikla ujma. Pri uplatňovaní disciplinárnej zodpovednosti vzniká zodpovednostný vzťah medzi subjektom, ktorý

⁶³ Škultéty, P.: Správne právo hmotné. Bratislava, Vydavateľské oddelenie PF UK v Bratislave 1997, s. 134-135

⁶⁴ Veverka, V., Boguszak, J., Čapek, J.: Základy teorie práva a právní filozofie. Praha, Codex 1996, s 116

porušil, resp. nesplnil osobitné právne povinnosti vyplývajúce zo služobného pomeru, a tým, kto mu je na základe tohto služobnoprávného pomeru nadriadený.⁶⁵

Napriek skutočnosti, že pojem pracovnoprávných vzťahov ani štátnozamestnaneckých vzťahov nie je legislatívne vymedzený v žiadnom právnom predpise, veda pracovného práva rozpoznáva niekoľko znakov, ktorými si môžu byť tieto vzťahy podobné, až identické. Je to predovšetkým ich individuálny charakter akcentujúci skutočnosť, že pracovnoprávne vzťahy aj štátnozamestnanecké vzťahy sú vždy konkrétnymi právnymi vzťahmi medzi konkrétnymi subjektmi. Individuálny charakter zdôrazňuje aj ich osobnú povahu, čo znamená, že obe skupiny právnych vzťahov sú založené na osobnom výkone práce zamestnanca a akékoľvek zastúpenie tohto výkonu je neprípustné. Ide o prvok, ktorý poukazuje na ich osobitosť najmä s ohľadom na občianskoprávne a obchodnoprávne vzťahy.

Ďalšími spoločnými znakmi sú predovšetkým relatívna autonómia, zákonný imperatív odplatnosti (v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj v zamestnaneckých vzťahoch pri výkone štátnej služby ma práca vykonávaná zamestnancami charakter závislej práce, to znamená, že je realizovaná v osobnej, ako aj ekonomickej závislosti zamestnanca od zamestnávateľa) a uplatňovanie tzv. korelačného prepojenia subjektívnych práv a právnych povinností.

Možno preto konštatovať, že pri porovnaní oboch vybraných skupín právnych vzťahov, pracovnoprávných aj štátnozamestnaneckých, existujú znaky tak spoločné, ako aj rozdielne. Každá skupina vzniká na základe účasti občanov v pracovnom procese. Ich predmetom je spoločenský pracovný vzťah, prostredníctvom ktorého sa realizuje osobný výkon závislej práce zamestnanca v prospech zamestnávateľa. Výnimočné postavenie štátnych zamestnancov však dokumentuje aj skutočnosť, že v štátnozamestnaneckom vzťahu sa jednotliví zamestnanci podieľajú na zabezpečovaní mocenských úloh štátu, keď vystupujú ako praktickí

⁶⁵ Veverka, V., Boguszak, J., Čapek, J.: Základy teorie práva a právní filozofie. Praha, Codex 1996, s 116

vykonávateľa moci. Štátnozamestnanecké vzťahy majú i z tohto titulu interdisciplinárnu náplň, keď sa v nich prelínajú a vzájomne spolupôsobia normy viacerých právnych odvetví, najčastejšie pracovného a správneho práva.

Komparatistické porovnanie obsahovej zložky oboch skupín skúmaných vzťahov vedie k záveru, že primárna obsahová zložka je v podstate zhodná, keďže v týchto vzťahoch ide o výkon závislej práce za odmenu, avšak v obsahu štátnozamestnaneckých vzťahov sa nachádzajú aj niektoré osobitné črty, ktoré sú cudzie pracovnoprávnym vzťahom. V štátnozamestnaneckých vzťahoch disponuje štát zamestnávateľskou subjektivitou, v pracovnoprávných vzťahoch táto skutočnosť nie je expressis verbis stanovená. V právnej úprave pracovnoprávných vzťahov sa uplatňujú prvky súkromnoprávnej i verejnoprávnej povahy, ktoré od seba nie je možné oddeliť. Právne rovnocenné postavenie subjektov, typická črta súkromného práva, sa prejavuje len do vzniku pracovného pomeru (napr. v rámci predzmluvných vzťahov), následné zásahy štátu verejnoprávneho charakteru sú dôsledkom nevyhnutnosti zabezpečenia ochrany zamestnancov a ich práv.

Skutočnosť, že právna úprava štátnej služby je plne autonómna, nezávislá od právnej úpravy iných zamestnaneckých vzťahov, predovšetkým tých, ktoré vznikajú na trhu práce, posilňuje taktiež, do určitej miery, verejnoprávnu povahu zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe. Vzhľadom na to, že zamestnanecké vzťahy v štátnej službe sú verejnoprávne, je zrejmé, že by mali byť upravené mimo rámca pracovného práva, tak ako je to vo vyspelých demokratických štátoch.⁶⁶

Súčasná právna úprava výkonu štátnej služby je charakteristická zbytočnou hypertrofiou právnych predpisov, pretože vo svojej podstate rovnaké právne vzťahy upravujú viaceré zákony (napr. zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov a zákon č.

⁶⁶ Schronk, R.: Súčasný stav a ďalší vývoj pracovného zákonodarstva v ČSFR. In: Právny obzor, č. 9, roč. 75, 1992, s. 818

200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov, pozn. autorov), niekedy prakticky doslovne zhodné. Pritom táto právna úprava má rovnaký verejnoprávny charakter s obmedzenou zásadou zmluvnosti, so vzťahom nadriadenosti zamestnávateľa, ktorým je štát, a podriadenosti zamestnanca so širokým dispozičným oprávnením zamestnávateľa. Perspektívne by právna úprava štátnej služby pri rešpektovaní niektorých špecifik mala byť upravená v jednom zákone.⁶⁷

Záverom možno konštatovať, že zamestnanecké vzťahy v štátnej službe majú na rozdiel od pracovnoprávných vzťahov verejnoprávny charakter, dominujú v nich prvky verejnoprávnej povahy a hoci pracovnoprávne a zamestnanecké vzťahy spojené s výkonom štátnej služby vznikajú na základe účasti občanov v pracovnom procese, nie sú to vzťahy identické, aj keď niektoré spoločné znaky nemožno vylúčiť, napr. povinnosť zamestnanca konať prácu pre iný subjekt, právo požadovať za výkon práce odmenu, právo zamestnávateľa vyžadovať výkon práce a zároveň povinnosť poskytovať za tento výkon odmenu, právo zamestnávateľa riadiť výkon práce a povinnosť zamestnanca riadiť sa pokynmi zamestnávateľa. Na druhej strane osobitosť štátno-zamestnaneckých vzťahov zdôrazňuje predovšetkým zamestnanecká participácia na štátnej moci, ako aj osobitné práva a povinnosti jednotlivých účastníkov. Zamestnanecké vzťahy v štátnej službe zasahujú do viacerých odvetví právneho poriadku SR, najvýraznejšie do pracovného práva a správneho práva. Ide teda o právne vzťahy interdisciplinárnej povahy. Domnievame sa, že štátnozamestnanecké vzťahy predstavujú významnú právnu formu účasti občanov v pracovnom procese, keďže prostredníctvom nich sa zabezpečuje realizovanie funkcií a úloh štátu, čo znamená, že popri pracovnoprávných vzťahoch plnia významné a nezastupiteľné miesto pri realizácii závislej práce. Štátna služba je spoločenská realita a do určitej miery zasahuje do života každého občana. Hoci symbióza s ňou nie je niekedy bezproblémová, na začiatku 21. storočia je stále nevyhnutná, aj keď ju sprevádzajú niektoré problémy a súvisiace odborné výzvy (depolitizácia, legislatívna heterogénnosť, absencia prestíže, a.i.).

⁶⁷ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2006, s. 692

K právnej úprave štátnej služby vo vybraných krajinách EÚ

Legislatíva právnych a demokratických štátov EÚ nezaraďuje v prevažnej väčšine štátnu službu v rámci systematizácie práva výhradne do jedného právneho odvetvia, čo znamená, že i z hľadiska nadnárodných právnych úprav vykazuje tento právny inštitút, rovnako ako je tomu v SR, interdisciplinárnu povahu. Naše skúmanie indikuje, že normatívne pramene štátnej služby nachádzame v prostredí právnych systémov jednotlivých členských štátov EÚ najmä na pôde ústavného, pracovného a správneho práva.

Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy⁶⁸ deklaruje určité princípy na základe ktorých by sa štátna služba mala realizovať, ide predovšetkým o jej neutralitu, apolitickosť, službu občanovi, legislatívnu heterogénnosť, zvyšovanie prestíže a kvalifikovanosti štátnych zamestnancov, zlepšovanie efektívnosti jej výkonu atď. Z uvedeného dokumentu vyplýva ďalej to, že pracovné miesta v štátnej službe by mali byť obsadzované zamestnancami schopnými plniť pracovné úlohy na vyžadovanej úrovni, pre dosiahnutie tohto cieľa je ale nevyhnutné garantovať im určité právne štandardy a starať sa o ich kvalifikačné schopnosti. Osobitná pozornosť by mala byť sústredená na uplatňovanie demokratických zásad pri výkone štátnej služby a vo vzťahu k občanovi, ktorému štátni zamestnanci slúžia. Priama účasť zamestnancov na rozhodovaní vyplýva z potreby organizácie verejných úloh, zároveň sú ale štátni zamestnanci, napriek tomu, že plnia úlohy štátu a disponujú určitými osobitnými právami a povinnosťami občanmi, ich právne postavenie musí preto vychádzať z hodnotových pravidiel rovnakého zaobchádzania bez akejkoľvek diskriminácie.

Iný dokument⁶⁹ poukazuje na niektoré ostatné prvky štátnej služby v krajinách EÚ keď uvádza, že jedným z najväčších problémov krajín uchádzajúcich sa o členstvo je v oblasti štátnej služby nižšie platové

⁶⁸ Concil of Europe: Recommendation No. R (2000)6E of the Committee of Ministers to member states on the status of public officials in Europe (k 15. aprílu 2009 uverejnené na stránke www.coe.int), s. 1 a nasl.

⁶⁹ OECD-PUMA: Preparing Public Administration for the European Administrative Space. Paris: Sigma papers, 1998, s. 127

ohodnotenie štátnych zamestnancov, ktoré neumožňuje získať a udržať vysokokvalifikovaných odborníkov, keďže finančný kapitál sa kumuluje predovšetkým v oblasti súkromného zamestnaneckého sektora. Na druhej strane nemenej významný problém predstavuje finančná závislosť verejného sektora od príjmov zo štátneho rozpočtu a rigidné podmienky pre služobný postup, ktorý je vo väčšine prípadov podmienený skôr dĺžkou služby, než skutočným výkonom, náročnosťou pracovnej činnosti alebo dosiahnutou kvalifikáciou zamestnanca.

Európska únia nepredpisuje systém štátnej služby v jednotlivých členských krajinách, len nepriamo ovplyvňuje organizáciu štátnej správy a štátnej služby týchto štátov s požiadavkou, že musia byť schopné prevziať a implementovať komunitárne právo. Spolupráca verejnej správy členských krajín na tvorbe a implementácii spoločnej politiky, spôsobilosť členských krajín bežne, na všetkých postoch, komunikovať a koordinovať prípravu a realizáciu spoločných rozhodnutí patrí k základným podmienkam fungovania Spoločenstva. Preto sa od kandidátskych krajín vyžaduje, aby ich štátna služba zodpovedala princípom, ktoré vyznačuje spoločný európsky priestor.⁷⁰

Zastávame názor, že právna úprava štátnej služby by mala byť obsiahnutá v normatívnych právnych aktoch a zodpovednosť za riadenie štátnej správy by mala nieť výkonná moc [v niektorých krajinách EÚ je štátna služba organizovaná vládou – napr. Lotyšsko, v iných je decentralizovaná a realizuje sa na viacerých úrovniach prostredníctvom rôznych štátnych orgánov – napr. Rakúsko, inde (napr. Maďarsko) ide o prekrývanie riadiacich právomocí zákonodarnou a výkonnou mocou]. Neuralgický problém predstavuje už vyššie spomínané určenie kritérií pre služobný postup. V závislosti od legislatívy môžeme uvažovať jednak o zaradení zamestnanca do vyššej platovej triedy, alebo platového stupňa, prípadne aj o ich kombinácii. Pokiaľ platové stupne odzrkadľujú zväčša dĺžku praxe štátneho zamestnanca, platová trieda je v zásade vyjadrením jeho kvalifikačných predpokladov. V niektorých krajinách EÚ je služobný postup podmienený vykonaním osobitnej skúšky, splnením zákonom stanovených podmienok alebo pozitívnym hodnotením

⁷⁰ Kuril, J.: Štátna služba. Bratislava, APZ SR 2006, s. 126

vedúceho zamestnanca (nadriadeného). Predovšetkým posledná možnosť potenciálne vylučuje prezumpciu správnosti a dôvodnosti takého postupu, keďže ide o jednostranné, a teda subjektívne (potenciálne nesprávne) rozhodnutie. Domnievame sa preto, že najvhodnejším riešením pre služobný postup v štátnej správe by mala byť kombinácia viacerých faktorov zdôrazňujúcich objektivnosť a transparentnosť tohto konania. Nemalo by v žiadnom prípade ísť o postup automatický (napr. podľa dĺžky odpracovaných rokov), ale základné kritérium by malo byť vyjadrené v posúdení pracovných (odborných) schopností zamestnanca na viacerých úrovniach, z viacerých hľadísk. V kontexte uvedeného je prirodzené, že s vyšším služobným zaradením úmerne vzrastá aj stupeň zodpovednosti takéhoto zamestnanca. V prílohe (bod č. 4) Odporúčania Výboru ministrov Rady Európy sa tiež hovorí, že nábor štátnych zamestnancov má vychádzať z rovnosti príležitostí v prístupe k verejným funkciám na základe schopností jednotlivých uchádzačov a spravodlivej a otvorenej súťaže, bez akejkoľvek diskriminácie. Na druhej strane ale nie je zakázané, aby boli určené osobitné podmienky v súvislosti s náborom uchádzačov pre pracovné miesta v štátnej správe. Tu len okrajovo podotýkame, že antidiskriminačná legislatíva EÚ je pomerne striktná, a aj keď pripúšťa v niektorých prípadoch takéto a podobné výnimky, tie budú ale vždy posudzované z hľadiska jednotlivých (zakázaných) diskriminačných dôvodov a foriem v konkrétnej situácii.

Nerovnaké zaobchádzanie sa prejavuje tak vo verejnej (štátnej) sfére, ako aj vo sfére súkromnoprávných vzťahov, v rovine tak kolektívnej, ako aj individuálnej. V štátnej službe ide spravidla o prepojenie na oblasť pracovnoprávných vzťahov, kedy k rozsiahlej fluktuácii štátnych zamestnancov dochádza predovšetkým v období personálnych opatrení (zmien) zo strany vládnucich politických funkcionárov po ich nástupe k moci. Aj keď je možné akceptovať určitú horizontálnu voľnosť výberu vrcholných štátnych funkcionárov na základe politickej príslušnosti, kritérium odbornosti by nemalo ustupovať vertikálnemu diskriminačnému kritériu politickej lojálnosti smerom k nižším pracovným pozíciám. Odbornú polemiku prináša nielen hrozba diskriminácie štátnych zamestnancov, alebo nerovnaké zaobchádzanie medzi štátnymi zamestnancami na-

vzájom, ale tiež diskriminačné tendencie štátnych úradníkov smerom k bežným občanom. Určítym protipólom týchto alternatív je pozitívna diskriminácia, označovaná niektorými autormi ako afirmatívna akcia (prípadne vyrovnávacie opatrenie). V oblasti štátnej služby v EÚ ide napr. o zvýhodňovanie vojnových invalidov a pod.

Aj podľa niektorých iných názorov termín nábor obsahuje vo svojej podstate dva inštitúty, a to nábor a výber do štátnej služby. Vzájomná prepojenosť oboch procesných zložiek vyplýva najmä z toho, že správa sa nemôže uspokojiť s pasívnou a neutrálnou úlohou, ktorá spočíva len v prijímaní zamestnancov, ale musí podnecovať aj ich záujem.⁷¹ Pokiaľ ide o práva a povinnosti štátnych zamestnancov, tie sú v zásade rovnaké s právami a povinnosťami ostatných občanov. Ich modifikácia prichádza do úvahy v rámci kolektívneho vyjednávania, to by ale malo byť zárukou toho, že nedôjde k rozporu s právami a povinnosťami zaručujúcimi riadny výkon štátnozamestnaneckých funkcií.

V priebehu predovšetkým druhej polovice 20. storočia, v súvislosti s rozvojom konceptu ľudských a občianskych práv postupovalo odstraňovanie zákazov a obmedzení, ktoré v klasickej ére štátnej služby boli ukladané „plošne“. Moderné ústavné právo obmedzuje výnimky z takýchto práv na nutné, odôvodnené a zákonom stanovené prípady. Požaduje sa, aby štátny zamestnanec zachovával politickú neutralitu a rezervovanosť a nestrannosť, aby nepodkopával dôveru v nestrannosť štátnej správy. V rozpore s rezervovanosťou by napr. bolo, keby úradník zastával významnejšiu funkciu v politickej strane alebo kandidoval do parlamentu a pod. V regulách jednotlivých krajín EÚ, príp. v ustálenej praxi sú stanovené príslušné postupy – napr. povinnosť vopred ohlasovať takéto zámery, povinnosť zaobstarať si predchádzajúci súhlas nadriadeného, dočasné zaradenie mimo výkonu funkcie atď. Záleží na tradíciách a politickej situácii krajiny. Napr. v Írsku má len najnižšia kategória úradníkov právo na účasť na politickom živote, naopak v Poľ-

⁷¹ Long, M.: La fonction publiwue en France. In: La fonction publiwue. Bruxelles: Unesco, 1966, s. 90

sku platia podobné obmedzenia len pre najvyššie kategórie štátnych zamestnancov.⁷²

Sú tu ale aj niektoré ďalšie oblasti, z ktorých možno, podľa nášho presvedčenia, formulovať určité princípy charakterizujúce právny inštitút štátnej služby v EÚ. Jednotlivé štáty Spoločenstva napríklad poskytujú štátnym zamestnancom osobitné sociálne istoty v zmysle právnych predpisov práva sociálneho zabezpečenia. Na druhej strane zamestnanci v štátnej službe nepredstavujú len pasívnu zložku jej regulácie, ale v demokratických a právnych štátoch aktívne vystupujú formou spolurozhodovania v organizácii zamestnávateľa. Možno konštatovať, že ústavné právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov sa aplikuje vo väčšine krajín EÚ aj na oblasť štátnej služby (napr. v Poľsku ale nie je toto právo priznané zamestnancom na vyšších a riadiacich pracovných pozíciách), právo na štrajk garantujú výslovne iba niektoré štáty (napr. Francúzsko, Portugalsko, Fínsko). Z ďalšieho hľadiska je nevyhnutné, aby v prípade porušenia práv alebo povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru boli štátni zamestnanci za takéto konanie príp. opomenutie (či už úmyselné, neúmyselné alebo z nedbanlivosti) právne zodpovední, teda niesli tzv. disciplinárnu zodpovednosť. S uvedeným úzko súvisí aj potreba pomenovať taxatívne dôvody na základe ktorých možno so štátnym zamestnancom skončiť zamestnanie. Zároveň je preto žiaduce, aby štátni zamestnanci, nielen v tomto prípade, mali možnosť uplatňovať svoje práva na súde alebo inom nezávislom štátnom orgáne.

Právna úprava štátnej služby v **Českej republike** je obsiahnutá v zákone č. 218/2002 Sb. o službách štátnych zamestnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (tzv. „služobný zákon“). Štátna služba sa zakladá štátnozamestnaneckým vzťahom medzi štátnym zamestnancom a štátom na základe vymenovania. Služobný zákon bol publikovaný v Zbierke zákonov ešte v roku 2002, niektoré jeho ustanovenia ale nie sú dodnes účinnými (napr. ustanovenie o pôsobnosti Generálneho riaditeľstva štátnej služby vrátane povinnosti viesť informačný systém

⁷² Kuril, J.: Štátna služba. Bratislava, APZ SR 2006, s. 126

o štátnej službe a funkčných platoch). Komplexná účinnosť zákona sa predpokladala od 1. januára 2009, aktuálny právny vývoj v Českej republike je ale taký, že termín účinnosti niektorých častí bol posunutý až na začiatok roka 2012. V sumáre možno hodnotiť systém štátnej služby ako hierarchický, založený na tzv. kariérom systéme s uplatňovaním právneho inštitútu definitívy.

Obdobný kariérny systém sa uplatňuje aj v **Rakúsku**. Štátny zamestnanec najskôr podstúpi dočasnú službu v rozsahu 4 rokov, až následne je vymenovaný do tzv. definitívnej štátnej služby, v ktorej ostáva aj po dosiahnutí dôchodkového veku. Nachádzame tu viaceré osobitosti, napr. povinnosť zamestnanca zachovávať doživotne mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedel počas výkonu služby, čo v konečnom dôsledku poukazuje na zvýšenú mieru disciplinárnej zodpovednosti (nejedná sa pritom iba o túto skutočnosť, ale mnohé ďalšie, pozn. autorov) alebo napr. možnosť založiť štátnozamestnanecký vzťah nielen na základe vymenovania, ale aj pracovnou zmluvou.

Iná situácia je v **Poľsku**. Služobná legislatíva rozlišuje 4 kategórie (triedy) štátnych zamestnancov. Zaradenie a odmeňovanie v jednotlivých triedach je závislé od kvalifikácie zamestnancov, ale aj povinných skúšok, ktoré treba podstúpiť. Spôsob založenia je tiež špecifický, štátny zamestnanec je vymenovaný do služby až následne, po tom, čo určitý čas strávil v tzv. „zmluvnom pomere“, ktorý ale nepredstavuje pre zamestnanca rovnaké sociálne istoty a tiež istotu zamestnania ako služobný pomer. Elementárnou funkciou zmluvného pomeru je poskytnúť zamestnávateľovi možnosť overiť si pracovné a ďalšie schopnosti a vlastnosti zamestnanca a prípadne na základe výpovede zmluvný pomer skončiť. V tejto rovine by sme mohli uvažovať o akejsi analógii skúšobnej doby, aplikovateľnej v pracovnom pomere v SR, ako aj iných krajinách EÚ.

Úprava pracovnoprávnych vzťahov (nevynímajúc štátnu službu) požíva v **Holandsku** viaceré špecifiká, zvyšku právnej Európy pomerne málo známe alebo ňou opomínané. Dokonca by sme mohli uvažovať o určitom predsudku, ktorý pracovnoprávnu úpravu v Holandsku ozna-

čuje za jednu z najliberálnejších nielen v Európe, ale aj v kontexte mimokontinentálnych pracovnoprávných systémov. Hodnotenie „liberálnosti“ pracovnoprávných vzťahov v jednotlivých krajinách sveta, napríklad zo strany Svetovej banky v správe „Doing Business 2009“, ktoré bolo zverejnené nedávno (posudzované obdobie predstavuje apríl 2007 – jún 2008), ale zaraďuje Holandsko celkovo na 98. miesto zo 181 posudzovaných krajín (ak toto výsledné umiestnenie atomizujeme, a nazrieme naň detailnejšie, z predmetnej správy vyplýva, že z hľadiska prekážok pri prijímaní zamestnancov skončila krajina 17-ta, neflexibility pracovného času 40-ta, prekážok vo veci skončenia pracovného pomeru 70-ta, rigidnosti pracovnoprávných vzťahov na 42 mieste a poskytovania peňažných plnení v súvislosti so skončením pracovného pomeru 17-ta). V zmysle uvedeného máme za to, že označenie holandskej pracovnoprávnej legislatívy, vzťahujúcej sa aj na oblasť štátnej služby, ako zásadne liberálnej, je minimálne sporné. Možno zaujímavo znie porovnanie s legislatívou SR, celkové umiestnenie (83), prekážky prijímania zamestnancov (17), neflexibilita pracovného času (60), prekážky vo veci skončenia pracovného pomeru (30), rigidnosť pracovnoprávných vzťahov (36) a poskytovanie peňažných plnení v súvislosti so skončením pracovného pomeru celkovo trináste miesto.⁷³ Legislatíva štátnej služby v Holandsku vychádza zo systému merit. Vážnosť služby určuje už jej ústavnoprávne zakotvenie doplnené o viaceré a súvisiace právne predpisy (zákon o zamestnancoch ústrednej a miestnej správy; platový zákon; výsluhový zákon atď.). Služobný postup zamestnancov je síce na jednej strane podmienený dosiahnutím určitej kvalifikácie, samotný posun na vyššie pracovné miesto ale následne podmieňuje aj odporúčanie služobne nadriadeného. Ten má zákonnú povinnosť sledovať pracovné výkony podriadených zamestnancov a hodnotiť ich formou správ, jedná sa teda o zmiešané kritérium podmienok pre služobný postup. Mimoriadnym špecifikom je aj možnosť štátnych zamestnancov realizovať niektoré (vedľajšie) pracovné činnosti dokonca i počas pracovného času, ak s tým nadriadený súhlasí, s následkom alikvótneho

⁷³ Správa Svetovej banky k 15. aprílu 2009 uverejnená na stránke www.doingbusiness.org

krátenia funkčného platu. Striktnosť právnej úpravy akcentuje napríklad plošný zákaz štrajku pre všetkých štátnych zamestnancov.

Niektoré spoločné znaky s právnou úpravou Rakúska a Poľska identifikujeme v legislatíve štátnej služby v **Nemecku**. Aj tu najskôr zamestnanec podstupuje dočasnú štátnu službu (v rozsahu najviac 5 rokov), následne, ak sa osvedčil, je vymenovaný doživotne. I tu platí zachovanie mlčanlivosti o skutočnostiach, ktoré sa mu stali známymi počas plnenia služby, rovnako sa uplatňuje zvýšená miera disciplinárnej zodpovednosti. Základné práva štátnych zamestnancov obmedzuje ustanovenie o zákaze výkonu inej zárobkovej činnosti (na rozdiel napr. od Holandska), či zákaz prijímania darov alebo odmien.

Štátna služba v **Taliansku** je všeobecne kvalifikovaná ako pomerne rigidná (striktne taxatívne podmienky zmeny alebo skončenia pracovného pomeru, nevelký právny priestor na kolektívne vyjednávanie, podmienky a sankcie disciplinárnej zodpovednosti, a pod.). Prijatiu do služobného pomeru a jeho založeniu prostredníctvom menovacieho aktu predchádza konkurz – výberové konanie. Obdobne, ako v niektorých iných krajinách EÚ, aj v Taliansku je možnosť využiť počas určitej doby, pred definitívnym (doživotným) vymenovaním, právny inštitút skúšobnej doby. Počas jej plynutia je možné podať zo služobného pomeru výpoveď. Právna úprava administratívneho práva je pomerne stará a obsiahnutá v dekrétach prezidenta republiky, ktoré sa datujú do 50. a 60. rokov minulého storočia.

Krajinou s inými podmienkami a pravidlami fungovania štátnej služby je **Francúzsko**. Pokiaľ organizácia štátnej služby je v krajinách EÚ v zásade decentralizovaná, Ústava Francúzskej republiky zveruje riadenie a zodpovednosť za štátnu službu do rúk prezidenta. O absolútnej centralizácii ale hovoriť nemožno, určité poradné spolupôsobenie prináleží aj štátnemu sekretárovi a ministrovi financií. Možno inšpirujúcou skutočnosťou pre iné legislatívy je proces rotácie zamestnancov medzi štátnou správou a súkromným sektorom. Ten stojí na pilieri zachovania práva na služobný postup a výsluhovú rentu aj vtedy, ak zamestnanec dočasne výkon štátnej služby preruší.

Stručný európsky exkurz zakončíme vo **Veľkej Británii**, kde právna úprava kategorizuje zamestnancov na verejných (štátnych) a tých ostatných. O nejakých osobitných normatívnych aktoch nemôžeme hovoriť, platí úzus, že štátni zamestnanci sú podriadení kráľovskej korune a v rozsahu a spôsobom, ktorý koruna pripustí, sa na ich právne postavenie bude uplatňovať ostatná pracovnoprávna legislatíva

Právna úprava štátnej služby v SR

Štátnozamestnanecký pomer, ktorý predstavuje základnú právnu formu realizácie štátnej služby v podmienkach SR, je obsiahnutý v **zákone č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“ alebo „zákon č. 312/2001 Z. z.“), služobné pomery, ako určitá mutácia štátnozamestnaneckého pomeru vyplývajú najmä zo **zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 315/2001 Z. z.“), **zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 73/1998 Z. z.“), **zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 154/2001 Z. z.“), **zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 346/2005 Z. z.“) a **zákona č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 200/1998 Z. z.“).

Obsahom vykonávania štátnej služby sú podľa **zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe** v znení neskorších predpisov práva a povinnosti štátu a štátneho zamestnanca vyplývajúce z vykonávania štátnej služby alebo súvisiace s vykonávaním štátnej služby. Štátna služba je podľa tohto zákona budovaná na princípoch profesionality, politickej neutrality, efektivity, pružnosti, nestrannosti a etiky. Právne vzťahy štátnych zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby sú verejnoprávne vzťahy štátnych zamestnancov k štátu. Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere. Štátna služba je plnenie úloh štátnej

správy alebo vykonávanie štátnych záležitostí v rozsahu pôsobnosti ustanovenej osobitnými predpismi, ktoré štátny zamestnanec vykonáva v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby, ak plnenie jeho úloh zahŕňa riadenie, rozhodovanie, kontrolu, odbornú prípravu rozhodnutí, odbornú prípravu návrhov zákonov a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov vrátane odborných činností súvisiacich s ich prerokúvaním a schvaľovaním alebo odbornú prípravu podkladov na vykonávanie štátnych záležitostí. Vykonávaním štátnych záležitostí na účely tohto zákona je činnosť, ktorá nie je plnením úloh štátnej správy, ale ktorá je vykonávaná výlučne v štátnom záujme v súvislosti s plnením úloh štátnej správy. Vykonávaním štátnych záležitostí je aj plnenie úloh uvedených v ods. 2 písm. a) až d) štátnym zamestnancom, ktorý zabezpečuje uplatňovanie právnych vzťahov štátnych zamestnancov v osobnom úrade podľa tohto zákona a osobitných predpisov a plnenie úloh justičných čakatelov, súdnych úradníkov, súdnych tajomníkov, probačných a mediačných úradníkov a právnych čakatelov prokuratúry podľa osobitného predpisu. Právne vzťahy justičných čakatelov, právne vzťahy súdnych úradníkov, právne vzťahy súdnych tajomníkov, právne vzťahy probačných a mediačných úradníkov a právne vzťahy právnych čakatelov prokuratúry pri vykonávaní štátnych záležitostí sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný zákon neustanovuje inak. Štátna služba príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov Slovenskej informačnej služby, príslušníkov Národného bezpečnostného úradu, príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže, príslušníkov Železničnej polície, colníkov a profesionálnych vojakov, príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchranej služby sa spravuje osobitnými predpismi (pozri v predchádzajúcom).

Podľa § 14 ods. 1 možno do štátnej služby prijať občana alebo občana iného členského štátu Európskej únie, ktorý sa uchádza o štátnu službu, ak spĺňa tieto **predpoklady**:

- dosiahol vek 18 rokov,
- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- je bezúhonný,
- spĺňa kvalifikačné predpoklady,

- je zdravotne spôsobilý na vykonávanie štátnej služby,
- má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- ovláda štátny jazyk,
- ovláda cudzí jazyk, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby určí služobný predpis, ktorý vydá najvyšší služobný úrad,
- úspešne absolvoval výberové konanie na prípravnú štátnu službu alebo spĺňa predpoklady na dočasnú štátnu službu podľa § 25 ods. 2 písm. a) a c),
- je oprávnený oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu, ak sa toto oprávnenie na výkon štátnej služby požaduje.

Voľné štátnozamestnanecké miesto obsadzuje služobný úrad zo štátnych zamestnancov alebo výberovým konaním. Výberovým konaním na obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta v príslušnom odbore štátnej služby sa overujú schopnosti, osobnostné vlastnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má štátny zamestnanec vykonávať v štátnej službe. Pri výberovom konaní sa musí dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania. Štátnozamestnanecký pomer vzniká na základe vymenovania na štátnozamestnanecké miesto dňom určeným v písomnom rozhodnutí o vymenovaní a zložení sľubu (§ 18). Sľub sa skladá pri odovzdaní rozhodnutia o vymenovaní. Štátnozamestnanecký pomer nevznikne, ak uchádzač odmietol zložiť sľub alebo ho zložil s výhradou. Súčasne s rozhodnutím o vymenovaní sa štátnemu zamestnancovi odovzdá písomné oznámenie o výške a zložení funkčného platu a písomné oznámenie o týždennom služobnom čase a o dĺžke dovolenky. Vymenovanie vykoná vedúci úradu okrem vymenovania do dočasnej štátnej služby odborníka plniaceho úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady alebo podpredsedu národnej rady, ktoré vykoná člen vlády, prezident, predseda národnej rady alebo podpredseda národnej rady. Štátny zamestnanec skladá sľub, ktorý znie: „Sľubujem na svoju česť vernosť Slovenskej republike. Pri vykonávaní štátnej služby budem dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy, Etický

kódex štátneho zamestnanca a služobné predpisy a v súlade s nimi sa budem riadiť pokynmi predstavených. Svoje povinnosti budem vykonávať riadne, čestne, svedomite a nestranne.“ Sľub je zložený, ak po jeho prečítaní ten, kto ho skladá, vyhlási „tak sľubujem“ a vyhlásenie potvrdí vlastnoručným podpisom na príslušnej listine. Na tejto listine musí byť uvedený dátum zloženia sľubu.

Zákon č. 312/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov **člení štátnu službu** na

- **prípravnú** (§ 19),
- **stálu** (§ 24),
- **nominovanú** (24a),
- **dočasnú** (§ 25).

Prípravná štátna služba je príprava na vykonávanie stálej štátnej služby v príslušnom odbore štátnej služby. Jej dĺžka sú tri mesiace, ktoré začnú plynúť odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Do prípravnej štátnej služby sa nezapočítava čas vykonávania štátnej služby uvedený v § 73 ods. 1 [čerpanie dovolenky, platené služobné voľno, zdokonaľovanie služby podľa osobitného predpisu, zvyšovanie kvalifikácie, prestávky na dojčenie, náhradné voľno za štátnu službu nadčas a náhradné voľno za štátnu službu vo sviatok, ak štátny zamestnanec nevykonáva štátnu službu, pretože je sviatok pripadajúci na jeho inak obvyklý služobný deň, neprítomnosti štátneho zamestnanca v štátnej službe z dôvodu dočasnej neschopnosti na vykonávanie štátnej služby pre chorobu alebo úraz alebo karantény alebo materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky do troch rokov veku dieťaťa, starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť a starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť do šiestich rokov veku dieťaťa] okrem písmena d) [prehlbovanie kvalifikácie]. Prípravná štátna služba zahŕňa skúšobnú lehotu, ktorá je tri mesiace, a plynie odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Do skúšobnej lehoty sa nezapočítava čas vykonávania štátnej služby uvedený v §

73 ods. 1 okrem písmena d). Po uplynutí prípravnej štátnej služby sa štátny zamestnanec vymenuje do stálej štátnej služby.

Stála štátna služba bezprostredne nadväzuje na prípravnú štátnu službu, ak zákon č. 312/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov neustanovuje inak. Na stálu štátnu službu nadväzuje **nominovaná štátna služba**, ak zákon č. 312/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov neustanovuje inak. Podmienkou vymenovania do nominovanej štátnej služby je úspešné *vykonanie nominačnej skúšky*. Štátny zamestnanec, ktorý požiada o vykonanie nominačnej skúšky, musí spĺňať tieto podmienky: najmenej dva roky trvania štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe, ak tento zákon neustanovuje inak; vzdelanie podľa § 14 ods. 4 písm. d) [vysokoškolské vzdelanie získané absolvovaním magisterského štúdia alebo inžinierskeho štúdia, alebo doktorského štúdia, tzn. vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa]; v posledných dvoch hodnotených obdobiach dosiahol pri služobnom hodnotení bodovú hodnotu „3“ alebo „4“, ak tento zákon neustanovuje inak. Účelom nominačnej skúšky je overiť mimoriadne osobnostné predpoklady, odborné znalosti a úroveň ovládania anglického, francúzskeho alebo nemeckého jazyka.

Dočasná štátna služba (§ 25) je štátna služba *na určitú dobu*, v ktorej vykonáva štátnu službu odborník, ktorý je na plnenie úloh štátnej služby potrebný, odborník plniaci úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady alebo podpredsedu národnej rady, štátny zamestnanec na zastupovanie štátneho zamestnanca, predstavený v politickej funkcii a predstavený, ktorý je veľvyslancom, ak nejde o štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe. Do dočasnej štátnej služby možno vymenovať

- na základe výberového konania uchádzača, ktorý je odborník,
- bez výberového konania odborníka plniaceho úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady alebo podpredsedu národnej rady, predstaveného, ktorý je veľvyslancom,
- bez výberového konania uchádzača na zastupovanie štátneho zamestnanca v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti; materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky; výkonu alternatívnej služby,

mimoriadnej služby; neplateného služobného voľna; zaradenia mimo činnej štátnej služby podľa § 32, § 33 ods. 2 a § 34; dočasného vyslania na vykonávanie štátnej služby do cudziny podľa § 35a; dočasného preloženia alebo ak ide o voľné štátnozamestnanecké miesto, do doby vymenovania vybraného uchádzača do štátnej služby.

Odborník v dočasnej štátnej službe, ktorý je na plnenie úloh štátnej služby potrebný, vykonáva štátnu službu samostatne, *na určitú dobu, najdlhšie päť rokov*. Predstavený v politickej funkcii a predstavený, ktorý je veľvyslancom, ak nejde o štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe alebo v nominovanej štátnej službe, vykonávajú štátnu službu samostatne *po dobu vykonávania funkcie predstaveného*. Štátny zamestnanec vymenovaný podľa ods. 2 písm. c) vykonáva štátnu službu *na určitú dobu, najdlhšie na päť rokov*. Odborník v dočasnej štátnej službe plniaci úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady alebo podpredsedu národnej rady vykonáva štátnu službu *počas doby výkonu* funkcie člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady alebo podpredsedu národnej rady; to neplatí, ak ho člen vlády, prezident, predseda národnej rady alebo podpredseda národnej rady odvolá alebo sa sám funkcie vzdá. Dočasná štátna služba podľa ods. 2 písm. a) a c) zahŕňa *skúšobnú lehotu*, ktorá je tri mesiace, a plynie odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Do skúšobnej lehoty sa nezačítava čas vykonávania štátnej služby uvedený v § 73 ods. 1 okrem písmena d). Štátnemu zamestnancovi podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú má podľa opisu činností na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste vykonávať v súlade s prílohou č. 1 zákona č. 312/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov patrí funkcia v **1. až 11. platovej triede** [1. platová trieda – funkcia: referent, 2. platová trieda – funkcia: samostatný referent, 3. platová trieda – funkcia: odborný referent, 4. platová trieda – funkcia: hlavný referent, 5. platová trieda – funkcia: radca, 6. platová trieda – funkcia: samostatný radca, 7. platová trieda – funkcia: odborný radca, 8. platová trieda – funkcia: hlavný radca, 9. platová trieda – funkcia: štátny radca, 10. platová trieda – funkcia: hlavný štátny radca, 11. platová trieda – funkcia: generálny štátny radca]; štátnym

zamestnancom, ktorí poberajú osobný plat, patrí funkcia bez vzťahu k platovej triede.

Podľa § 39 sa štátnozamestnanecký pomer **skončí**, ak tento zákon neustanovuje inak

- odvolaním zo štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodov uvedených v § 40 ods. 1 až 3,
- na žiadosť štátneho zamestnanca (§ 41),
- v skúšobnej lehote (§ 42),
- uplynutím dočasnej štátnej služby (§ 43),
- na základe zákona (§ 43),
- smrťou štátneho zamestnanca.

Na štátnozamestnanecký pomer štátnych zamestnancov sa *použijú* primerane ustanovenia § 13, § 35, § 39 ods. 1, § 41, § 64, § 75, § 85 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 97 až 117, § 129 až 132, § 136 až 141, § 142 až 150, § 160 až 170, § 177 až 185, § 187 až 198, § 217 až 222, § 230, § 232 ods. 1, 3 a 4, § 233 až 236 a § 240 ods. 1 až 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov upravuje právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenami a skončením štátnej služby predmetných štátnozamestnaneckých kategórií, ako aj príslušníkov Národného bezpečnostného úradu. Policajtom sa na účely tohto zákona rozumie fyzická osoba, ktorá je v služobnom pomere podľa tohto zákona a vykonáva štátnu službu v služobnom úrade. Štátnou službou sa rozumie plnenie úloh Policajného zboru policajtom v služobnom úrade alebo v zahraničí a právne vzťahy s tým súvisiace. *Štátna služba sa vykonáva v služobnom pomere.* Miestom výkonu štátnej služby je obec, v ktorej je policajt zaradený na výkon štátnej služby. *Služobný pomer sa zakladá k štátu.* Právna úprava **člení štátnu službu** na

- **prípravnú** (§ 7),
- **stálu** (§ 9),

- **dočasnú** (§ 10).

Policajtom môže byť štátny občan Slovenskej republiky starší ako 18 rokov, ktorý o prijatie písomne požiadava, ak spĺňa podmienky uvedené v § 14 ods. 1, a to

- je bezúhonný,
- je spoľahlivý,
- spĺňa stupeň vzdelania určený na výkon funkcie, do ktorej má byť ustanovený alebo vymenovaný,
- je zdravotne, telesne a duševne spôsobilý na výkon služby,
- ovláda štátny jazyk,
- má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- ku dňu prijatia do štátnej služby nie je členom politickej strany alebo politického hnutia,
- je spôsobilý na právne úkony v plnom rozsahu,
- ku dňu prijatia do štátnej služby skončí činnosti, ktorých vykonávanie je zakázané podľa § 48 ods. 6 a 7.

Za bezúhonného sa na účely tohto zákona nepovažuje občan, ktorý bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo bol právoplatne odsúdený na nepodmienečný trest odňatia slobody. Bezúhonnosť sa v prijímacom konaní preukazuje odpisom z registra trestov.

Za spoľahlivého sa na účely tohto zákona nepovažuje občan, ktorý

- a) preukázateľne nadmerne požíva alkoholické nápoje, alebo
- b) požíva omamné látky, psychotropné látky alebo prípravky, ktoré môžu vyvolať závislosť od nich alebo
- c) podľa iných skutočností nedáva záruku riadneho výkonu štátnej služby alebo
- d) bol z predchádzajúceho služobného pomeru prepustený z dôvodu, že pri služobnom hodnotení bol hodnotený ako nespôsobilý vykonávať akúkoľvek funkciu v štátnej službe; alebo porušil služobnú prísahu alebo služobnú povinnosť zvlášť hrubým spôsobom a jeho ponechanie v služobnom pomere by bolo na ujmu dôležitých záujmov štátnej služby; alebo bol právoplatne odsúdený pre trestný čin

na nepodmienečný trest odňatia slobody alebo bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo bol právoplatne odsúdený na trest zákazu činnosti vykonávať funkciu policajta.

Služobný pomer **vzniká** dňom určeným v rozhodnutí nadriadeného o prijatí občana do služobného pomeru, ak nastúpi štátnu službu v tento deň a zloží služobnú prísahu. Ak občan nemôže nastúpiť štátnu službu, pretože deň vzniku služobného pomeru pripadol na deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo na sviatok, podmienka vzniku služobného pomeru v určený deň sa považuje za splnenú, ak občan nastúpi štátnu službu v najbližší deň výkonu štátnej služby. Služobný pomer *nevznikne*, ak občan odmietol zložiť služobnú prísahu alebo ju zložil s výhradou.

Zákon rozlišuje viaceré možnosti **skončenia** služobného pomeru (§ 189), a to

- a) zrušenie v skúšobnej dobe,
- b) uvoľnenie,
- c) prepustenie,
- d) strata hodnosti,
- e) uplynutie dočasnej štátnej služby,
- f) smrť policajta,
- g) zákaz činnosti výkonu funkcie policajta,
- h) nadobudnutie právoplatnosti služobného hodnotenia so záverom, že policajt je nespôsobilý na zaradenie do stálej štátnej služby,
- i) ak policajt v prípravnej štátnej službe svojím zavinením nezískal policajné vzdelanie.

V **skúšobnej dobe** môže nadriadený alebo policajt zrušiť služobný pomer písomne aj bez uvedenia dôvodov. Služobný pomer sa končí uplynutím troch kalendárnych dní nasledujúcich po dni doručenia písomného oznámenia nadriadeného alebo policajta, vždy však najneskôr uplynutím skúšobnej doby.

Policajt musí byť **uvoľnený** zo služobného pomeru, ak o to požiadava. Žiadosť o uvoľnenie zo služobného pomeru musí byť písomná a doručená nadriadenému, inak je neplatná. Deň, v ktorom sa žiadosť o uvoľnenie zo služobného pomeru doručí nadriadenému, sa považuje

za deň doručenia žiadosti. Žiadosť o uvoľnenie zo služobného pomeru podáva policajt spravidla prostredníctvom bezprostredne nadriadeného tomu nadriadenému, ktorý je oprávnený rozhodnúť o uvoľnení policajta zo služobného pomeru. Ak sa žiadosť o uvoľnenie zo služobného pomeru nepodáva na predpísanom tlačive, je policajt povinný na vyzvanie toto tlačivo vyplniť; žiadosť o uvoľnenie zo služobného pomeru sa pripojí k vyplnenému predpísanému tlačivu. Ak policajt písomne oznámi, že žiadosť o uvoľnenie zo služobného pomeru berie späť, skôr ako je o nej rozhodnuté, a príslušný nadriadený so späťvzatím tejto žiadosti súhlasí, konanie o uvoľnení sa tým bez ďalšieho opatrenia končí. Súhlas so späťvzatím žiadosti o uvoľnenie zo služobného pomeru potvrdí nadriadený svojím podpisom na tejto žiadosti. Ak príslušný nadriadený so späťvzatím žiadosti o uvoľnenie zo služobného pomeru nesúhlasí, bezodkladne to oznámi policajtovi. Služobný pomer sa skončí uplynutím *dvoch kalendárnych mesiacov*, ak sa policajt a nadriadený nedohodnú inak. Lehota pre skončenie služobného pomeru začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení žiadosti o uvoľnenie zo služobného pomeru nadriadenému. Rozhodnutie o skončení služobného pomeru uvoľnením oznámi nadriadený policajtovi najneskôr do jedného mesiaca odo dňa doručenia jeho žiadosti o uvoľnenie zo služobného pomeru.

Policajt sa **prepustí** zo služobného pomeru, ak

- pre neho v dôsledku zníženia početných stavov Policajného zboru schválených vládou nie je iné služobné zaradenie,
- podľa rozhodnutia lekárskej komisie stratil dlhodobu zo zdravotných dôvodov spôsobilosť vykonávať akúkoľvek funkciu v Policajnom zbore alebo spôsobilosť vykonávať doterajšiu funkciu a nemožno ho previesť ani preložiť na inú funkciu v štátnej službe, ktorej výkon by nebol na ujmu jeho zdravia,
- podľa posudku služobného klinického psychológa nie je duševne spôsobilý na výkon štátnej služby,
- bol pri služobnom hodnotení hodnotený ako nespôsobilý vykonávať akúkoľvek funkciu v štátnej službe,

- porušil služobnú prísahu alebo služobnú povinnosť zvlášť hrubým spôsobom a jeho ponechanie v služobnom pomere by bolo na ujmu dôležitých záujmov štátnej služby,
- bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo pre trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody,
- stratil štátne občianstvo Slovenskej republiky alebo nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky.

Zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov rieši aj niektoré ďalšie situácie. Policajt môže byť prepustený zo služobného pomeru, ak spĺňa podmienky nároku na výsluhový dôchodok podľa osobitného predpisu a dovŕšil vek 55 rokov alebo spĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok podľa osobitného predpisu. Policajt zaradený v prípravnej štátnej službe alebo v dočasnej štátnej službe sa prepustí zo služobného pomeru, ak sa v dôsledku organizačných zmien zrušila jeho doterajšia funkcia a nie je pre neho v štátnej službe voľná iná funkcia. Návrh na prepustenie policajta zo služobného pomeru spracováva spravidla jeho bezprostredne nadriadený na predpísanom tlačive a predkladá ho bezodkladne služobným postupom na ďalšie opatrenie nadriadenému, ktorý je oprávnený rozhodnúť o prepustení policajta zo služobného pomeru. Policajtovi musí byť daná možnosť vyjadriť sa k návrhu na prepustenie zo služobného pomeru z dôvodu uvedeného v § 192 ods. 1 písm. e), navrhovať dôkazy a obhajovať sa. Rozhodnutie o prepustení sa musí vyhotoviť písomne a musí byť v ňom uvedený dôvod prepustenia so skutočnosťami, ktoré ho zakladajú, inak je neplatné; pri prepustení z dôvodov uvedených v § 192 ods. 1 písm. b) a c) sa v odôvodnení rozhodnutia o prepustení uvedú len závery rozhodnutia lekárskej komisie alebo závery posudku služobného klinického psychológa. Pri prepustení sa skončí služobný pomer uplynutím dvoch kalendárnych mesiacov, ak sa nadriadený a policajt nedohodnú inak. Lehota pre skončenie služobného pomeru začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po dni doručenia rozhodnutia o prepustení. Ak bol policajt prepustený z dôvodov uvedených v § 192 ods. 1 písm. c) až g), možno skončiť služobný pomer dňom doručenia rozhodnutia o prepustení.

V § 195 je zakotvený zákaz prepustenia zo služobného pomeru, tzv. **ochranná doba**. Policajt nesmie byť prepustený zo služobného pomeru v ochrannnej dobe, a to v dobe, keď bol uznaný za dočasne neschopného vykonávať štátnu službu pre chorobu alebo pre úraz, ak si túto neschopnosť nevyvolal úmyselne alebo nespôsobil v dôsledku požitia alkoholu alebo zneužitia iných návykových látok, a to najdlhšie do skončenia podpornej doby; od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od povolenia kúpeľnej starostlivosti poskytnutej v dobe dočasnej neschopnosti na výkon štátnej služby pre chorobu alebo pre úraz až do jej skončenia (pri dlhodobej ťažkej chorobe alebo pri chorobe z povolania sa táto doba predlžuje o šesť mesiacov po prepustení z ústavného ošetrovania, najdlhšie však do skončenia podpornej doby); keď je policajtkou tehotná alebo keď sa policajtkou alebo policajtom trvale stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako tri roky alebo sa stará o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú do siedmich rokov veku dieťaťa. Ak sa rozhodnutie o prepustení zo služobného pomeru doručilo policajtovi pred začiatkom ochrannej doby a služobný pomer by sa mal skončiť v tejto dobe, ochranná doba sa do dvojmesačnej lehoty nezapočítava; služobný pomer sa skončí až uplynutím zvyšnej časti uvedenej lehoty po skončení ochrannej doby okrem prípadu, ak policajt písomne vyhlási, že na predĺžení služobného pomeru netrvá. Vznik skutočnosti, ktorá zakladá ochrannú dobu, je policajtom povinný preukázať a bezodkladne oznámiť svojmu nadriadenému.

Pri skončení služobného pomeru **stratou hodnosti** sa služobný pomer policajta končí dňom nadobudnutia právoplatnosti rozsudku, ktorým súd policajtovi uložil trest straty hodnosti. **V dočasnej štátnej službe** sa služobný pomer končí jej uplynutím, to nevyklučuje, aby sa pred uplynutím dočasnej štátnej služby skončil služobný pomer aj na základe niektorého zo spôsobom uvedených v § 189. Služobný pomer policajta sa končí rovnako dňom nadobudnutia právoplatnosti rozsudku, ktorým súd policajtovi uložil trest **zákazu činnosti** vykonávať funkciu policajta. K skončeniu služobného pomeru policajta v **prípravnej službe**

dojde dňom nadobudnutia právoplatnosti služobného hodnotenia so záverom, že policajt je nespôsobilý na zaradenie do stálej štátnej služby. Služobný pomer policajta v prípravnej štátnej službe sa končí tiež dňom nasledujúcim po dni, keď v štúdiu zameranom na získanie policajného vzdelania policajtovi nebola povolená opravná skúška alebo povolenú opravnú skúšku úspešne nevykonal, alebo bol zo štúdia vylúčený, a tým **nesplnil kvalifikačnú požiadavku policajného vzdelania**.

Z hľadiska celkového posúdenia právnej úpravy obsiahnutej v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov možno konštatovať, že ide o pomerne komplexný a dôsledný právny predpis upravujúci problematiku štátnej služby nielen pokiaľ ide o vznik, zmenu resp. skončenie služobného pomeru, ale napríklad aj o oblasť služobnej disciplíny, disciplinárnych právomocí, času služby, dôb odpočinku, dovolenky, platových podmienok, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, starostlivosti o policajtov, náhrady škody, atď.

Keďže právna úprava **zákona č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov** v znení neskorších predpisov a zákona č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov je takmer *identická*, nebudeme sa ním podrobnejšie zaoberať. Za mimoriadne dôležité ale považujeme zdôraznenie skutočnosti, že zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov *už neupravuje použitie ustanovení ZP na služobné pomery policajtov*, resp. zákon č. 200/1998 Z. z. *na služobné pomery colníkov iba v minimálnom rozsahu* (§ 58, § 157-161 ZP) v niektorých osobitných situáciách (§ 260, § 268 zákona č. 200/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR v znení neskorších predpisov upravuje právne vzťahy pri vykonávaní štátnej služby profesionálnych vojakov. Právne vzťahy profesionálneho vojaka pri vykonávaní štátnej služby sú vzťahy profesionálneho vojaka k Slovenskej republike. Štátna služba podľa tohto zákona sa vykonáva v služobnom pomere v **prípravnej štátnej**

službe alebo v **dočasnej štátnej službe**. Štátnu službu vykonáva profesionálny vojak v ozbrojených silách Slovenskej republiky, ak tento zákon alebo osobitné predpisy neustanovujú inak. Do štátnej služby možno prijať občana, ktorý

- písomne požiadal o prijatie do štátnej služby,
- dosiahol vek 18 rokov,
- je bezúhonný,
- je spoľahlivý,
- ovláda štátny jazyk,
- nie je členom politickej strany alebo politického hnutia,
- má štátne občianstvo Slovenskej republiky alebo aj štátne občianstvo štátu, ktorý je štátom Európskej únie alebo členom medzinárodnej organizácie zabezpečujúcej spoločnú obranu proti napadnutiu, ktorej je Slovenská republika členom,
- má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- spĺňa vzdelanie na prijatie do štátnej služby,
- ku dňu prijatia do štátnej služby nie je evidovaný ako občan, ktorý odoprel výkon mimoriadnej služby podľa osobitného predpisu,
- je zdravotne spôsobilý, psychicky spôsobilý a fyzicky zdatný,
- je spôsobilý na právne úkony v plnom rozsahu,
- spĺňa predpoklady ustanovené osobitnými predpismi,
- ku dňu prijatia do štátnej služby skončí činnosti, ktorých vykonávanie je obmedzené alebo zakázané podľa § 11 a 12,
- súhlasí s výkonom štátnej služby podľa potrieb služobného úradu,
- úspešne absolvoval výberové konanie.

Za bezúhonného sa na účely tohto zákona nepovažuje občan, ktorý bol právoplatne odsúdený za trestný čin, ak sa na neho nehľadí, akoby nebol odsúdený. Aj keď sa na občana hľadí, akoby nebol odsúdený, nepovažuje sa na účely tohto zákona za bezúhonného, ak bol právoplatne odsúdený za prečin, ktorý je úmyselným trestným činom alebo za zločin. Bezúhonnosť v prijímacom konaní sa preukazuje odpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

Za spoľahlivého sa na účely tohto zákona nepovažuje občan, ak

- bol liečený zo závislosti od alkoholu alebo iných omamných látok alebo psychotropných látok alebo preukázateľne nadmerne požíva alkohol alebo požíva iné omamné alebo psychotropné látky,
- bol zo štátnej služby podľa tohto zákona alebo z predchádzajúceho služobného pomeru prepustený z dôvodu, že
 1. na základe záverov služobného hodnotenia bol hodnotený ako nespôsobilý vykonávať profesionálnu službu v ozbrojených silách alebo štátnu službu v služobnom pomere,
 2. závažným spôsobom porušil niektorú zo základných povinností profesionálneho vojaka alebo porušil niektorý zo zákazov ustanovených pre profesionálnych vojakov,
 3. bol právoplatne odsúdený na trest zákazu činnosti vykonávať funkciu profesionálneho vojaka alebo trest straty vojenskej hodnosti,
- jeho predchádzajúci štátnozamestnanecký pomer sa skončil z dôvodu
 1. odvolania zo štátnozamestnaneckého pomeru okrem odvolania z dôvodu zníženia počtu štátnozamestnaneckých miest v systemizácii,
 2. prepustenia zo štátnej služby na základe disciplinárneho opatrenia,
 3. nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorým bola jeho spôsobilosť na právne úkony obmedzená,
- jeho predchádzajúci pracovný pomer sa skončil z dôvodu výpovede pre závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Funkcia, do ktorej sa občan ustanoví pri prijatí do prípravnej štátnej služby alebo do dočasnej štátnej služby, sa obsadzuje na základe *výberového konania*. Výberovým konaním sa overuje splnenie podmienok, ktoré sú potrebné vzhľadom na povahu činnosti, ktoré má profesionálny vojak vykonávať v štátnej službe. Právna úprava obsiahnutá v zákone č. 346/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov rozlišuje prípravnú štátnu službu (§ 17) a dočasnú štátnu službu (§ 20). **Prípravná štátna služba** je štátna služba, počas ktorej sa profesionálny vojak pripravuje na vy-

konávanie dočasnej štátnej služby. Príprava sa uskutočňuje vo funkcii čakateľa, ak ide o prípravu pre hodnostný zbor mužstva a poddôstojníkov, alebo kadeta, ak ide o prípravu pre hodnostný zbor dôstojníkov. **Dočasná štátna služba** je štátna služba, ktorú profesionálny vojak vykonáva po dobu ustanovenú týmto zákonom, ak osobitné predpisy neustanovujú inak. Kvalifikačnými predpokladmi na výkon štátnej služby sú vzdelanie a osobitné predpoklady na výkon funkcie a na hodnosť. Do dočasnej štátnej služby po úspešnom skončení prípravnej štátnej služby vymenúva profesionálneho vojaka vedúci služobného úradu. Služobný pomer **vzniká** odo dňa určeného v rozhodnutí vedúceho služobného úradu o prijatí občana do štátnej služby, ak občan v tento deň nastúpi na výkon funkcie, do ktorej bol ustanovený, a zloží vojenskú prísahu podľa osobitného predpisu; ak občan zložil vojenskú prísahu podľa osobitného predpisu pred prijatím do štátnej služby, vojenskú prísahu neskladá.

Služobný pomer profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe **skončí rozhodnutím vedúceho služobného úradu**, ak

- bol vylúčený zo štúdia,
- neskončil štúdium v určenom termíne,
- prerušil štúdium alebo zanechal štúdium na vlastnú žiadosť,
- nebol po zrušení akreditovaného študijného programu prijatý do iného akreditovaného študijného programu,
- neskončil úspešne základný vojenský výcvik alebo dôstojnícky kurz pre absolventov civilných vysokých škôl v termíne určenom vzdelávacím a výcvikovým programom vojenského vzdelávacieho a výcvikového zariadenia.

Služobný pomer profesionálneho vojaka **sa skončí prepustením**, ak

- v dôsledku organizačnej zmeny nie je pre neho v štátnej službe iná funkcia, do ktorej by mohol byť ustanovený,
- podľa právoplatného rozhodnutia prieskumnej komisie je trvalo nespôsobilý vykonávať doterajšiu funkciu a nie je pre neho iná funkcia, ktorej výkon by nebol na ujmu jeho zdravia,

- podľa právoplatného rozhodnutia prieskumnej komisie je trvalo nespôsobilý vykonávať štátnu službu,
- závažným spôsobom porušil základnú povinnosť ustanovenú týmto zákonom alebo porušil zákaz ustanovený týmto zákonom, ak tento zákon neustanovuje inak,
- podľa platného služobného hodnotenia je hodnotený ako nespôsobilý vykonávať štátnu službu,
- bol právoplatne odsúdený za prečin, ktorý je úmyselným trestným činom alebo za zločin,
- prestal spĺňať niektorú z podmienok podľa § 13 ods. 1 písm. d), f) až h) a l) alebo prestal spĺňať podmienku podľa § 13 ods. 1 písm. m) a nie je pre neho v štátnej službe iná funkcia, do ktorej by mohol byť ustanovený, ak tento zákon neustanovuje inak,
- nie je pre neho v štátnej službe iná funkcia, do ktorej by mohol byť ustanovený, a ide o profesionálneho vojaka, ktorému
 1. zanikol služobný pomer prokurátora,
 2. zanikol služobný pomer právneho čakatela prokuratúry,
 3. skončila sa lehota jeho zaradenia do zálohy pre prechodne nezaradených profesionálnych vojakov podľa § 62 ods. 1 písm. g),
- mu uplynula maximálna doba služby,
- mu uplynula doba výsluhy v hodnosti a nebol zaradený do programu udržiavania,
- mu uplynula dohodnutá doba na zotrvanie v dočasnej štátnej službe,
- dosiahol 55 rokov veku alebo vek podľa § 21 ods. 12, ak tento zákon alebo osobitné predpisy neustanovujú inak,
- skončil výkon funkcie s plánovanou hodnosťou generál alebo výkon funkcie rektora vojenskej vysokej školy a nie je pre neho v štátnej službe iná funkcia, do ktorej by mohol byť ustanovený,
- o odvolaní vojenského duchovného rozhodla príslušná cirkevná autorita,
- v priebehu dvoch po sebe nasledujúcich rokov nesplnil požadované normy z pohybovej výkonnosti v príslušnej vekovej kategórii.

Služobný pomer profesionálneho vojaka **možno skončiť prepustením**, ak

- požiadal o skončenie služobného pomeru pred uplynutím doby uvedenej v ods. 1 písm. i) až k),
- bol právoplatne odsúdený pre trestný čin, ak nejde o prípad uvedený v ods. 1 písm. f),
- v priebehu po sebe nasledujúcich šiestich mesiacov opakovane porušil základnú povinnosť ustanovenú v § 119.

Služobný pomer profesionálneho vojaka sa skončí prepustením, ak bol zvolený alebo vymenovaný do funkcie prezidenta Slovenskej republiky, poslanca Národnej rady Slovenskej republiky, poslanca Európskeho parlamentu, člena vlády, vedúceho Úradu vlády, predsedu ostatných ústredných orgánov štátnej správy, sudcu Ústavného súdu Slovenskej republiky, generálneho prokurátora Slovenskej republiky a námestníka generálneho prokurátora Slovenskej republiky s výnimkou hlavného vojenského prokurátora, predsedu alebo podpredsedu Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky, guvernéra alebo viceguvernéra Národnej banky Slovenska, verejného ochrancu práv, člena Bankovej rady Národnej banky Slovenska, štátneho tajomníka, vedúceho Kancelárie prezidenta Slovenskej republiky, vedúceho Kancelárie Národnej rady Slovenskej republiky, člena komisie Európskej únie alebo pracovníka medzinárodného sekretariátu NATO, sudcu a prokurátora s výnimkou prokurátora vojenskej prokuratúry, rektora vysokej školy, okrem rektora vojenskej vysokej školy, poslanca samosprávneho kraja alebo predsedu samosprávneho kraja, ak ide o platenú funkciu, poslanca mestského zastupiteľstva alebo primátora mesta, ak ide o platenú funkciu, poslanca obecného zastupiteľstva alebo starostu obce, ak ide o platenú funkciu, inšpektora Organizácie Spojených národov.

Služobný pomer profesionálneho vojaka **zanikne** úmrtím alebo vyhlásením za mŕtveho dňom uvedeným v úmrtnom liste profesionálneho vojaka alebo dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bol profesionálny vojak vyhlásený za mŕtveho podľa osobitného predpisu. Služobný pomer profesionálneho vojaka zanikne tiež dňom nadobudnu-

tia právoplatnosti rozsudku, ktorým súd profesionálnemu vojakovi uložil trest straty vojenskej hodnosti podľa osobitného predpisu.

Ochranná doba zakazujúca prepustenie profesionálneho vojaka v dočasnej štátnej službe je upravená v § 76. Ide o situáciu, keď je profesionálny vojak uznaný za dočasne neschopného vykonávať štátnu službu pre chorobu alebo pre úraz, ak si túto neschopnosť nespôsobil úmyselne alebo v dôsledku požitia alkoholu alebo inej omamnej alebo psychotropnej látky, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu poskytnutú v dobe dočasnej neschopnosti vykonávať štátnu službu pre chorobu alebo pre úraz až do jej skončenia. Zákaz prepustenia platí aj v prípade, ak je profesionálna vojačka tehotná alebo na materskej dovolenke alebo keď sa profesionálny vojak stará o dieťa mladšie ako tri roky. Ak sa rozhodnutie o prepustení oznámilo profesionálnemu vojakovi pred začiatkom ochrannej doby a služobný pomer by sa mal skončiť v tejto dobe, služobný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, ak profesionálny vojak písomne vyhlási, že na predĺžení služobného pomeru netrvá.

Zákon č. 346/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov upravuje aj ďalšie oblasti právneho inštitutu štátnej služby profesionálnych vojakov, ako napríklad služobný čas a služobná pohotovosť (§ 88 a nasl.), dovolenka (§ 93 a nasl.), služobná cesta a sťaž (§ 101 a nasl.), služobné voľno (§ 104 a nasl.), starostlivosť o profesionálnych vojakov (§ 105), služobná disciplína (§ 117), odmeňovanie (§ 138), náhrada škody (§ 180) atď., pričom podľa § 1 ods. 2 *sa na právne vzťahy profesionálneho vojaka pri vykonávaní štátnej služby ZP vzťahuje len vtedy, ak to ustanovuje tento zákon.* V zmysle § 191 zákona č. 346/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov sa na právne vzťahy profesionálnych vojakov pri vykonávaní štátnej služby sa primerane použijú ustanovenia § 1 ods. 4, § 15 až 18, § 20, § 32 až 35, § 36 ods. 2, § 37 a 38, § 39 ods. 1, § 40 ods. 1, 2, 5 až 7, § 49 ods. 4, § 75 ods. 3, § 85 ods. 2, 3 a 5, § 86 ods. 2 a 3, § 90 ods. 1, 7 až 9 a 11, § 91 ods. 1, 3 až 6, § 92 a 93, § 94 ods. 1, § 99, § 104, § 117, § 118, § 122 ods. 4, § 129 až 131, § 136 ods. 1, § 137 ods. 1, 4 a 5 písm. a), b), i), j) a l), § 138, § 141 ods. 2 písm. a)

až h) a ods. 3, § 144 ods. 1 a 2, § 146 ods. 1, 2 a 4, § 147, 148, 150, 160, 161, § 166 až 170, § 178 až 180, § 181 ods. 1 a 2, § 182 až 189, § 192 až 194, § 195 ods. 2 a 6, § 196, 197, § 198 ods. 1 písm. d), § 217 až 219, § 220 ods. 1 a 2, § 221 a 222 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov upravuje zriadenie, postavenie, úlohy, organizáciu a riadenie Hasičského a záchranného zboru, ako aj štátnu službu a právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenami a so skončením štátnej služby príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby. Štátnou službou príslušníkov sa na účely tohto zákona rozumie plnenie úloh zboru príslušníkom v služobnom úrade. *Štátna služba sa vykonáva v služobnom pomere. Služobný pomer sa zakladá k štátu. Zákon rozlišuje tieto druhy štátnej služby*

- **prípravná** (§ 23),
- **stála** (§ 29),
- **dočasná** (§ 30).

Príslušníkom môže byť štátny občan Slovenskej republiky starší ako 18 rokov, ktorý o prijatie písomne požiada, ak

- je bezúhonný a nebol prepustený zo štátnej služby podľa § 77 písm. c) až e) alebo uplynuli tri roky odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o prepustení podľa § 77 písm. c-e),
- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- spĺňa kvalifikačné predpoklady na vykonávanie funkcie, do ktorej má byť vymenovaný,
- je zdravotne, telesne, fyzicky a psychicky spôsobilý na vykonávanie služby,
- ovláda štátny jazyk,
- ovláda cudzí jazyk, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby určí služobný úrad v služobnom predpise,
- má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- úspešne absolvoval výberové konanie na prípravnú štátnu službu alebo na dočasnú štátnu službu alebo spĺňa podmienky na dočasnú

štátnu službu, ak nie je potrebné výberové konanie na dočasnú štátnu službu podľa § 30 ods. 2.

Za bezúhonného sa na účely tohto zákona považuje občan, ktorý nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin proti životu a zdraviu, za úmyselný trestný čin proti slobode a ľudskej dôstojnosti, za úmyselný trestný čin proti republike, za úmyselný trestný čin proti poriadku vo verejných veciach alebo ktorý nebol právoplatne odsúdený na nepodmienečný trest odňatia slobody. Na právoplatné odsúdenie sa prihliada, aj keď bolo zahladené podľa osobitného predpisu, alebo ak sa podľa osobitného predpisu na občana hľadí, ako keby nebol za taký trestný čin odsúdený. Bezúhonnosť sa preukazuje odpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

Služobný pomer **vzniká** vymenovaním do funkcie dňom určeným v písomnom rozhodnutí o vymenovaní a zložením služobnej prísahy. Súčasne s rozhodnutím o vymenovaní sa príslušníkovi odovzdá písomné oznámenie o dĺžke odbornej praxe a započítanej praxe, o sume a zložení služobného platu, o týždennom služobnom čase a o dĺžke dovolenky.

Prípravná štátna služba je príprava na vykonávanie stálej štátnej služby. Prípravná štátna služba plynie odo dňa vzniku služobného pomeru a počas jej trvania je príslušník vymenovaný do funkcie ako príslušník čakateľ, ak nie je ustanovené inak. V tomto období je čakateľ povinný získať osobitnú odbornú spôsobilosť a čakateľ Horskej záchranej služby odbornú spôsobilosť podľa osobitného predpisu. Prípravná štátna služba trvá *najviac dva roky*, ak nie je ustanovené inak. Prípravnú štátnu službu možno predĺžiť, ak počas nej čakateľ bez svojho zavinenia nezískal osobitnú odbornú spôsobilosť a čakateľ Horskej záchranej služby odbornú spôsobilosť podľa osobitného predpisu, najviac však o jeden rok. Po prijatí do služobného pomeru musí každý príslušník prejsť prípravnou štátnou službou okrem príslušníka, ktorý je prijatý do dočasnej štátnej služby, a príslušníka, ktorý bol v predchádzajúcom služobnom pomere podľa tohto zákona vymenovaný do stálej štátnej služby, ak nie je ustanovené inak. Obdobie prípravnej štátnej služby plynie odo dňa vzniku služobného pomeru a končí sa skúškou na získanie osobitnej

odbornej spôsobilosti a u čakaťela Horskej záchranej služby skúškou na získanie odbornej spôsobilosti podľa osobitného predpisu.

Pri prijatí do služobného pomeru v prípravnej štátnej službe alebo v dočasnej štátnej službe sa určí *skúšobná lehota*, a to najdlhšie na šesť mesiacov. Určená skúšobná lehota je súčasťou prípravnej štátnej služby a dočasnej štátnej služby a nesmie sa dodatočne predlžovať. Skúšobná lehota začína plynúť odo dňa prijatia do služobného pomeru.

Stála štátna služba bezprostredne nadväzuje na prípravnú štátnu službu, ak tento zákon neustanovuje inak. Podmienkou vymenovania do stálej štátnej služby je získanie osobitnej odbornej spôsobilosti a u príslušníka Horskej záchranej služby získanie odbornej spôsobilosti podľa osobitného predpisu. Príslušník sa vymenuje do stálej štátnej služby po skončení prípravnej štátnej služby alebo po splnení podmienok podľa § 30 ods. 3 alebo ak už bol v predchádzajúcom služobnom pomere podľa tohto zákona vymenovaný do stálej štátnej služby a od jeho skončenia neuplynul viac ako jedennásobok času, počas ktorého predchádzajúci služobný pomer trval; obdobím trvania služobného pomeru je obdobie, ktoré sa započítava do výsluhy rokov v hodnosti. Do stálej štátnej služby sa po prijatí vymenuje aj uchádzač, ktorého predchádzajúci pracovný pomer v Zbore požiarnej ochrany alebo v závodnom hasičskom útvere trval aspoň dva roky a od jeho skončenia neuplynul viac ako jedennásobok času, počas ktorého predchádzajúci pracovný pomer trval, a ak spĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu, do ktorej bol prijatý.

Dočasná štátna služba je štátna služba na určitú dobu, *najdlhšie na päť rokov*, v ktorej vykonáva štátnu službu odborník potrebný na plnenie úloh štátnej služby. Dočasnú štátnu službu možno vykonávať opakovane. Do dočasnej štátnej služby možno vymenovať bez výberového konania uchádzača na zastupovanie príslušníka počas pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, výkonu základnej služby, náhradnej služby, civilnej služby, neplateného služobného voľna alebo ak ide o voľné miesto, a to až do vymenovania uchádzača vybraného na základe výberového konania. Príslušník v

dočasnej štátnej službe, ktorý spĺňa kvalifikačnú požiadavku osobitnej odbornej spôsobilosti alebo odbornej spôsobilosti podľa osobitného predpisu a uplynula mu skúšobná lehota, môže byť na základe jeho písomnej žiadosti a záverov služobného hodnotenia vymenovaný do stálej štátnej služby (§ 30 ods. 3).

Služobný pomer príslušníka, ak tento zákon neustanovuje inak, sa **skončí**

- odvolaním z funkcie z dôvodov uvedených v § 60 ods. 1 a 2,
- na základe písomnej žiadosti príslušníka podľa § 61,
- v skúšobnej lehote podľa § 62,
- na základe zákona podľa § 63,
- smrťou príslušníka alebo vyhlásením príslušníka za mŕtveho.

Služobný úrad skončí služobný pomer *odvolaním z funkcie*, ak príslušník prestal spĺňať predpoklady nevyhnutné na vykonávanie štátnej služby, a to z dôvodu že stratil štátne občianstvo Slovenskej republiky alebo nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky. V prípravnej štátnej službe alebo v dočasnej štátnej službe služobný úrad skončí služobný pomer odvolaním z funkcie, ak sa v systemizácii znížil počet funkčných miest. Pri odvolaní z funkcie z tohto dôvodu má príslušník nárok na náhradu v sume päťnásobku jeho služobného platu. Služobný pomer sa v týchto prípadoch skončí dňom doručenia rozhodnutia o odvolaní z funkcie.

Na základe písomnej žiadosti príslušníka sa služobný pomer skončí rozhodnutím služobného úradu, ktoré musí služobný úrad vydať do 30 dní od doručenia žiadosti. Služobný pomer sa skončí dňom určeným v rozhodnutí. Obdobie od vydania rozhodnutia nesmie byť kratšie ako 30 dní a dlhšie ako 60 dní, ak sa nedohodlo inak. Ak služobný úrad nevydá rozhodnutie v lehote uvedenej vyššie, služobný pomer sa skončí šesťdesiatym dňom od doručenia žiadosti príslušníka.

Služobný pomer možno skončiť *v skúšobnej lehote* počas prípravnej štátnej služby alebo dočasnej štátnej služby z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, tak zo strany služobného úradu, ako aj zo strany príslušníka. Služobný pomer sa skončí uplynutím troch kalendárnych

dní nasledujúcich po dni doručenia písomného oznámenia vedúceho služobného úradu alebo príslušníka, vždy však najneskôr uplynutím skúšobnej lehoty.

Služobný pomer príslušníka sa *na základe zákona* skončí dňom

- uplynutia prípravnej štátnej služby, ak nebola úspešne vykonaná skúška na získanie osobitnej odbornej spôsobilosti a u príslušníka Horskej záchrannej služby skúška odbornej spôsobilosti podľa osobitného predpisu alebo ak sa nespĺnil kvalifikačný predpoklad vzdelania podľa § 195,
- uplynutia dočasnej štátnej služby,
- nadobudnutia právoplatnosti rozsudku, ktorým bol príslušník odsúdený za úmyselný trestný čin uvedený v § 17 ods. 2 alebo za trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody, alebo dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorým bola jeho spôsobilosť na právne úkony obmedzená,
- vzniku nároku na starobný dôchodok podľa osobitného predpisu, a ak ide o príslušníka, ktorý spĺňa podmienky nároku na výsluhový dôchodok podľa osobitného predpisu, dňom dovŕšenia dôchodkového veku podľa osobitného predpisu,
- uplynutia času zaradenia mimo činnnej štátnej služby,
- nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia lekárskej komisie zriadenej podľa § 17 ods. 3 o strate zdravotnej spôsobilosti príslušníka na vykonávanie akejkoľvek funkcie v zbere,
- nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení disciplinárneho opatrenia prepustenia zo stálej štátnej služby, prepustenia z dočasnej štátnej služby alebo prepustenia z prípravnej štátnej služby,
- nadobudnutia právoplatnosti služobného hodnotenia so záverom, že príslušník nie je spôsobilý na vymenovanie do stálej štátnej služby,
- nadobudnutia právoplatnosti služobného hodnotenia so záverom, že príslušník nie je spôsobilý vykonávať akúkoľvek funkciu v zbere,
- straty odbornej spôsobilosti podľa osobitného predpisu.

Na právne vzťahy príslušníkov pri vykonávaní štátnej služby sa vzťahuje ZP, len ak to výslovne ustanovuje zákon č. 315/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov. Podľa § 193 zákona o Hasičskom a záchrannom zbore sa na služobný pomer príslušníkov použijú primerane ustanovenia § 13, 39, § 85 až 117, § 129 až 132, § 136 až 152 ods. 1 a 2 okrem poslednej vety, § 160 až 170, § 177 až 222, § 231 až 252 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov upravuje postavenie prokurátorov, ich práva a povinnosti, vznik, zmenu a zánik služobného pomeru a nároky z toho vyplývajúce, zodpovednostné vzťahy, disciplinárne konanie a samosprávu prokurátorov, ako aj postavenie právnych čakatelov prokuratúry, ich práva a povinnosti, vznik a zánik služobného pomeru a ich disciplinárnu zodpovednosť. **Prokurátor** sa výkonom svojej funkcie podieľa na ochrane práv a zákonom chránených záujmov fyzických osôb, právnických osôb a štátu. *Služobný pomer prokurátora vzniká vymenovaním do funkcie prokurátora.* Do funkcie prokurátora možno vymenovať štátneho občana Slovenskej republiky, ktorý

- v deň vymenovania dosiahol vek najmenej 25 rokov,
- má vysokoškolské právnické vzdelanie,
- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- je bezúhonný a jeho morálne vlastnosti dávajú záruku, že funkciu prokurátora bude riadne vykonávať,
- ovláda štátny jazyk,
- má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- nie je členom politickej strany ani politického hnutia,
- zložil prokurátorskú skúšku,
- súhlasí s vymenovaním do funkcie prokurátora na určenú prokuratúru; súhlas musí mať písomnú formu.

Uchádzač o funkciu prokurátora preukazuje právnické vzdelanie diplomom vydaným vysokou školou podľa osobitného zákona po skončení magisterského štúdia na právnickej fakulte vysokej školy v Slovenskej republike alebo dokladom o vysokoškolskom štúdiu vydanom zahra-

ničnou vysokou školou, ktorý je nostrifikovaný právnickou fakultou vysokej školy v Slovenskej republike alebo dokladom o štúdiu vydanom zahraničnou vysokou školou štátu, s ktorým Slovenská republika uzavrela medzinárodnú zmluvu o vzájomnom uznávaní rovnocennosti dokladov o vzdelaní.

Za prokurátorskú skúšku podľa tohto zákona sa považuje aj odborná justičná skúška, advokátska skúška a notárska skúška. Generálny prokurátor môže uznať za prokurátorskú skúšku podľa tohto zákona aj inú odbornú právnickú skúšku. Generálny prokurátor môže výnimočne odpustiť vykonanie prokurátorskej skúšky uchádzačovi o funkciu prokurátora, ktorý je preukázateľne vedeckou alebo inou významnou osobnosťou v odbore práva, ak je najmenej 20 rokov činný v právnickom povolání. Podmienky na vymenovanie do funkcie prokurátora uvedené vyššie musí prokurátor spĺňať po celý čas trvania služobného pomeru prokurátora. Prokurátora vymenúva do funkcie prokurátora bez časového obmedzenia na určenú prokuratúru generálny prokurátor. *Právo vykonávať funkciu prokurátora vzniká dňom zloženia sľubu*. Ak prokurátor odmietne zložiť sľub alebo zloží sľub s výhradou, vymenovanie do funkcie prokurátora je neplatné.

Prokurátorom vojenskej prokuratúry môže byť len vojak, ktorý je v služobnom pomere profesionálneho vojaka, je vymenovaný alebo povýšený do dôstojníckej vojenskej hodnosti alebo do generálskej vojenskej hodnosti a je vyčlenený na plnenie úloh vojenskej prokuratúry podľa osobitného zákona. Prokurátor vojenskej prokuratúry počas vyčlenenia na plnenie úloh vojenskej prokuratúry je v služobnom pomere prokurátora. Tým nie je dotknutý jeho služobný pomer profesionálneho vojaka podľa osobitného zákona. Podmienky na vymenovanie do funkcie prokurátora uvedené vyššie musí prokurátor vojenskej prokuratúry spĺňať po celý čas trvania služobného pomeru prokurátora.

Spôsoby **zániku** služobného pomeru prokurátora sú upravené v § 14-18. Služobný pomer prokurátora zaniká

- odvolaním z funkcie prokurátora (§ 15),
- vzdaním sa funkcie prokurátora (§ 16),

- z iných dôvodov ustanovených týmto zákonom (§ 17).

Prokurátora môže z funkcie prokurátora *odvolať* iba generálny prokurátor. Generálny prokurátor *odvolá* prokurátora z funkcie, ak

- prokurátor bol právoplatným rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ak právoplatným rozhodnutím súdu bola obmedzená jeho spôsobilosť na právne úkony,
- prokurátor stratil štátne občianstvo Slovenskej republiky,
- prokurátor bol právoplatným rozhodnutím súdu odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- disciplinárna komisia právoplatne rozhodla o zbavení prokurátora výkonu funkcie prokurátora [§ 189 ods. 1 písm. f)],
- prokurátor sa stal členom politickej strany alebo politického hnutia,
- prokurátor nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky.

Generálny prokurátor *môže odvolať* prokurátora z funkcie, ak nie je spôsobilý zo zdravotných dôvodov podľa lekárskeho posudku, rozhodnutia orgánu štátnej zdravotnej správy alebo orgánu sociálneho zabezpečenia vykonávať svoju funkciu po čas dlhší ako jeden rok; to neplatí, ak ide o tehotnú prokurátorku alebo prokurátor dosiahol vek 65 rokov.

Služobný pomer prokurátora zanikne odvolaním z funkcie prokurátora dňom, keď bolo prokurátorovi doručené rozhodnutie generálneho prokurátora o odvolaní z funkcie; rozhodnutie generálneho prokurátora o odvolaní z funkcie sa musí doručiť prokurátorovi do vlastných rúk. Odvolaním prokurátora vojenskej prokuratúry z funkcie prokurátora sa však neskončí jeho služobný pomer profesionálneho vojaka.

Podľa § 16 sa prokurátor *môže vzdať* funkcie prokurátora písomne z dôvodu vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok alebo zo zdravotných dôvodov (ak nie je spôsobilý vykonávať svoju funkciu podľa lekárskeho posudku, rozhodnutia orgánu štátnej zdravotnej správy alebo orgánu sociálneho zabezpečenia) alebo kedykoľvek aj bez uvedenia dôvodov. Služobný pomer prokurátora zaniká vzdaním sa funkcie prokurátora uplynutím dvoch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bolo oznámenie o vzdaní sa

funkcie doručené generálnemu prokurátorovi, ak nedôjde k dohode o skoršom zániku služobného pomeru prokurátora. Vzdaním sa funkcie prokurátora vojenskej prokuratúry sa neskončí jeho služobný pomer profesionálneho vojaka.

Služobný pomer prokurátora môže zaniknúť ale aj z iných dôvodov (§ 17), a to *smrťou prokurátora alebo vyhlásením prokurátora za mŕtveho, alebo z dôvodov uvedených v § 11 ods. 3 a § 12 ods. 6.*

V tretej časti zákona č. 154/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov je upravené postavenie právnych čakatelov prokuratúry. **Právny čakatel prokuratúry** vykonáva v služobnom pomere prípravnú prax podľa tohto zákona. Ak ide o právneho čakatela prokuratúry, ktorý je vojakom vykonávajúcim profesionálnu službu, v jeho právnych vzťahoch súvisiacich so vznikom, zmenami a skončením vojenskej služby koná a rozhoduje v mene štátu služobný orgán ustanovený osobitným zákonom.

Služobný pomer právneho čakatela prokuratúry **vzniká vymenovaním do funkcie právneho čakatela prokuratúry**. Do funkcie právneho čakatela prokuratúry možno vymenovať štátneho občana Slovenskej republiky, ktorý

- má vysokoškolské právnické vzdelanie,
- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- je bezúhonný a jeho morálne vlastnosti dávajú záruku, že po skončení prípravnej praxe bude riadne vykonávať funkciu prokurátora,
- ovláda štátny jazyk,
- má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- úspešne absolvoval výberové konanie.

Právnické vzdelanie preukazuje uchádzač o funkciu právneho čakatela prokuratúry rovnakým spôsobom ako uchádzač o funkciu prokurátora (§ 6 ods. 3).

Za bezúhonného občana sa na účely tohto zákona považuje občan, ktorý nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov, ktorý nie je starší ako tri mesiace. Podmienky na vymenovanie do funkcie právneho čakatela

prokuratúry uvedené v predchádzajúcom musí právny čakateľ prokuratúry spĺňať po celý čas trvania služobného pomeru.

Právnym čakateľom vojenskej prokuratúry môže byť len vojak, ktorý je v služobnom pomere profesionálneho vojaka, je vymenovaný alebo povýšený do dôstojníckej vojenskej hodnosti alebo do generálskej vojenskej hodnosti a je vyčlenený na plnenie úloh prokuratúry podľa osobitného zákona. Právny čakateľ vojenskej prokuratúry počas vyčlenenia na plnenie úloh prokuratúry je v služobnom pomere právneho čakateľa prokuratúry. Tým nie je dotknutý jeho služobný pomer profesionálneho vojaka podľa osobitného zákona. Podmienky na vymenovanie do funkcie právneho čakateľa prokuratúry uvedené v § 231 ods. 2 a podmienky uvedené v ods. 1 musí právny čakateľ vojenskej prokuratúry spĺňať po celý čas trvania služobného pomeru právneho čakateľa prokuratúry. Ustanovenia tohto zákona vzťahujúce sa na právneho čakateľa prokuratúry sa vzťahujú aj na právneho čakateľa vojenskej prokuratúry, ak tento zákon neustanovuje inak.

Právneho čakateľa vymenúva do funkcie na základe *výberového konania generálny prokurátor*. Právny čakateľ prokuratúry skladá do rúk generálneho prokurátora *sľub*. Zloženie sľubu právny čakateľ prokuratúry potvrdí svojím podpisom na listine s textom sľubu; na tejto listine musí byť uvedený dátum zloženia sľubu. Oprávnenie vykonávať funkciu právneho čakateľa prokuratúry vzniká dňom zloženia sľubu. Ak právny čakateľ prokuratúry odmietne zložiť sľub alebo zloží sľub s výhradou, vymenovanie do funkcie právneho čakateľa prokuratúry je neplatné.

Spôsoby **zániku** služobného pomeru právneho čakateľa prokuratúry vyplývajú z § 235-237. Služobný pomer právneho čakateľa prokuratúry zaniká *vymenovaním právneho čakateľa prokuratúry do funkcie prokurátora*. Služobný pomer právneho čakateľa prokuratúry zaniká aj *smrťou* právneho čakateľa prokuratúry alebo jeho *vyhlásením za mŕtveho* alebo *odvolaním z funkcie* právneho čakateľa prokuratúry alebo *vzdaním sa funkcie* právneho čakateľa prokuratúry. Právneho čakateľa prokuratúry môže z funkcie odvolať iba generálny prokurátor.

Právneho čakateľa prokuratúry môže z funkcie odvolať iba generálny prokurátor. Generálny prokurátor *odvolá* právneho čakateľa prokuratúry z funkcie, ak

- právny čakateľ prokuratúry bol právoplatným rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ak právoplatným rozhodnutím súdu bola obmedzená spôsobilosť právneho čakateľa prokuratúry na právne úkony,
- právny čakateľ prokuratúry stratil štátne občianstvo Slovenskej republiky,
- právny čakateľ prokuratúry bol právoplatným rozhodnutím súdu odsúdený za úmyselný trestný čin,
- disciplinárna komisia právoplatne rozhodla o zbavení právneho čakateľa prokuratúry výkonu funkcie právneho čakateľa prokuratúry,
- právny čakateľ prokuratúry nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- právny čakateľ prokuratúry opakovane nezložil prokurátorskú skúšku,
- právny čakateľ nedal písomný súhlas na vymenovanie do funkcie prokurátora na určenú prokuratúru.

Generálny prokurátor *môže odvolať* právneho čakateľa prokuratúry z funkcie, ak nie je spôsobilý zo zdravotných dôvodov podľa lekárskeho posudku, rozhodnutia orgánu štátnej zdravotnej správy alebo podľa orgánu sociálneho zabezpečenia vykonávať svoju funkciu po čas dlhší ako jeden rok; to neplatí, ak ide o tehotnú právnu čakateľku prokuratúry. Služobný pomer právneho čakateľa prokuratúry zaniká odvolaním dňom, keď bolo právnemu čakateľovi doručené rozhodnutie generálneho prokurátora o odvolaní z funkcie; rozhodnutie generálneho prokurátora o odvolaní z funkcie sa musí doručiť právnemu čakateľovi prokuratúry do vlastných rúk. Odvolaním právneho čakateľa vojenskej prokuratúry z funkcie právneho čakateľa prokuratúry sa neskončí jeho služobný pomer profesionálneho vojaka.

Právny čakateľ prokuratúry sa môže svojej funkcie písomne *vzdať* aj bez uvedenia dôvodov (§ 237). Služobný pomer právneho čakateľa

prokuratúry zaniká vzdaním sa funkcie právneho čakateľa prokuratúry uplynutím dvoch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bolo oznámenie o vzdaní sa funkcie doručené generálnemu prokurátorovi, ak nedôjde k dohode o skoršom zániku služobného pomeru. Vzdaním sa funkcie právneho čakateľa vojenskej prokuratúry sa neskončí jeho služobný pomer profesionálneho vojaka.

Podľa § 259 sa *na právne vzťahy upravené týmto zákonom ZP vzťahuje len vtedy, ak tento zákon alebo osobitný zákon neustanovuje inak* (ide o vzťah subsidiarity medzi ZP a zákonom č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov).

K pojmu verejná správa (verejná služba)

Pojem správa predstavuje odborný názov s veľmi širokým obsahom a s množstvom alternatív jeho chápania. V najvšeobecnejšom ponímaní môžeme správu definovať ako činnosť, ktorá zámerne sleduje nejaký cieľ, alebo činnosť, ktorá trvale riadi určené záležitosti.⁷⁴ Pod pojmom správa môžeme tiež rozumieť činnosť, ktorá je zameraná na zachovanie, rozvíjanie a starostlivosť o určité veci, záležitosti, hodnoty, stav a pod.⁷⁵ Správa ako svoju základnú súčasť predpokladá ľudský prvok, to znamená, že predpokladá existenciu ľudí, ktorí sa zaoberajú týmto osobitným druhom činnosti. V ostatnom období sa presadzuje snaha zameniť *pojem správa* *pojmom manažment* a ten uplatňovať, s čím sa nie celkom stotožňujeme, sme však toho názoru, že aplikácia niektorých zásad manažmentu v správe verejných vecí môže výrazne prispieť k jej výkonnosti, efektívnosti a modernizácii.

Aj pojmu verejná správa sa prisudzuje rôzny význam, **pojem verejná správa** predstavuje funkčný rozmer a organizačný rozmer pojmu správa. V materiálnom (funkčnom) poňatí pod označením verejná správa rozumieme určitý druh činnosti (faktický výkon správy). V tomto chápaní ide o výkonnú činnosť štátu ako základného verejnoprávneho subjektu,

⁷⁴ Škultéty, P.: Verejná správa a správne právo. Bratislava, Vydavateľské oddelenie PF UK v Bratislave, 1995, s. 27

⁷⁵ Skulová, S.: Základy správnej vedy. Brno, Masarykova univerzita 1998, s. 30

ktorá je uskutočňovaná prostredníctvom jeho orgánov, ako aj výkonnú činnosť tzv. ďalších verejnoprávných subjektov, resp. ich orgánov, ktorá má základ v správe verejných záležitostí a je realizovaná ako prejav výkonnej moci v štáte. Svojim obsahom sa orientuje na zabezpečenie verejných záležitostí, resp. verejných služieb a na mocenskú ochranu verejných záujmov. Vo formálnom (inštitucionálnom) poňatí chápeme verejnú správu ako sústavu orgánov verejnej správy, v tomto poňatí sa kladie dôraz na inštitúcie, ktoré majú pôsobnosť a právomoc riešiť verejné úlohy, pokiaľ tieto nie sú prikázané na riešenie parlamentu alebo súdov alebo inak povedané, ide o činnosť orgánov označovaných ako správne orgány.⁷⁶

Verejná správa vykonáva zákony pomocou tzv. výkonných orgánov, na rozdiel od zákonodarstva, kde zákonodarne orgány zákony tvoria, prijímajú a modifikujú. Zákonodarstvom sa teda zákony tvoria, verejnou správou vykonávajú. Od súdnictva sa verejná správa odlišuje jednak funkčne, jednak organizačne. Z funkčného hľadiska súdnictvo predstavuje „nálezy práva“, zatiaľ čo verejná správa realizáciu verejných záujmov v medziach práva. Organizačne je súdnictvo realizované koordinovanou súčinnosťou relatívne vzájomne si rovných orgánov, naopak, sústava orgánov verejnej správy vykazuje identifikačné znaky podriadenosti a nadriadenosti. Verejná správa ako správa štátu nie je výlučnou činnosťou, ale je súčasne dopĺňaná aj činnosťou neštátnej povahy výkonného charakteru.

Aktuálny obsah pojmu verejná správa je vo väzbe na správne právo výsledkom určitého vývoja. Historicky sa verejná správa členila na vnútornú správu, vojenskú správu, finančnú správu, zahraničnú správu a justičnú správu. Toto členenie vnútornej správy súčasne charakterizovalo vnútornú diferenciáciu verejnej správy ako celku. Vo francúzskej verejnej správe sa už v 70. rokoch 19. storočia rozšírilo chápanie a uplatňovanie verejnej správy ako výkonu verejnej moci v intenciách tzv. „service public“. Takéto vymedzenie verejnej správy predpokladá jej rozhodujúce zameranie nie na nariaďovaciu činnosť, ale na činnosti smerujúce k praktickému zabezpečeniu verejných záležitostí. Verejná

⁷⁶ Hoetzel, J.: Československé správní právo. Praha, Melantrich 1937, s. 13-14

správa ako správa verejných záležitostí je správou vo verejnom záujme a subjekty, ktoré ju vykonávajú, ju realizujú ako právom uloženú povinnosť, a to z titulu svojho postavenia ako verejnoprávnych subjektov. Na výkone verejnej správy sa za určitých okolností môžu zúčastňovať aj súkromnoprávne subjekty, ide o situáciu, keď si subjekty verejnej správy objednajú výkon verejných služieb, ktoré by inak mali realizovať samy, u súkromnoprávneho subjektu. Činnosť takýchto subjektov prestáva byť v tom prípade kvalifikovaná ako súkromnoprávna a stáva sa činnosťou vykonávanou vo verejnom záujme. Takýto výkon verejnej správy je však možný iba za podmienky, ak je postavenie verejnoprávneho subjektu zastupiteľné a keď to nevyplučuje povaha veci.

Správna reforma sa v súčasnosti uskutočňuje vo viacerých krajinách Európy a rovnako na úrovni Európskej únie. Jej súčasťou sú aj niektoré aspekty „privatizácie“ úloh štátu. Tento trend realizovaný napríklad vo Veľkej Británii, Francúzsku alebo Taliansku znamená v podstate delegáciu štátnych úloh na súkromnoprávne subjekty. Takáto delegácia je ale možná iba vtedy, ak nejde o kľúčové štátne úlohy. Prax vykazuje takéto privatizačné tendencie jednak ako „organizačné“, ale v niektorých situáciách tiež ako „čisté“. V prvom prípade vykonáva dané úlohy štát za asistencie inštitútov súkromného práva.⁷⁷ O tzv. čistú privatizáciu ide vtedy, keď štát prenáša výkon správy na subjekty súkromného práva, ktoré s ním nie sú identické.⁷⁸

Z pohľadu štátnej činnosti možno verejnú správu vymedziť negatívne ako štátnu činnosť, ktorú štát vykonáva okrem zákonodarnej a súdnej činnosti.⁷⁹ Z pohľadu činnosti tzv. ďalších verejnoprávnych subjektov, odlišných od štátu, je potom verejná správa neštátna činnosť výkonného charakteru, ktorej poslaním je spolu zabezpečovať výkon správy štátu. Tieto ďalšie verejnoprávne subjekty predstavujú samosprávne verejnoprávne korporácie, ktoré svoju subjektivitu v určitom zmysle slova

⁷⁷ Napr. štát založí spoločnosť s ručením obmedzeným, ale podiely vlastní výlučne sám

⁷⁸ Arnold, R.: Aspekty Evropské správní reformy. In: Právní rozhledy č. 5/1999, s. 8-9

⁷⁹ Pozri tiež: Řehufek, M.: Personální prvok veřejnej správy. In: Právní obzor č. 2/1995, s. 95-96

odvodzujú od štátu a súčasne sú ním aprobované. Tieto korporácie vykonávajú verejnú správu vo svojom mene a vo svojej pôsobnosti a správa, ktorú vykonávajú, je vo svojej podstate samosprávou.

Z uvedeného vyplýva aj pojmové vymedzenie verejnej správy v teórii verejnej správy a vo vede správneho práva. V právnej teórii prevláda rozšírený názor, že verejnú správu tvoria tri zložky: štátna správa, samospráva a verejnoprávne korporácie.⁸⁰ Viacerými spôsobmi prístupov pri vymedzovaní tohto pojmu, najmä vedy správneho práva, ale dochádza aj k inému štruktúrnemu členeniu verejnej správy. Takéto členenia však majú relatívny charakter, a to najmä preto, že cieľovým kritériom funkčnosti verejnej správy je účelné a racionálne naplnenie spoločensko-služobnej podstaty nezávisle od toho, či správu vykonáva štát, alebo iný verejnoprávny subjekt.

Fungovanie verejnej správy, ako správy verejných záležitostí, sa realizuje ako prejav výkonnej a nariaďovacej činnosti (moci) v štáte. Spoločenské vzťahy, ktoré vznikajú a realizujú sa v súvislosti s výkonom verejnej správy, sú determinované administratívno-právnu metódou právnej regulácie. Vyplýva to z podstaty práva, ktoré upravuje správno-právne vzťahy a ktoré vo svojej podstate ich zaraďuje do verejného práva. Verejné právo upravuje vzťahy medzi subjektmi, ktoré si nie sú rovné (vzťah nadriadenosti a podriadenosti) a súčasne zabezpečuje ochranu verejných záujmov. Tento riadiaci charakter verejnej správy nemožno spochybníť ani v prostredí právneho štátu. Ide len o to, akú povahu a aký právny obsah majú tieto riadiace zásady. Jednostranné zásahy vo sfére verejnej správy, ktorými sa mocensky zasahuje do spoločenských vzťahov, môžu mať charakter akejsi spoločensko-verejnej služby, ktorú verejnoprávne subjekty oprávnené poskytujú občianskej spoločnosti. Riadiaca verejno-mocenská povaha verejnej správy, založená v zásade na tradičných vertikálnych väzbách, tak v určitých súvislostiach korešponduje s horizontálnymi správnymi vzťahmi, ktoré sú pre oblasť verejného sektora netypické.

⁸⁰ Škultéty, P.: Správne právo hmotné. Bratislava, Vydavateľské oddelenie PF UK v Bratislave 1997, s. 13-14

Tradičné funkcie správy, vychádzajúce zo širšieho chápania verejného záujmu, boli výrazne poznačené radiacou exekutívou. Ten postihoval nielen klasické oblasti dominantných štátnych aktivít (zahraničné, vojenské, bezpečnostné, finančné, daňové a pod.), ale aj oblasti, kde výlučná ingerencia štátu je z hľadiska sociálnej účelnosti prinajmenšom sporná (sociálne, kultúrne, ekonomické záležitosti a pod.).

Na druhej strane liberálne koncepcie necharakterizujú verejnú správu ako univerzálnu radiaco-mocenskú mašineriu v podmienkach nekontrolovateľnej byrokracie, ale ako realizátora verejných aktivít slúžiacich občianskej spoločnosti.

Koncepcia verejnej správy (ako špecifickej verejnej služby) naznačuje, že teória správneho práva sa bude musieť vyrovnat' s tým, že orientácia na spravujúci subjekt znamená zakonzervovať výlučne mocenský atribút správy a nadradenie záujmu spravujúcich nad záujmy spravovaných. „Verejné“, aby bolo humánne a demokratické, sa musí prelínať so súkromným, abstraktný záujem musí byť v konečnom dôsledku v tom, že vytvára priestor individuálnemu v sociálnej a ekonomickej oblasti, mobilizuje ho, a tak mu vlastne „slúži“.

Verejná správa musí byť predovšetkým koncipovaná ako základňa vzájomnej komunikácie strán správneho vzťahu vo funkčnom rámci spoločenskej služby, pričom nevyhnutné jednostranné zásahy musia byť prostriedkom, ktorý sa použije iba v prípadoch, ak je takáto primárna komunikácia akýmkoľvek spôsobom ohrozená.

Z uvedeného je zrejmé, že verejná správa nie je výlučnou mocensko-radiacou aktivitou, ani klasickou (obvyklou) službou. Prienik vertikálneho momentu (t. j. jednostranné pôsobenie na správanie ľudí) a horizontálneho momentu (t. j. rovného vzťahu vnútri verejnej správy) umožňuje chápať verejnú správu ako špecifickú verejnú službu „sui generis“.

S používaním pojmu verejná správa úzko súvisí **pojem verejná služba**. Z analýzy pojmu verejná správa vyplýva, že realizácia verejnej správy predstavuje akúsi špecifickú verejnú službu, a teda termíny „verejná správa“ a „verejná služba“ predstavujú v tomto kontexte pojmy k sebe veľmi blízke, do istej miery takmer identické.

Niektorí autori formulujú pre oblasť verejnej služby určité *zásady*, ovplyvňujúce kvalitu výkonu verejnej služby. Uvádzajú nasledovné:⁸¹

- zásada aktívnej starostlivosti štátu o verejnú službu ako základ starostlivosti o verejné veci,
- zásada funkčnej a systémovej právnej regulácie verejnej služby,
- zásada uplatňovania všeobecných a špecializovaných podmienok na vstup do verejnej služby,
- zásada zvyšovania úrovne verejnej služby,
- zásada rozčlenenia zamestnancov verejnej služby do dvoch základných kategórií (vymenovaných zamestnancov a zmluvných zamestnancov),
- zásada rešpektovania ustanovených služobných požiadaviek,
- zásada uplatňovania vhodných foriem vzdelávania vo verejnej službe,
- zásada vytvárania podmienok na tvorbu inovácií vo verejnej službe,
- zásada všeobecného riadenia verejnej služby vládou,
- zásada rešpektovania etického kódexu vo verejnej službe,
- zásada vhodného uplatňovania disciplinárnej zodpovednosti.

Viac dimenzií pojmového vymedzenia „verejná služba“ vytvára jej spojenie s osobným prvkom, t. j. verejným zamestnancom. Organizačné a funkčné vymedzenie verejnej správy (verejnej služby) nám umožňuje, v spojení s osobným prvkom, zaregistrovať niekoľko obmenených podôb ich vzájomného prepojenia. Ide o nasledovné väzby:

1. *verejná správa – verejná služba – verejný zamestnanec*, t. j. najširšie vyjadrenie;
2. *štátna správa – štátna služba – štátny zamestnanec (štátny úradník)*;
3. *verejná správa (bez štátnej správy) – verejná služba (bez štátnej služby) – verejný zamestnanec (bez štátneho zamestnanca)*, t. j. užšie vyjadrenie.

⁸¹ Gašpar, M.: Správne právo (teória a prax). Pezinok, Vydavateľstvo Formát 1998, s. 26

Najširšie vyjadrenie predstavuje prvá rovina vzťahu. Ak vychádzame z teórie verejnej služby, tak za verejnú službu považujeme činnosť vykonávanú vo verejnej správe, v celom kontexte jej chápania, t. j. v štátnej správe, samospráve a vo verejných korporáciách, resp. tiež okruh osôb, ktoré vykonávajú službu, výkon práce, v prospech právnickej osoby verejného práva.

Druhá rovina prepojenia predstavuje väzbu štátna správa – štátna služba a osobný prvok, ktorý ju realizuje. Štátna správa a štátna služba predstavujú užší pojem, než sú pojmy verejná správa a verejná služba. Štátna správa predstavuje správu štátnych záležitostí na rozdiel od neštátnej správy (samospráva, verejnoprávne korporácie). Obyčajne je spojená s realizáciou vrchnostenských oprávnení (činností) štátu. Podobne ako pri vymedzení verejnej správy (verejnej služby) v najširšom slova zmysle aj tu platí, že za štátnu službu považujeme činnosť vykonávanú v štátnej správe, resp. tiež okruh osôb, ktoré vykonávajú službu, výkon práce, ale nie v prospech akejkolvek právnickej osoby verejného práva, ale len v prospech štátu a vo vzťahu k štátu.

Tretia rovina vzťahu predpokladá realizáciu verejnej správy a verejnej služby v spojení s osobným prvkom, abstrahujúc štátnu správu a tiež štátnu službu. Táto verejná služba v užšom slova zmysle sa vzťahuje na činnosti vykonávané vo verejnej správe s vylúčením štátnej správy, pričom pôjde predovšetkým o zabezpečovanie tých vecí, ktoré predstavujú verejný záujem vrátane územnej samosprávy.

Európsky súd pre ľudské práva sa vo svojich rozsudkoch v posledných rokoch opakovane zaoberal otázkou aplikácie čl. 6 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd vo veci jeho pôsobnosti na zamestnancov vykonávajúcich špecifické činnosti verejnej správy. Hoci v prípade Frydlander proti Francúzskej republike⁸² išlo „iba“ o skončenie zamestnania, argumentácia súdu je pre súčasné chápanie verejnej služby natoľko výstižná, že si zaslúži rozsiahlejšiu citáciu: „Je pravdou, že v niektorých štátoch zmluvní zamestnanci podliehajú súkromnému

⁸² Rozhodnutie vo veci Frydlander proti Francúzskej republike (Application No. 30979/96 zo dňa 27. júna 2000)

právu, na rozdiel od menovaných zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje verejné právo. Súd konštatuje, že v súčasnej praxi zmluvných štátov menovaní a zmluvní zamestnanci často vykonávajú rovnocenné alebo podobné funkcie. Skutočnosť, či aplikované zákonné ustanovenia sú vo vnútroštátnom práve súčasťou verejného alebo súkromného práva nemôže byť sama o sebe rozhodujúcou a v každom prípade by to viedlo k nerovnému zaobchádzaniu medzi osobami vo verejných službách, vykonávajúcimi rovnaké funkcie.“

Právna úprava verejnej služby v Slovenskej republike

Právna úprava pracovného pomeru vo verejnej službe vyplýva zo **zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“ alebo „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Predmetný zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme. *Verejným záujmom* sa v znení zákona rozumie záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech všetkým občanom alebo väčšine občanov. U zamestnancov zamestnávateľa, ktorými sú právnické osoby podľa § 1 ods. 2 písm. c), výkon práce vo verejnom záujme je aj plnenie povinností zamestnancov v záujme týchto právnických osôb podľa ObZ.

Zákon č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú

- štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,
- právnické osoby zriadené zákonom a právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného zákona,⁸³
- právnické osoby založené štátnym orgánom, Fondom národného majetku Slovenskej republiky, obcou alebo vyšším územným celkom,

⁸³ Napr. zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisov

ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, Fondu národného majetku Slovenskej republiky, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67 %,

- iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje ZP, ak tento zákon alebo osobitný predpis⁸⁴ neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 ZP (subsidiárna pôsobnosť). Zákon č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

Zamestnancom podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá

- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- je bezúhonná,
- spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis,
- má zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis,
- bola zvolená alebo vymenovaná, ak tento zákon alebo osobitný predpis voľbu alebo vymenovanie ustanovuje ako predpoklad vykonávania práce vo verejnom záujme,
- je oprávnená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu, ak sa takéto oprávnenie na dohodnutú prácu vyžaduje,
- má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti, ak vyučuje náboženstvo.

⁸⁴ Napr. zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov

Predpoklady uvedené vyššie musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

Za bezúhonného na účely tohto zákona sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

V § 8-9 sú vymedzené povinnosti a obmedzenia vzťahujúce sa na zamestnanca pri výkone verejnej služby, pričom ide v tejto veci o nadviazanie na právnu úpravu obsiahnutú v ZP (najmä § 47, 81 a 82). Z tohto hľadiska **zamestnanec je povinný**

- dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,
- konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,
- zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,
- nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických osôb alebo právnických osôb; táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
- zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prisľuby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,
- oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe zamestnávateľa,

- oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená.

Na druhej strane **zamestnanec nesmie**

- vykonávať činnosť, ktorou by sa významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo by sa ohrozovala jeho nestrannosť,
- sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú osobu alebo právnickú osobu obchodný styk
 1. so štátom,
 2. s obcou,
 3. s vyšším územným celkom,
 4. so štátnym podnikom, štátnym účelovým fondom, s Fondom národného majetku Slovenskej republiky a s inou právnickou osobou zriadenou štátom,
 5. s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou obcou,
 6. s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou vyšším územným celkom alebo
 7. s inou právnickou osobou s majetkovou účasťou štátu, Fondu národného majetku Slovenskej republiky, obce alebo vyššieho územného celku; to neplatí, ak takáto činnosť vyplýva zamestnancovi z výkonu práce vo verejnom záujme,
- požadovať alebo prijímať dary alebo iné výhody alebo navádzať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod v súvislosti a pri výkone práce vo verejnom záujme; to neplatí, ak ide o dary alebo iné výhody poskytované obvykle pri výkone práce vo verejnom záujme alebo na základe zákona alebo zamestnávateľom,
- nadobúdať majetok od štátu, obce, vyššieho územného celku alebo Fondu národného majetku Slovenskej republiky inak ako vo verejnej súťaži alebo vo verejnej dražbe, ak osobitný predpis neustanovuje inak, s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok zverejní pod-

mienky nadobudnutia majetku; to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi,

- používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech,
- zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác,
- poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme.

Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2 zákona, nesmie podnikáť alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Zákaz členstva v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb sa nevzťahuje na tohto vedúceho zamestnanca, ak je vyslaný do riadiaceho, kontrolného alebo dozorného orgánu právnickej osoby zamestnávateľom a ak takáto činnosť vyplýva z výkonu jeho práce; tento vedúci zamestnanec nemôže od príslušnej právnickej osoby poberať odmenu, iný príjem alebo ďalšiu výhodu. Tieto obmedzenia sa nevzťahujú na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v štátnych zdravotníckych zariadeniach alebo v neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktorých zriaďovateľom je obec, vyšší územný celok, na vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť, lektorskú činnosť, prednášateľskú činnosť, publicistickú činnosť, literárnu alebo umeleckú činnosť, činnosť sprostredkovateľa a rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a na správu vlastného majetku alebo na správu majetku svojich maloletých detí, na činnosť v poradnom orgáne vlády, na činnosť člena v rozkladovej komisii a na činnosť, ktorá vyplýva z projektov financovaných z programov Európskej únie. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, môže vykonávať činnosť znalca, tlmočníka alebo prekladateľa len vtedy, ak sa táto činnosť vykonáva pre súd, pre iný štátny orgán, pre obec alebo pre vyšší územný celok. Obmedzenie podľa ods. 1 sa tiež nevzťahuje na účasť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom

alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou; činnosť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov; činnosti, ktorých predmetom je uskutočňovanie programu supervízie. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, je povinný do 30 dní odo dňa jeho ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca skončiť inú zárobkovú činnosť, podnikanie alebo členstvo v radiaciach, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať *zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa*, bez jeho súhlasu:

- na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
- pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
- ktorej predmetom je uskutočňovanie programu supervízie.

Zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, ktorý sa zúčastňuje na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou, sa poskytne pracovné voľno najviac v rozsahu 60 pracovných dní v kalendárnom roku. Za čas pracovného voľna takto poskytnutého zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, patrí funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok len vtedy, ak je tento funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok refundovaný z prostriedkov Európskej únie. Ako výkon práce sa posudzuje čas poskytnutého pracovného voľna, za ktorý patrí zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý

vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok.

Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami a zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého, okrem zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí a zamestnancov zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom.

Vedúci zamestnanec je povinný deklarovat' svoje *majetkové pomery* do 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca, resp. do 31. marca každého kalendárneho roka. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2 zákona, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch v rozsahu podľa osobitného predpisu orgánu, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. Ak je štatutárny orgán vymenovaný prezidentom Slovenskej republiky, údaje o svojich majetkových pomeroch oznamuje vedúcemu ústredného orgánu štátnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí. Ak je štatutárny orgán vymenovaný alebo zvolený kolektívnym orgánom, jeho predsedovi alebo inej fyzickej osobe týmto orgánom povereným. V ostatných prípadoch vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch štatutárnemu orgánu nadriadeného orgánu. Ak zamestnávateľ nemá nadriadený orgán, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch štatutárnemu orgánu zriaďovateľa. Ak zamestnávateľ nemá nadriadený orgán ani zriaďovateľa, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch vedúcemu ústredného orgánu štátnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí. Vedúci zamestnanec oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch v rozsahu podľa osobitného predpisu štatutárnemu orgánu.

Odmeňovanie zamestnancov pri výkone verejnej služby upravuje **zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme** v znení neskorších predpisov

(ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“). Tento zákon *upravuje odmeňovanie u zamestnávateľov*, ktorými sú

- orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
- ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
- príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie a Štátnych lesov Tatranského národného parku,
- vyššie územné celky a obce, ak nie je ustanovené inak,
- štátne fondy,
- verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,
- Rada pre vysielanie a retransmisiu,
- Slovenský pozemkový fond,
- Slovenská akadémia vied,
- zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis.

Tento zákon sa *nevzťahuje* na zamestnanca, ktorý je zamestnancom zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý poskytuje starostlivosť v profesionálnej rodine, ktorý je vrcholovým športovcom, výkonným letcom, členom palubného personálu alebo technikom údržby lietadiel. Tento zákon sa *nevzťahuje* tiež na hlavného kontrolóra obce a hlavného kontrolóra vyššieho územného celku, ako aj na zamestnancov vyššieho územného celku a obce, ak vyšší územný celok alebo obec pri odmeňovaní zamestnancov okrem zamestnancov, ktorí sú zaradení v škole a v školskom zariadení bez právnej subjektivity, postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa ZP a schváleného zastupiteľstvom samosprávneho kraja alebo obecným zastupiteľstvom; mzdové podmienky zamestnancov obce a vyššieho

územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona.

O výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať fyzická osoba, ktorá splňa kvalifikačný predpoklad, ak nie je ustanovené inak. Kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve je vzdelanie, resp. osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu. Kvalifikačný predpoklad vzdelania je základné vzdelanie, stredné vzdelanie, úplné stredné vzdelanie, vyššie odborné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je **tarifný plat, osobný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, platová kompenzácia za sťažený výkon práce, príplatok za prácu v krízovej oblasti, príplatok za zmenu, príplatok za činnosť triedneho učiteľa, výkonnostný príplatok, príplatok za praktickú prípravu, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas, plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, odmena** (bližšie sa touto problematikou zaoberáme v kapitole 12 časť 2, pozn. autorov).

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca *do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zároveň zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov, okrem prípadu, ak*

ide o zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a pedagogického zamestnanca s výnimkou vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorému sú podriadení zdravotnícki zamestnanci.

Pracovný pomer a jeho ďalšie mutácie

Podľa § 1 ods. 1 ZP upravuje tento zákon individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby (priama pôsobnosť). V niektorých iných prípadoch sa ale určité pracovnoprávne vzťahy spravujú ZP, ak osobitný predpis neustanovuje inak (subsidiárna pôsobnosť). Podľa § 3-4 ZP ide o pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby (pozri v predchádzajúcom), pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou SR, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov. Rovnako sem patria pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, ak ZP, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak, ako aj pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi. Ak pri priamej pôsobnosti sa právna úprava obsiahnutá v ZP aplikuje priamo (úplne alebo obmedzene), pri subsidiárnej pôsobnosti sú rozhodujúce osobitné právne predpisy, hoci v určitých situáciách sa ZP aj tu použije skoro komplexne, aj keď len subsidiárne.

Ťažisko osobitnej právnej úpravy pracovných pomerov *zamestnancov v doprave* vyplýva najmä zo **zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 462/2007 Z. z.“ alebo „zákon o organizácii pracovného času v doprave“), **zákona č. 143/1998 Z. z. o civilnom letectve** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 143/1998 Z. z.“) a **zákona č. 164/1996 Z. z. o dráhach** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 164/1996 Z. z.“).

Zákon o organizácii pracovného času v doprave upravuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času v doprave, vykonávanie cestných kontrol a kontrol v priestoroch dopravných podnikov a pôsobnosť orgánov štátnej správy vo veciach kontroly organizácie pracovného času v doprave. *Ak tento zákon neustanovuje inak, vzťahuje sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave ZP.* Organizácia pracovného času na účely tohto zákona je úprava maximálneho pracovného času, prestávok v práci a času pracovnej pohotovosti, minimálnej doby odpočinku a pravidiel rozvrhnutia práce pri nočnej práci, práci na zmeny a pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času. Ak nie je v zákone ustanovené inak, organizácia pracovného času sa vzťahuje na zamestnancov v doprave, ktorí pracujú pre zamestnávateľa v pracovnom pomere, okrem členov posádok námorných lodí plávajúcich pod vlajkou Slovenskej republiky a vedúcich zamestnancov, ktorí sú štatutárnym orgánom alebo sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť zamestnancovi v doprave týždenný pracovný čas tak, aby *nepresiahol 60 hodín*, a rozvrhnutie pracovného času mu najmenej týždeň vopred oznámiť. Podmienky rozvrhnutia pracovného času zamestnancovi v doprave, ktorému zamestnávateľ nemôže najmenej týždeň vopred oznámiť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času s platnosťou najmenej na jeden týždeň (tzv. „dispozičný zamestnanec“), určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode s dispozičným zamestnancom. Ak nie je ustanovené inak, *priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca v doprave vrátane nadčasov nesmie byť dlhší ako 48 hodín počas štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov*. Ak zamestnanec v doprave vykonáva nočnú prácu, priemerný pracovný čas nesmie presiahnuť desať hodín za 24 hodín počas šiestich po sebe nasledujúcich mesiacov. Pri výpočte priemernej dĺžky pracovného času sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa. Nočná práca na účely tohto zákona je každá práca vykonávaná v nočnom čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť pracovnú zmenu zamestnanca v doprave na dve časti a po dohode so zamestnancom v

doprave najviac na tri časti. Ak nie je ustanovené inak, do pracovného času zamestnanca v doprave sa nezapočítava čas potrebný na cestu z bydliska na pracovisko a späť, čas prestávok v práci, doba odpočinku a čas pracovnej pohotovosti. Ak nastane nepredvídateľná okolnosť v doprave, najmä nepriaznivá poveternostná situácia, nehoda alebo iná mimoriadna okolnosť, zamestnávateľ môže predĺžiť pracovný čas až na čas trvania ohrozenia bezpečnosti vozidla alebo plavidla, posádky, cestujúcich alebo prepravovaného nákladu. Ak ide o práce, ktoré nemožno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov prerušiť, musí sa zamestnancovi v doprave aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie; tento čas je súčasťou pracovného času.

Ak nie je ustanovené inak, *pracovná pohotovosť* v doprave na účely tohto zákona je čas, počas ktorého zamestnanec v doprave nemusí byť na pracovisku, ale je povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravený začať vykonávať prácu na jeho pokyn nad určený týždenný pracovný čas. Tento čas a jeho predpokladané trvanie musí zamestnanec v doprave poznať vopred, najmä na základe rozvrhu pracovných zmien alebo podľa cestovného poriadku. Ak nie je ustanovené inak, *zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi v doprave pracovnú pohotovosť v rozsahu najviac 300 hodín za kalendárny rok, a ak ide o zamestnanca závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, na letisku alebo v prístave, najviac 400 hodín za kalendárny rok.* Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Pracovná pohotovosť v rámci pracovnej zmeny nesmie u zamestnanca v doprave okrem člena posádky lietadla presiahnuť 24 hodín v priebehu týždňa a 72 hodín v priebehu kalendárneho mesiaca. Časom pracovnej pohotovosti v rámci pracovnej zmeny nie je čas prestávok v práci a doba odpočinku. Za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi v doprave náhrada najmenej vo výške minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená v rámci pracovnej zmeny, resp. najmenej vo výške 20 % minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená mimo rámca pracovnej zmeny. Čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa

požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce, sa započítava do pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi v doprave mzda. Výkon práce počas času pracovnej pohotovosti nad určený týždenný pracovný čas je *prácou nadčas*.

Ak nie je ustanovené inak, zamestnanec v doprave má nárok na *minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín za 24 hodín*. Minimálny denný odpočinok možno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov skrátiť najviac na šesť hodín za 24 hodín. Ak bola predchádzajúca pracovná zmena kratšia ako šesť hodín, minimálny denný odpočinok možno skrátiť na čas trvania pracovnej zmeny. Minimálny denný odpočinok možno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov skrátiť najviac trikrát za týždeň, ak ku skráteniu nedôjde v dvoch po sebe nasledujúcich dňoch a doba odpočinku bude do konca nasledujúceho týždňa predĺžená o čas skrátenia. Zamestnanec v doprave má nárok na *minimálny neprerušovaný týždenný odpočinok v trvaní najmenej 24 hodín* spolu s minimálnym denným odpočinkom podľa ods. 1. Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v doprave primeranú náhradnú dobu odpočinku alebo inú primeranú ochranu, od limitov minimálneho denného odpočinku podľa ods. 2 a 3 sa možno odchýliť, ak ide o nehodu alebo bezprostredné riziko nehody alebo o prácu na zmeny, keď zamestnanec v doprave strieda zmenu a nemôže čerpať dobu denného alebo týždenného odpočinku medzi skončením jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny. Prestávky v práci a doby odpočinku musia byť primerané a v súlade so zásadami bezpečnej práce a zásadami ochrany zdravia pri práci. Na účely tohto zákona sa primeranosťou rozumie, že zamestnanec v doprave má určený pravidelný čas prestávok v práci a určenú pravidelnú dobu odpočinku, ktorých trvanie je vyjadrené v jednotkách času a ktoré sú dostatočne dlhé a nepretržité, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobí úraz sebe alebo iným osobám a že si krátkodobo ani dlhodobo nepoškodí zdravie.

Druhá časť zákona o organizácii pracovného času v doprave obsahuje viaceré osobitné ustanovenia (maximálny pracovný čas, maximálny čas pracovnej pohotovosti, minimálne doby odpočinku atď.) relevantné pre cestnú dopravu, dopravu na dráhe, leteckú dopravu, vodnú dopravu a pravidelnú osobnú dopravu v určitých špecifických situáciách. Kontrolnými orgánmi podľa tohto zákona a orgánmi vykonávajúcimi pôsobnosť podľa osobitných predpisov sú Národný inšpektorát práce, inšpektoráty práce a Policajný zbor.

Podľa **zákona č. 164/1996 Z. z. o dráhach** v znení neskorších predpisov sa prevádzkovanie dráhy musí uskutočňovať tak, aby sa zabezpečila ochrana života a zdravia osôb, ochrana majetku a životného prostredia a bezpečnosť a plynulosť dopravy na dráhe. Prevádzkovateľ dráhy *je povinný zabezpečiť*, aby dráhu prevádzkovali osoby, ktoré spĺňajú predpísanú odbornú, zdravotnú, zmyslovú a psychologickú spôsobilosť, ako aj vystrojiť a označiť zamestnancov, ktorí sú oprávnení dávať cestujúcim, odosielateľom a príjemcom v obvode dráhy pokyny na zachovanie bezpečnosti a plynulosti dopravy, označiť priestory v obvode dráhy, ktoré nie sú prístupné verejnosti, poskytnúť príslušnému dráhovému správnenému úradu technickú pomoc a informácie potrebné na účely vyšetrovania nehôd a mimoriadnych udalostí, posúdenie stavu bezpečnosti a plynulosti prevádzky dráhy, vytvárať podmienky na zaistenie a zvyšovanie bezpečnosti prevádzky, na predchádzanie vzniku nehôd, mimoriadnych udalostí a iných narušení bezpečnosti prevádzky dráhy a dopravy na dráhe, dodržiavať povinnosti určené pri preprave nebezpečného tovaru. Sme tej mienky, že právne predpisy regulujúce túto oblasť majú mimoriadny význam predovšetkým v tom, že zavádzajú *osobitné predpoklady pre zamestnancov v doprave*, najmä s ohľadom na výkon ich pracovných činností. Aj podľa § 27 ods. 1 platí, že dopravca je povinný zabezpečiť, aby dopravu na dráhe vykonávali osoby, ktoré spĺňajú predpísanú odbornú, zdravotnú, zmyslovú a psychologickú spôsobilosť a aby dráhové vozidlá viedli osoby, ktoré sú držiteľmi platného preukazu na vedenie dráhového vozidla.

Analogicky môžeme konštatovať podobné aj pri **zákone č. 143/1998 Z. z. o civilnom letectve** v znení neskorších predpisov, kde platí, že

členovia leteckého personálu musia byť na výkon svojej činnosti odborne a zdravotne spôsobilí (§ 19 ods. 3). Pri posudzovaní odbornej spôsobilosti musí žiadateľ preukázať teoretické znalosti a praktické schopnosti podľa požiadaviek na jednotlivé odbornosti leteckého personálu. Svoju činnosť vykonávajú na základe preukazu odbornej spôsobilosti, ktorý vydáva letecký úrad. Oprávnenie leteckého personálu na vykonávanie jednotlivých druhov letov alebo činností môže byť vekovo obmedzené. Letecký personál musí pri výkone svojej činnosti dodržiavať limity letového zaťaženia, dĺžku služby a trvanie odpočinku.

Podľa § 62 **zákona č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe** v znení neskorších predpisov, ak tento zákon neustanovuje inak, *pracovný pomer sa spravuje ZP a u cudzích štátnych príslušníkov sa tieto vzťahy spravujú podmienkami pracovnej zmluvy.*

Odchylná právna úprava v zákone o námornej plavbe vyplýva zo špecifik tejto činnosti a týka sa najmä vzniku a skončenia pracovného pomeru, osobitných povinností zamestnancov a zamestnávateľa a pracovného času.⁸⁵

Člen lodnej posádky je v *pracovnom pomere* k vlastníkovi námornej lode alebo k prevádzkovateľovi námornej lode. Ak je člen lodnej posádky v pracovnom pomere k prevádzkovateľovi námornej lode, na prevádzkovateľa námornej lode sa primerane vzťahujú § 23, 24, 26, 31, 39 až 42, 44, 47 až 50 a 60 zákona o námornej plavbe. *Člen lodnej posádky môže vykonávať službu na námornej lodi iba v pracovnom pomere.* Pracovný pomer veliteľa námornej lode vzniká jeho vymenovaním. Ak sa pracovný pomer člena lodnej posádky dohodne na neurčitý čas, vlastník námornej lode uzatvorí s členom lodnej posádky pri každom nalodení dodatok k pracovnej zmluve, ktorý upravuje účel nalodenia. Ak sa pracovný pomer dohodne na určitý čas, musí byť v pracovnej zmluve dohodnutý čas a miesto nalodenia člena lodnej posádky, meno námornej lode a miesto, kam má člen lodnej posádky právo byť dopravený na náklady vlastníka námornej lode po vylodení (tzv. „repatriácia“).

⁸⁵ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 685

Členom lodnej posádky námornej lode môže byť iba osoba, ktorá dosiahla vek *najmenej 18 rokov*. V pracovnej zmluve *nemožno dohodnúť skúšobnú dobu*. S členom lodnej posádky nemožno dohodnúť vedľajšiu činnosť. Člena lodnej posádky nemožno previesť na inú prácu okrem prípadov uvedených v osobitnom predpise, ako aj v prípade, ak veliteľ námornej lode rozhodol, že je ohrozená bezpečnosť osôb, námornej lode alebo nákladu. Vlastník námornej lode ani člen lodnej posádky počas služby na námornej lodi nemôžu pracovný pomer okamžite zrušiť. Ak pracovný pomer člena lodnej posádky dojednaný na určitý čas sa má skončiť vtedy, keď je člen lodnej posádky nalodený alebo v priebehu jeho repatriácie, pracovný pomer sa skončí až dňom ukončenia repatriácie, ak sa medzi vlastníkom námornej lode a členom lodnej posádky nedohodlo inak. Člen lodnej posádky sa môže s vlastníkom námornej lode dohodnúť na predĺžení času služby a pracovného pomeru a na jeho vylodení z ekonomických dôvodov v niektorom z prístavov, do ktorých námorná loď pripláva. Cesta do prístavu nalodenia a repatriácia sa posudzujú ako zahraničná pracovná cesta.

Službu na námornej lodi vykonáva člen lodnej posádky odo dňa nalodenia do dňa vylodenia, ak nie je výkonu služby na námornej lodi zbavený. Služba na námornej lodi, počas ktorej člen lodnej posádky nevykonáva prácu, sa s výnimkou vychádzky na pevninu považuje na účely náhrady škody za činnosť vykonávanú v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Vychádzkou na pevninu sa rozumie čas od vstupu na pevnú zem do opustenia pevnej zeme. Pobyť na pevnine na účely plnenia služobných povinností alebo návštevy zdravotníckeho zariadenia sa nepokladá za vychádzku na pevnine.

Dĺžka pracovného času člena lodnej posádky je *40 hodín týždenne*, ak nie je vnútorným predpisom vlastníka námornej lode upravená. Aj pri upravenom pracovnom čase zostáva výška mzdy člena lodnej posádky rovnaká ako pri 40-hodinovom týždennom pracovnom čase. Dĺžka pracovného času člena lodnej posádky nesmie presiahnuť 14 hodín v priebehu 24 hodín a 72 hodín v priebehu siedmich po sebe nasledujúcich dní. Ak pracovný čas člena lodnej posádky nemôže byť rozvrhnutý rovnomerne na jednotlivé týždne, môže byť pracovný čas

rozvrhnutý na jednotlivé týždne nerovnomerne. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje veliteľ námornej lode. Nepretržitá dĺžka jednej zmeny nemôže presiahnuť 12 hodín vrátane nariadenej práce nadčas. Čas na odpočinok medzi dvoma zmenami nemôže byť kratší ako osem hodín. Tieto obmedzenia neplatia pri mimoriadnych udalostiach, pri ktorých veliteľ námornej lode rozhodol, že došlo k ohrozeniu bezpečnosti osôb, námornej lode alebo nákladu. Celkový čas odpočinku člena lodnej posádky, ktorý vykonáva strážnu službu, nemôže byť v priebehu 24 hodín kratší ako desať hodín a nemôže sa deliť na viac ako dve časti, z ktorých jedna trvá aspoň šesť hodín. Celkový čas odpočinku člena lodnej posádky nesmie byť kratší ako 10 hodín v priebehu 24 hodín a 77 hodín v priebehu siedmich po sebe nasledujúcich dní. Veliteľ námornej lode je oprávnený nariadiť *pracovnú pohotovosť* v prípadoch naliehavej prevádzkovej potreby alebo ak je ohrozená bezpečnosť osôb, námornej lode alebo nákladu. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, veliteľ námornej lode je povinný počas pobytu námornej lode v prístave umožniť členovi lodnej posádky primerane dlhší odpočinok úpravou rozvrhnutia pracovného času a na žiadosť jednotlivých členov lodnej posádky im poskytnúť náhradné voľno za prácu nadčas a vo sviatok. Na námornej lodi musí byť na všeobecne prístupnom mieste umiestnený plán organizácie práce členov lodnej posádky vrátane rozvrhu strážnej služby, dĺžky pracovného času a času odpočinku každého člena lodnej posádky.

Ak námorná loď stroskotá, dôjde k jej strate alebo sa stane úplne nespôsobilou na námornú plavbu, pracovný pomer člena lodnej posádky sa tým *skončí* a patrí mu *odstupné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku priznané z dôvodu predčasného ukončenia pracovného pomeru podľa osobitného predpisu a mimoriadne odstupné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku*.

Podľa § 48 má člen lodnej posádky právo na *repatriáciu*

- v súvislosti so zánikom práva námornej lode plávať pod štátnou vlajkou,
- v prípade stroskotania námornej lode,

- ak bol na vlastníka námornej lode vyhlásený konkurz alebo povolené vyrovnanie,
- po uplynutí dohodnutého času služby na námornej lodi,
- po skončení pracovného pomeru,
- ak na výkon práce na námornej lodi trvalo alebo dočasne stratil zdravotnú spôsobilosť a podľa posúdenia lekára ju počas predpokladaného času nalodenia nenadobudne,
- ak vlastník námornej lode nie je schopný plniť povinnosti voči členovi lodnej posádky pri strate námornej lode, pri jej exekučnom predaji alebo v prípade nespôsobilosti námornej lode na plavbu v dôsledku jej vážneho poškodenia,
- pri zbavení výkonu služby, alebo ak je podozrivý zo spáchania trestného činu

Náklady na repatriáciu hradí vlastník námornej lode s výnimkou repatriácie podľa § 48 ods. 1 písm. h) zákona, keď náklady na repatriáciu hradí vylodený člen lodnej posádky.

Pracovné povinnosti člena lodnej posádky vyplývajú z § 46. Ten **je povinný**

- plniť príkazy veliteľa námornej lode a služobne nadriadených členov lodnej posádky,
- zachovávať voči veliteľovi námornej lode a služobne nadriadeným členom lodnej posádky úctu a zdvorilosť, a to aj v čase, keď nevykonáva prácu,
- podrobiť sa osobitnej právomoci veliteľa námornej lode, ak ide o vynútené predčasné vylodenie,
- dodržiavať zásady občianskeho spolužitia vo vzťahu k ostatným členom lodnej posádky a k prepravovaným osobám,
- zachovávať námorné zvyklosti a zásady dobrej námorníckej praxe,
- poskytnúť pomoc pri hroziacom nebezpečenstve potrebnú pri záchrane osôb, námornej lode alebo nákladu, ak týmto konaním neohrozí svoje zdravie alebo život,
- vykonávať strážnu službu, ak má na jej výkon odbornú spôsobilosť,

- podrobiť sa kontrole na účely zistenia, či nie je alebo nebol pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných a psychotropných látok, ak túto kontrolu nariadil veliteľ námornej lode alebo iný služobne nadriadený člen lodnej posádky, a to v čase voľna člena lodnej posádky, ak je potrebné zistiť, či nie je pod vplyvom týchto látok pri nástupe do práce alebo pri pracovnej pohotovosti, alebo ak došlo k pracovnému úrazu člena lodnej posádky, alebo ak je dôvodné podozrenie, že člen lodnej posádky je alebo bol v službe pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných a psychotropných látok,
- v priebehu služby neprechovávať na námornej lodi omamné alebo psychotropné látky, strelné zbrane, strelivo alebo výbušniny a nenapomáhať inému k takejto činnosti.

V znení § 47 disponuje veliteľ námornej lode osobitnou právomocou, a to, že pri závažnom alebo opätovnom porušení pracovnej disciplíny je veliteľ námornej lode *oprávnený zbaviť člena lodnej posádky výkonu služby na námornej lodi*. Toto opatrenie môže veliteľ námornej lode uložiť len vtedy, ak člen lodnej posádky porušil pracovnú disciplínu, ohrozil bezpečnosť osôb, námornú loď alebo náklad. V prípade zbavenia výkonu služby na námornej lodi a následnej repatriácie je veliteľ námornej lode povinný vziať do úvahy možnosť vylodenia člena lodnej posádky s ohľadom na dopravné spojenie z prístavu vylodenia. Vylodením nemožno ohroziť život, zdravie ani osobnú slobodu vylodeného. Spôsob vylodenia a repatriácie dohodne vopred veliteľ námornej lode s jej vlastníkom. Ak je člen lodnej posádky zbavený výkonu služby, nepatrí mu po tento čas mzda ani náhrada mzdy. Ak bol člen lodnej posádky zbavený výkonu služby odôvodnene, je povinný vlastníkovi námornej lode nahradiť vzniknuté náklady na repatriáciu a na vyslanie náhradného člena posádky námornej lode na námornú loď. V prípadoch hodných osobitného zreteľa môže vlastník námornej lode tieto náklady primerane znížiť. Opatrenie v zmysle prvej vety tohto odseku možno uložiť do piatich dní odo dňa, keď sa veliteľ námornej lode dozvedel o porušení pracovnej disciplíny členom lodnej posádky, najdlhšie však do jedného mesiaca odo dňa, keď došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Uložené opatrenie musí byť primerané závažnosti porušenia

pracovnej disciplíny, forme a miere zavinenia a ďalším okolnostiam prípadu. Použitie osobitného predpisu nie je uložením opatrenia dotknuté. Veliteľ námornej lode musí umožniť členovi lodnej posádky, ktorému ukladá opatrenie, vyjadriť sa o veci. O jeho vyjadrení, uložení opatrenia a jeho odôvodnení vypracuje veliteľ námornej lode písomný záznam. Do lodného denníka urobí o tejto skutočnosti stručný zápis. Veliteľ námornej lode je povinný rozhodnutie o uložení opatrenia urobiť písomne a doručiť do vlastných rúk členovi lodnej posádky, ktorý porušil pracovnú disciplínu. Ak člen lodnej posádky nesúhlasí s uložením opatrenia, môže sa v lehote 30 dní od svojej repatriácie odvolať na ministerstvo.⁸⁶ Odvolanie proti rozhodnutiu o uložení opatrenia nemá odkladný účinok. Ministerstvo prerokuje odvolanie proti rozhodnutiu o uložení opatrenia do 30 dní od jeho doručenia a rozhodnutie o uložení opatrenia potvrdí alebo zruší. Ak bolo opatrenie na zbavenie výkonu služby zrušené, posudzuje sa čas, po ktorý bol člen lodnej posádky výkonu služby zbavený až do jeho prípadného návratu na námornú loď ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa. Veliteľ námornej lode môže v čase do vylodenia člena lodnej posádky svoje rozhodnutie o uložení opatrenia zrušiť. O zrušení opatrenia urobí veliteľ námornej lode zápis do lodného denníka. Zrušenie rozhodnutia o uložení opatrenia je veliteľ námornej lode povinný urobiť písomne a doručiť do vlastných rúk členovi lodnej posádky, ktorého sa zrušenie týka. Veliteľovi námornej lode za závažné porušenie pracovnej disciplíny uloží opatrenie vlastník námornej lode. Ak ministerstvo uplatnilo voči veliteľovi námornej lode sankciu podľa tohto zákona, vlastník námornej lode mu z rovnakých dôvodov nemôže uložiť disciplinárne opatrenie.

Zabezpečenie sociálnych podmienok členov lodnej posádky a zdravotná starostlivosť o členov lodnej posádky je upravená v 49-50 zákona. ***Vlastník námornej lode je povinný***

- zabezpečiť, aby námorná loď zodpovedala medzinárodne uznávaným zdravotníckym a hygienickým normám,

⁸⁶ Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky

- umožniť členovi lodnej posádky návštevu lekára v prípade nevyhnutného ošetrovania alebo očkovania v prístavoch, do ktorých námorná loď pripláva,
- zabezpečiť vybavenie námornej lode lodnou lekárničkou, potrebným zdravotníckym materiálom a lekárskou príručkou,
- zabezpečiť, aby každý člen lodnej posádky absolvoval odborné zdravotnícke kurzy podľa medzinárodných dohôd,
- v prípade potreby členovi lodnej posádky umožniť lekárske konzultácie počas plavby prostredníctvom rádiového alebo družicového spojenia vrátane konzultácií so špecialistami.

Zdravotná starostlivosť o členov lodnej posádky, zdravotnícke vybavenie námornej lode, obsah lodnej lekárničky a odborné kurzy zdravotnej starostlivosti sa spravujú medzinárodnými dohodami.

*Vlastník námornej lode je taktiež **povinný***

- poskytovať členom lodnej posádky počas služby na námornej lodi bezplatne ubytovanie a stravovanie, zásobovať ich pitnou vodou a základnými predmetmi osobnej hygieny,
- zabezpečiť, aby námorná loď bola vybavená vhodnými ubytovacími a stravovacími priestormi, priestormi a zariadením na skladovanie a chladenie potravín a na prípravu jedál a nápojov, priestormi s vybavením na odpočinok a voľný čas, hygienickým a sanitárnym zariadením, prípadne osobitnými priestormi pre chorých; tieto priestory sa musia dostatočne vetrať, vykurovať, osvetľovať a musí sa v nich udržiavať čistota (sociálne zariadenia a poskytované služby na námornej lodi musia byť prístupné všetkým členom lodnej posádky, ak nie sú určené výhradne pre prepravované osoby),
- zabezpečiť, aby námorná loď bola zásobená vodou a potravinami v množstve, ktoré zodpovedá počtu osôb prítomných na námornej lodi, dĺžke a povahe plavby,
- zabezpečiť, aby bol počet osôb spoločne ubytovaných primeraný určeniu námornej lode a umožnil im dostatočný odpočinok,
- zabezpečiť úschovu peňazí a cenností cestujúcich a členov lodnej posádky.

Veliteľ námornej lode alebo ním poverený dôstojník je povinný pravidelne vykonávať kontrolu priestorov, zariadení a služieb uvedených vyššie. O priebehu a výsledku kontrol a o prijatých opatreniach je povinný vykonať zápis do lodného denníka. Vlastník námornej lode a veliteľ námornej lode sú povinní zabezpečiť pre členov lodnej posádky bezplatne poštové služby, umožniť im a ich rodinným príslušníkom v odôvodnených prípadoch a za primeraný poplatok využitie komunikačných prostriedkov, a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, umožniť členom lodnej posádky stretnutie s ich rodinnými príslušníkmi v prístavoch, prípadne návštevu rodinných príslušníkov na námornej lodi.

Zákon č. 473/2005 Z. z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti v znení neskorších predpisov upravuje poskytovanie služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a výkon štátneho dozoru Ministerstvom vnútra SR a kontroly Policajným zborom v oblasti súkromnej bezpečnosti. **Súkromná bezpečnosť** sa prevádzkuje ako súkromná bezpečnostná alebo ako technická služba na ochranu majetku a osoby. Tento zákon sa nevzťahuje na prevádzkovanie činností, ktoré sú bezpečnostnou službou, ak ich vykonáva pre vlastnú potrebu štátny orgán, Národná banka Slovenska, ozbrojené sily Slovenskej republiky, ozbrojený bezpečnostný zbor, ozbrojený zbor, záchranný zbor alebo stráž zriadená zákonom, diplomatická misia alebo konzulárny úrad, alebo orgán územnej samosprávy pri plnení úloh verejnej správy. Druhy bezpečnostnej služby sú: *strážna služba, detektívna služba, odborná príprava a poradenstvo*. Fyzická osoba alebo právnická osoba prevádzkuje bezpečnostnú službu pre iné osoby alebo ako vlastnú ochranu. Technická služba je *vývoj, výroba, predaj, projektovanie, montáž, údržba, revízia alebo oprava zabezpečovacích systémov alebo poplachových systémov a zariadení umožňujúcich sledovanie pohybu a konania osoby v chránenom objekte, na chránenom mieste alebo v ich okolí*.

Bezpečnostnú službu možno prevádzkovať na základe licencie na prevádzkovanie bezpečnostnej služby. O udelení licencie na prevádzkovanie bezpečnostnej služby rozhoduje krajské riaditeľstvo Policajného zboru na základe žiadosti fyzickej osoby alebo právnickej osoby. Licencia

na prevádzkovanie bezpečnostnej služby sa vydáva na *desať rokov*, ak tento zákon neustanovuje inak.

Krajské riaditeľstvo udelí licenciu na prevádzkovanie bezpečnostnej služby *fyzickej osobe*, ak tomu nebráni záujem vnútorného poriadku a bezpečnosti a ak

- je občanom členského štátu Európskej únie, občanom iného zmluvného štátu dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo občanom Švajčiarskej konfederácie,
- dosiahla vek 21 rokov,
- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- je bezúhonná,
- je spoľahlivá,
- je zdravotne spôsobilá,
- má požadovanú odbornú spôsobilosť.

Krajské riaditeľstvo udelí licenciu na prevádzkovanie bezpečnostnej služby *právnickej osobe*, ktorá je spoľahlivá a ak tomu nebráni záujem vnútorného poriadku a bezpečnosti a

- fyzická osoba alebo fyzické osoby, ktoré sú jej štatutárnym orgánom alebo členmi štatutárneho orgánu, spĺňajú podmienky ustanovené v § 11 ods. 1,
- fyzická osoba, ktorá má najmenej 15 % majetkový podiel v právnickej osobe, spĺňa podmienky ustanovené v § 11 ods. 1 písm. d) a e),
- z obchodného mena právnickej osoby nevyplýva, že plní úlohy verejnej správy.

Za bezúhonnú osobu (§13) sa na účely tohto zákona okrem osoby, na ktorú sa hľadí, ako by nebola odsúdená, nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo za iný trestný čin, za ktorý mu bol uložený nepodmienečný trest odňatia slobody v dĺžke viac ako 12 mesiacov. *Za bezúhonnú osobu* sa na účely tohto zákona nepovažuje ani ten, komu súd alebo správny orgán uložil zákaz činnosti, ktorá súvisí s činnosťou podľa tohto zákona alebo ktorá je obsahom pracovnoprávneho vzťahu podľa tohto zákona, do skončenia výkonu zákazu činnosti.

Za spoľahlivú osobu sa podľa § 14 zákona nepovažuje ten, kto

- preukázateľne nadmerne požíva alkoholické nápoje alebo preukázateľne požíva iné návykové látky,
- bol v posledných dvoch rokoch uznaný vinným z priestupku na úseku ochrany pred alkoholizmom a inými toxikomániami, z priestupku na úseku používania výbušnín, z priestupku na úseku strelných zbraní a streliva, za ktorý mu bola uložená pokuta nad 100 eur, z priestupku na úseku obrany Slovenskej republiky, z priestupku proti verejnému poriadku spáchaného neuposlušnosťou výzvy verejného činiteľa pri výkone jeho právomoci, z priestupku proti občianskemu spolunažívaniu spáchaného drobným úmyselným ublížením na zdraví alebo z priestupku proti majetku,
- bol právoplatne odsúdený za niektorý z trestných činov uvedených v § 13 ods. 1 a od doby, keď sa na neho hľadí, ako by nebol odsúdený, neuplynuli tri roky,
- je trestne stíhaný za trestný čin uvedený v § 13 ods. 1 písm. a),
- bol trestne stíhaný za trestný čin uvedený v § 13 ods. 1 písm. a) a trestné stíhanie sa skončilo schválením zmiernosti, ak odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o schválení zmiernosti neuplynuli tri roky,
- bol trestne stíhaný za trestný čin uvedený v § 13 ods. 1 písm. a) a trestné stíhanie bolo právoplatne podmienene zastavené, ak od skončenia skúšobnej doby neuplynuli tri roky,
- podľa zistení ministerstva alebo krajského riaditeľstva neposkytuje záruku, že bude pri vykonávaní činnosti podľa tohto zákona dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy, povinnosti vyplývajúce z rozhodnutí a iných opatrení vydaných podľa tohto zákona a že bude činnosť podľa tohto zákona vykonávať poctivo.

Prevádzkovateľ môže zamestnávať len osobu, ktorá je bezúhonná podľa § 13 a spoľahlivá podľa § 14 a spĺňa ďalšie podmienky, ak ich tento zákon vyžaduje. Podmienky ustanovené týmto zákonom sa nevzťahujú na zamestnanca prevádzkovateľa, ktorý sa vzhľadom na svoje pracovné zaradenie nezúčastňuje na výkone bezpečnostnej služby a ktorý neprichádza do styku s informáciami týkajúcimi sa bezpečnostnej

služby. Na posudzovanie bezúhonnosti uchádzača o zamestnanie je prevádzkovateľ povinný vyžiadať od uchádzača o zamestnanie doklady a čestné vyhlásenia preukazujúce bezúhonnosť podľa § 13 ods. 3. Na posudzovanie bezúhonnosti zamestnanca je prevádzkovateľ povinný vyžiadať od zamestnanca každé dva roky doklady a čestné vyhlásenia preukazujúce bezúhonnosť podľa § 13 ods. 3. Na posúdenie bezúhonnosti je uchádzač o zamestnanie povinný predložiť prevádzkovateľovi pred nástupom do zamestnania doklady a čestné vyhlásenia preukazujúce bezúhonnosť podľa § 13 ods. 3. Na posudzovanie bezúhonnosti zamestnanca je zamestnanec povinný prevádzkovateľovi predložiť každé dva roky doklady a čestné vyhlásenia preukazujúce bezúhonnosť podľa § 13 ods. 3 a neodkladne hlásiť prevádzkovateľovi každú zmenu skutočností rozhodujúcich na posúdenie bezúhonnosti. Na posudzovanie spoľahlivosti uchádzača o zamestnanie je prevádzkovateľ povinný vyžiadať od uchádzača o zamestnanie čestné vyhlásenie preukazujúce spoľahlivosť podľa § 14 ods. 2. Na posudzovanie spoľahlivosti zamestnanca je prevádzkovateľ povinný vyžiadať od zamestnanca každé dva roky čestné vyhlásenia preukazujúce spoľahlivosť podľa § 14 ods. 2. Na posúdenie spoľahlivosti je uchádzač o zamestnanie povinný predložiť prevádzkovateľovi pred nástupom do zamestnania čestné vyhlásenie preukazujúce spoľahlivosť podľa § 14 ods. 2. Na posudzovanie spoľahlivosti zamestnanca je zamestnanec povinný prevádzkovateľovi predložiť každé dva roky čestné vyhlásenia preukazujúce spoľahlivosť podľa § 14 ods. 2 a neodkladne hlásiť prevádzkovateľovi každú zmenu skutočností rozhodujúcich na posúdenie spoľahlivosti. Prevádzkovateľ je povinný v sídle právnickej osoby alebo v mieste činnosti fyzickej osoby uschovávať písomnosti týkajúce sa svojich zamestnancov preukazujúce ich bezúhonnosť a spoľahlivosť, prípadne aj zdravotnú spôsobilosť a vzdelanie, ak sa vyžadujú, od vzniku pracovnoprávneho vzťahu, počas jeho trvania alebo preradenia na inú prácu a aj po dobu najmenej piatich rokov od skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Po uplynutí piatich rokov od skončenia pracovnoprávneho vzťahu písomnosti skartuje, ak o ich vrátenie nepožiadala ten, kto ich predložil.

Fyzickú ochranu alebo pátranie môže vykonávať len osoba, ktorá dosiahla vek 19 rokov, je spôsobilá na právne úkony v plnom rozsahu, je bezúhonná podľa § 13, je spoľahlivá podľa § 14, je zdravotne spôsobilá podľa § 15, je držiteľom preukazu odbornej spôsobilosti podľa § 20. Odbornú prípravu a poradenstvo môže vykonávať len osoba, ktorá dosiahla vek 20 rokov, je spôsobilá na právne úkony v plnom rozsahu, je bezúhonná podľa § 13, je spoľahlivá podľa § 14, je zdravotne spôsobilá podľa § 15, je držiteľom preukazu odbornej spôsobilosti typu P podľa § 20, spĺňa podmienku vzdelania podľa § 17 ods. 2. Ďalšie osobitné a súvisiace podmienky poskytovania služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti vymedzuje zákon vo svojich ostatných častiach. Podľa § 3 ods. 2 ZP sa pracovnoprávne vzťahy zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb spravujú ZP, ak osobitný predpis (zákon č. 473/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov) neustanovuje inak (subsidiárna pôsobnosť).

Právne postavenie sudcov Ústavného súdu SR vyplýva zo **zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky** v znení neskorších predpisov a **zákona č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov** v znení neskorších predpisov. V zmysle čl. 124 Ústavy je Ústavný súd Slovenskej republiky nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti.

Ústavný súd sa skladá z trinástich sudcov. Sudcov ústavného súdu vymenúva na návrh Národnej rady Slovenskej republiky na dvanásť rokov prezident Slovenskej republiky. Národná rada Slovenskej republiky navrhuje dvojnásobný počet kandidátov na sudcov, ktorých má prezident Slovenskej republiky vymenovať. *Za sudcu ústavného súdu môže byť vymenovaný občan Slovenskej republiky, ktorý je voliteľný do Národnej rady Slovenskej republiky, dosiahol vek 40 rokov, má vysokoškolské právnické vzdelanie a je najmenej 15 rokov činný v právnickom povolání. Tá istá osoba nemôže byť opakovane vymenovaná za sudcu ústavného súdu.* Sudca ústavného súdu skladá do rúk prezidenta Slovenskej republiky sľub, po zložení ktorého sa ujíma svojej funkcie.

Ak je vymenovaný sudca ústavného súdu členom politickej strany alebo politického hnutia, je povinný vzdať sa členstva v nich ešte pred

zložením sľubu. *Sudcovia ústavného súdu vykonávajú funkciu ako svoje povolanie.* Výkon tejto funkcie je nezlučiteľný s funkciou v inom orgáne verejnej moci, so štátnozamestnaneckým pomerom, s pracovným pomerom, s obdobným pracovným vzťahom, s podnikateľskou činnosťou, s členstvom v riadiacom alebo kontrolnom orgáne právnickej osoby, ktorá vykonáva podnikateľskú činnosť, ani s inou hospodárskou alebo zárobkovou činnosťou okrem správy vlastného majetku a vedeckej, pedagogickej, literárnej alebo umeleckej činnosti. Dňom, keď sa sudca ujíma svojej funkcie, zaniká jeho poslanecký mandát a členstvo vo vláde Slovenskej republiky.

Podľa čl. 138 Ústavy sa sudca ústavného súdu môže svojej funkcie *vzdať* písomným oznámením predsedovi ústavného súdu. Jeho funkcia v takom prípade zaniká uplynutím kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo písomné oznámenie o vzdaní sa funkcie doručené. V zmysle ods. 2 uvedeného ustanovenia prezident Slovenskej republiky sudcu ústavného súdu *odvolá*

- na základe právoplatného odsudzujúceho rozsudku za úmyselný trestný čin, alebo ak bol právoplatne odsúdený za trestný čin a súd nerozhodol v jeho prípade o podmiennečnom odložení výkonu trestu odňatia slobody,
- na základe disciplinárneho rozhodnutia ústavného súdu za čin, ktorý je nezlučiteľný s výkonom funkcie sudcu ústavného súdu,
- ak ústavný súd oznámil, že sudca sa nezúčastňuje na konaní ústavného súdu dlhšie ako jeden rok alebo
- ak zanikla jeho voliteľnosť do Národnej rady Slovenskej republiky.

Z čl. 140 Ústavy vyplýva, že podrobnosti o organizácii ústavného súdu, o spôsobe konania pred ním a o postavení jeho sudcov ustanoví zákon. Týmto zákonom je vyššie uvedený právny predpis č. 38/1993 Z. z. v znení neskorších predpisov.

V znení zákona *pracovný pomer sudcu vzniká dňom zloženia sľubu.* Na pracovné vzťahy vyplývajúce z funkcie sudcu sa primerane použijú, ak tento zákon neustanovuje niečo iné, ustanovenia ZP. Pracovný po-

mer sudcu k organizácii, s ktorou je pred zložením sľubu v pracovnom pomere, zostáva zachovaný (§ 11 ods. 2).

Zánik funkcie sudcu je upravený v § 12 zákona. Funkcia sudcu zaniká *uplynutím doby*, na ktorú bol vymenovaný (ods. 1). Sudca sa môže svojej funkcii sudcu *vzdať*. Vzdanie funkcie písomne oznámi predsedovi Ústavného súdu. V takom prípade funkcia sudcu zaniká uplynutím kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo písomné oznámenie o vzdaní sa funkcii doručené predsedovi Ústavného súdu (ods. 2). Ak sa sudca stane poslancom alebo členom vlády, zaniká jeho funkcia *dňom zloženia* sľubu poslanca alebo člena vlády (ods. 3). Pracovný pomer sudcu zaniká *dňom zániku* jeho funkcie.

Podľa § 16 ods. 6 zákona môže plénum Ústavného súdu navrhnúť, aby prezident Slovenskej republiky sudcu *odvolal*, ak sa sudca dopustil takého konania, že jeho zotrvanie vo funkcii by bolo v rozpore s poslaním Ústavného súdu a s postavením jeho sudcov. Na uznesenie o takomto návrhu treba súhlas najmenej siedmich sudcov Ústavného súdu.

Platové pomery sudcov sú upravené v **zákone č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov** v znení neskorších predpisov. Na základe § 16 ods. 1 patrí sudcovi Ústavného súdu Slovenskej republiky plat vo výške *1,3-násobku platu poslanca mesačne*, začínajúc prvým dňom mesiaca, v ktorom zložil ústavou predpísaný sľub. Plat mu patrí ešte tri mesiace po skončení výkonu jeho funkcie; toto ustanovenie sa nevzťahuje na sudcu ústavného súdu, ktorý bol vymenovaný za sudcu ústavného súdu v nasledujúcom funkčnom období, a sudcu ústavného súdu, ktorý bezprostredne po skončení výkonu funkcie začal vykonávať inú funkciu ústavného činiteľa Slovenskej republiky podľa § 1. Sudca ústavného súdu môže bezplatne používať prostriedky pozemnej hromadnej dopravy. Sudca ústavného súdu, ktorý má trvalý pobyt mimo sídla ústavného súdu, má právo počas výkonu svojej funkcie na cestu do sídla ústavného súdu z miesta svojho trvalého pobytu a späť bezplatne používať jedenkrát týždenne služobné motorové vozidlo.

Okrem platu patrí sudcovi ústavného súdu, ktorý vykonáva niektorú z funkcií uvedených v ďalšom, funkčný príplatok, a to začínajúc prvým dňom mesiaca, v ktorom bol do tejto funkcie vymenovaný. Ide o nasledovné funkcie a funkčné príplatky: predseda Ústavného súdu (331,94 eura), podpredseda Ústavného súdu (248,96 eura) a predseda senátu Ústavného súdu (165,97 eura). Predseda ústavného súdu má počas výkonu svojej funkcie právo bezplatne užívať primerane vybavený byt. Predseda ústavného súdu a podpredseda ústavného súdu majú právo počas výkonu svojej funkcie bezplatne používať služobné motorové vozidlo a právo na zriadenie a používanie účastníckej telefónnej stanice. Výšku paušálnych náhrad (aj pri zahraničných cestách, ktoré súvisia s výkonom funkcie) určuje plénum ústavného súdu uznesením (§ 18).

12. Ďalšie vybrané a súvisiace pracovnoprávne inštitúty

Z aplikačného hľadiska predstavuje pracovný pomer najčastejšie využívaný právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Na právnu úpravu pracovného pomeru obsiahnutú v 2. časti ZP nadväzujú v ostatných častiach ZP ustanovenia dotýkajúce sa pracovného času a dôb odpočinku (3. časť ZP), mzdy a priemerného zárobku (4. časť ZP), prekážok v práci (5. časť ZP), ochrany práce (6. časť ZP) a náhrady škody (8. časť ZP).

Sociálno-právny aspekt pracovnoprávnych vzťahov, ktorý vyplýva najmä zo 7. časti ZP („Podniková sociálna politika), ale tiež z viacerých osobitných právnych predpisov (napr. zo zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) venujeme pozornosť v 13. kapitole skrípt.

Problematikou kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov (10. časť ZP) sa zaoberáme v 14. kapitole, otázky súvisiace s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (9. časť ZP), ako alternatívnou právnou formou účasti občanov v pracovnom procese, otvárame v rámci 10. kapitoly tejto publikácie.

Na iné osobitosti (napr. spôsob založenia, disciplinárna zodpovednosť, mechanizmus odmeňovania zamestnancov) pracovného pomeru v prostredí štátnozamestnaneckých vzťahov a pri výkone práce vo verejnom záujme poukazujeme v 11. kapitole učebného textu.

12.1. Pracovný čas a doby odpočinku

Právna úprava pracovného času sa nachádza v tretej časti ZP. Obsahovo sa dotýka predovšetkým jeho dĺžky, organizácie a spôsobov rozvrhnutia. Mimoriadny význam zohrávajú pri definovaní normatívnych mantinelov dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) a nariadenia a smernice orgánov Európskej únie (ďalej

len „EÚ“), v zmysle ktorých sa napríklad, relatívne plošne, z hľadiska právnych úprav mnohých krajín, ustanovil 8 hodinový pracovný deň a 48 hodinový pracovný týždeň.⁸⁷

Vymedzenie pojmu **pracovný čas** je určené v § 85 ZP ako **časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou**. Podľa niektorých autorov predstavuje pracovný čas právnym predpisom, kolektívnou zmluvou alebo pracovnou zmluvou určený časový úsek, v rámci ktorého sa realizuje väčšina práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúcich z uzatvoreného pracovného pomeru, predovšetkým povinnosť zamestnanca osobne vykonávať dohodnutý druh práce.⁸⁸ Iní autori označujú pracovný čas ako „pravidelné časové intervaly, v rámci ktorých sa periodicky opakujú určité pracovné činnosti“,⁸⁹ resp. „dobu, počas ktorej sa realizujú práva a povinnosti zmluvných strán, t. j. obsah pracovnoprávneho vzťahu“.⁹⁰ V kontexte legislatívneho znenia smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa za pracovný čas považuje akýkoľvek čas, počas ktorého zamestnanec pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou.

Z hľadiska maximálnej dĺžky pracovného času stojí ZP na týchto zásadách:

- pracovný čas v **priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín**, ak ZP neustanovuje inak (§ 85 ods. 4 ZP),
- pracovný čas zamestnanca je **najviac 40 hodín týždenne** (§ 85 ods. 5 ZP),
- zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej pre-

⁸⁷ Pozri Dohovor MOP o pracovnom čase v priemysle (r. 1919) a Smernicu Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času

⁸⁸ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2006, s. 455

⁸⁹ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2005, s. 475

⁹⁰ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2001, s. 207

vádzke, má pracovný čas **najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne** (§ 85 ods. 5 ZP),

- zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, má pracovný čas **najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne** (§ 85 ods. 5 ZP),
- pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, je **najviac 33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne** (§ 85 ods. 6 ZP),
- mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas **najviac 30 hodín týždenne**, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov (§ 85 ods. 7 ZP),
- mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas **najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne**, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov (§ 85 ods. 7 ZP),
- pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 8 hodín (§ 85 ods. 7 ZP),
- **priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.**

Vo všetkých vyššie uvedených prípadoch ide o maximálne prípustné dĺžky týždenného pracovného času, ktoré nesmú byť prekročené, pričom dĺžka pracovného času určená zo strany zamestnávateľa na pracovisku na základe týchto limitov sa považuje za ustanovený týždenný pracovný čas. Určitú výnimku pripúšťa iba ustanovenie § 85a ZP na základe ktorého pracovný čas zamestnanca môže byť **viac ako 48 hodín týždenne v priemere**, za obdobie najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, len v prípade, **ak ide o zdravotníckeho zamestnanca** podľa osobitného predpisu⁹¹ a ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času **súhlasí** a rozsah týždenného pracovného

⁹¹ Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov

času **neprekročí 56 hodín v priemere**. Zamestnávateľ je povinný pri takomto dohodnutí pracovného času:

- upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ak o to požiadajú),
- viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je dohodnutý takýmto spôsobom (aj bez požiadania príslušného inšpektorátu práce alebo príslušného orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci),
- predložiť záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ak o to požiadajú),
- zároveň platí, že zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere (právna úprava však umožňuje aj to, aby si zamestnávateľ a zamestnanec dohodli kratší pracovný čas než ako je ustanovený týždenný pracovný čas).⁹²

Okrem určenia rozsahových kritérií je v nadväznosti nemenej významné aj **rozvrhnutie pracovného času**. Pracovný čas možno rozvrhnúť podľa ZP takto:

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP)

- o takomto rozvrhnutí rozhoduje zamestnávateľ po **prerokovaní** so zástupcami zamestnancov v zásade na 5 pracovných dní v týždni;
- okrem toho musí dôjsť k splneniu troch kumulatívnych podmienok:
 1. rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne 3 hodiny,
 2. pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne 9 hodín,
 3. priemerný týždenný pracovný čas nesmie presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas (v určitom období, spravidla 4 týždňovom).

⁹² Porovnaj s § 49 ZP

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ZP)

- ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po **dohode** so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne za podmienky, že priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne v období **najviac 4 mesiacov** ustanovený týždenný pracovný čas,
- ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, zamestnávateľ môže **po dohode** so zástupcami zamestnancov (alebo ak u neho nepôsobia priamo po dohode so zamestnancom) rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne **na obdobie dlhšie ako 4 mesiace, najviac však 12 mesiacov** za podmienky, že priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne počas tohto obdobia ustanovený týždenný pracovný čas,
- zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním,
- pracovný čas nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 12 hodín.

Individuálne rozvrhnutie pracovného času (§ 90 ods. 11 ZP)

- ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je **povinný** umožniť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

Pružné rozvrhnutie pracovného času (§ 88-89 ZP)

- zamestnávateľ môže zaviesť túto formu po **dohode** so zástupcami zamestnancov v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov,
- pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci

časových úsekov určených zamestnávateľom (**voliteľný pracovný čas**),

- medzi dvoma úsekmi voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (**základný pracovný čas**),
- pružný pracovný čas možno uplatňovať pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne a aj pri jeho nerovnomernom rozvrhnutí,
- základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí **denný prevádzkový čas**,
- pružný pracovný čas sa uplatňuje najmä ako:

a) pružný pracovný deň (zamestnanec si sám volí začiatok pracovnej zmeny a je povinný v príslušnom pracovnom dni odpracovať celú pracovnú zmenu pripadajúcu na ten deň podľa zamestnávateľom určeného rozvrhu pracovného času),

b) pružný pracovný týždeň pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase (zamestnanec si sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín),

c) pružné štvortýždňové pracovné obdobie (zamestnanec si sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie,

- na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného pracovného dňa dĺžku pracovnej zmeny, pri uplatnení pružného pracovného týždňa dĺžku určeného týždenného pracovného času a pri uplatnení pružného štvortýždňového pracovného obdobia štvortýždňový pracovný čas sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 90 ods. 9 ZP). Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh

pracovných zmien určuje zamestnávateľ **po dohode** so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť túto dohodu na mieste, ktoré je u neho prístupné zamestnancom (§ 90 ods. 4 ZP). ZP rozoznáva tri druhy pracovných zmien, a to: *rannú* (ak prevažná časť spadá medzi 6-14 hodinou), *odpoludňajšiu* (ak prevažná časť spadá do času medzi 14-22 hodinou) a *nočnú* zmenu (ak prevažná časť spadá medzi 22-6 hodinu). **Pracovnou zmenou** sa pritom rozumie (§ 90 ods. 1 ZP) časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien, v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich, a prestávka v práci.

Práca na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v tom prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien, najviac však po dobu jednej hodiny. Za zamestnanca pracujúceho v pracovných zmenách sa podľa ZP považuje každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny.

Platný právny stav vykazuje pre túto oblasť aj niektoré ďalšie pravidlá. Ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoludňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine. Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny **po dohode** so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti. V prípade, ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o **dvozmenný pracovný režim**. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o **trojzmený pracovný režim**. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je **nepretržitý pracovný režim**. Súčasne zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva po sebe nasledujúce týždne, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak. **Po dohode** so zástupcami zamestnancov nie je vylúčené, aby zamestnávateľ poskytol zamestnancovi čas

potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

Novelou č. 49/2009 Z. z. bolo na obdobie od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 implementované do ZP prechodné ustanovenie § 252c na základe ktorého sa zakotvil nový právny inštitút flexibilného pracovného času, tzv. **flexikonto**.

Flexikonto predstavuje jednu z viacerých zmien v ZP realizovaných s cieľom podporiť zamestnanosť a zmierniť dopady hospodárskej krízy na trh práce v SR. Meritum právnej úpravy vychádza v tomto prípade z toho, že ak zamestnanec nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po **dohode** so zástupcami zamestnancov podľa § 230 ZP (upravuje pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku zamestnávateľa) poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP.⁹³

Ak pominie uvedená prekážka v práci na strane zamestnávateľa, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, poskytnutú za podmienky uvedenej v predchádzajúcom, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave v prospech zamestnancov. Niektoré osobitné a relevantné skutočnosti rieši ZP nasledovne:

- ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytoval podľa § 252c ods. 1, *nejde o prácu nadčas*,
- čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi podľa § 252c ods. 1 *sa posudzuje ako výkon práce*,
- zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa § 252c ods. 1 a evidenciu pracovného času, v ktorom si

⁹³ § 119 ods. 3 ZP, cit.: „V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania, pričom základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu“ (bližšie k tejto problematike pozri kapitolu 12 časť 2)

zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa § 252c ods. 1 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu,

- na účely objektívneho zisťovania priemerného zárobku zamestnanca podľa § 134 ods. 1 ZP (priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, pričom rozhodujúcom obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok) sa do zúčtovanej mzdy *nezahŕňa* mzda vyplatená zamestnancovi podľa § 252c ods. 1 (prvá veta) a do počtu odpracovaných hodín sa *nezahŕňa* čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa § 252c ods. 1 (druhá veta).

Okrem rozvrhnutia pracovného času upravuje ZP vo svojej tretej časti aj **doby odpočinku**. Podľa § 85 ods. 2 doba odpočinku je akékoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru sa realizujú prevažne v pracovnej dobe, v ktorej je zamestnanec povinný vykonávať pre zamestnávateľa prácu. Doba odpočinku je definovaná v negatívnom zmysle ako doba, ktorá nie je pracovnou dobou. V tejto dobe zamestnanec povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru v zásade neplní. Pracovné právo tak neupravuje obsahovú náplň dôb odpočinku, svojimi ustanoveniami ich však garantuje.⁹⁴

Samotný pojem „doby odpočinku“, ktorý normy pracovného práva používajú, je do určitej miery zavádzajúci. Nejde totiž iba o dobu, kedy zamestnanec výhradne odpočíva, ale rovnako o dobu, v ktorej nemôže zamestnávateľ uplatniť svoju dispozičnú právomoc, okrem výnimiek (pracovná pohotovosť, práca nadčas).⁹⁵

Právna úprava ZP rozlišuje tieto doby odpočinku:

- **prestávky v práci** (§ 91 ZP),

⁹⁴ Bělina, M.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2001, s. 221

⁹⁵ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita 1999, s. 258

- **nepretržitý denný odpočinok** (§ 92 ZP),
- **nepretržitý odpočinok v týždni** (§ 93 ZP),
- **dni pracovného pokoja** (§ 94-95 ZP).

Prestávky v práci je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako **6 hodín**, a to **v trvaní 30 minút** na jedlo a odpočinok, pri mladistvom zamestnancovi to isté platí už pri pracovnej zmene, ktorej rozsah presiahne **4 a ½ hodiny**. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Právna úprava ZP poskytuje právny priestor účastníkom pracovnoprávných vzťahov formou kolektívneho vyjednávania na úpravu podrobnejších podmienok poskytnutia prestávok v práci, aj vrátane ich prípadného predĺženia po dohode so zástupcami zamestnancov (§ 91 ods. 2 ZP). Zároveň platí, že prestávky na jedenie a odpočinok sa neposkytujú na začiatku a konci pracovnej zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času, okrem prípadu, ak sú poskytované z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Vzhľadom k poskytovaniu **nepretržitého denného odpočinku** zamestnancovi je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mal zamestnanec medzi koncom jednej a začiatkom druhej pracovnej zmeny *minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín, resp. 14 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín pokiaľ ide o mladistvého zamestnanca*. Tento odpočinok možno skrátiť až na 8 hodín, ale len pri zamestnancovi staršom ako 18 rokov, a len v niektorých situáciách (nepretržité prevádzky, turnusové práce, naliehavé opravárske práce, odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, mimoriadne udalosti). Ak zamestnávateľ skráti zamestnancovi minimálny denný odpočinok, je povinný dodatočne poskytnúť rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok, a to do 30 dní od skrátenia. Ďalšiu osobitnú situáciu rieši ZP v § 92 ods. 3 – ak sa zamestnanec vráti z pracovnej cesty po 24. hodine, poskytne sa mu čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu 8 hodín, a ak tento čas spadá do pracov-

ného času zamestnanca, bude mu patriť aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Vo veci **nepretržitého odpočinku v týždni** je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mal zamestnanec *raz za týždeň 2 po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadnúť na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok*. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov tak, aby tieto dva dni pripadli na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa. V prípade, ak ide o zamestnanca staršieho ako 18 rokov a povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú poskytnutie nepretržitého odpočinku v týždni podľa predchádzajúcich dvoch možností, po dohode so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa nepôsobia tak po dohode so zamestnancom) môže mať zamestnanec raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu. V takomto prípade je ale zamestnávateľ povinný poskytnúť náhradný rovnocenný nepretržitý odpočinok v týždni do 8 mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3 ZP). Ak ani jedna z týchto situácií nie je možná, z dôvodu, že tomu bráni povaha práce alebo podmienky prevádzky, zamestnávateľ môže zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov (alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia priamo po dohode so zamestnancom) rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.⁹⁶ Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne a len na nevyhnutné práce, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

⁹⁶ Pozri zákon č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch a dňoch pracovného pokoja v znení neskorších predpisov

V **deň nepretržitého odpočinku v týždni** nemožno nariadiť tieto práce:

- naliehavé opravárske práce,
- nakladacie práce,
- vykladacie práce,
- inventúrne práce,
- uzávierkové práce,
- práce vykonávané v nepretržitých prevádzkach za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
- práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, kultúrnych a zdravotných potrieb obyvateľstva,
- kŕmenie, ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe (pri zakladaní, ošetrovaní, zbere, spracovaní potravinárskych surovín).

Medzi práce, ktoré ZP *neumožňuje nariadiť vo sviatok*, zaraďujeme tieto:

- len tie, ktoré možno nariadiť v deň nepretržitého odpočinku v týždni,
- práce v nepretržitej prevádzke,
- práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

V dňoch 1. januára, vo Veľkonočnú nedeľu, 24. decembra po 12:00 hodine a 25. decembra **nemožno zamestnancovi nariadiť** ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (tzv. „maloobchodný predaj“) s výnimkou maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a ZP; ustanovenia § 94 ods. 3 písm. f) a ods. 4 ZP sa v týchto prípadoch nepoužijú. Podľa prílohy č. 1a ZP ide o nasledovné práce: maloobchodný predaj na čerpacích staniach s palivami a mazivami; maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach; maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach; predaj cestovných lístkov; predaj suvenírov.

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu pracovných zmien ako prvá (§ 95 ZP).

Pracovnoprávne vzťahy prinášajú aj také situácie, kedy k výkonu práce dochádza *mimo rámca vopred určených pracovných zmien alebo mimo ustanoveného pracovného času alebo v noci*. ZP dešifruje tieto situácie ako

- **pracovnú pohotovosť (§ 96 ZP),**
- **prácu nadčas (§ 97 ZP),**
- **nočnú prácu (§ 98 ZP).**

Pracovná pohotovosť predstavuje situáciu, kedy zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh *nariadi* zamestnancom alebo sa s ním *dohodne*, aby bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a zdržiaval sa po určený čas na dohodnutom mieste.

Pracovná pohotovosť môže byť zamestnávateľom *nariadená* najviac v rozsahu **8 hodín v týždni**, resp. najviac **100 hodín v kalendárnom roku**. Nad tento rámec je pracovná pohotovosť prípustná len po *dohode* so zamestnancom (§ 96 ods. 7 ZP). Právna úprava rozlišuje tri situácie:

1. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa považuje za pracovný čas. Zamestnancom patrí v tomto prípade mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy za hodinu (najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách pre prvý stupeň náročnosti práce). Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť aj na poskytnutí náhradného voľna za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, pričom zamestnancom bude patriť mzda obdobne ako uvádzame vyššie a

za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna – za čas čerpania náhradného voľna ale zamestnancovi mzda nepatrí.

2. Čas, v priebehu ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.
3. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti prácu vykonáva je **aktívna časť pracovnej pohotovosti**, ktorá sa považuje za **prácu nadčas**. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Popri pozitívnom vymedzení práce nadčas ZP deklaruje aj to, čo *pracou nadčas nie je* (§ 97 ods. 4) – ak zamestnanec nadpracúva pracou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

Práca nadčas nesmie presiahnuť:

- v priemere **8 hodín týždenne** v období najviac 4 mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zástupcami zamestnancov na dlhšom období, najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP),
- **150 hodín** v kalendárnom roku, avšak z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ so zamestnancom *dohodnúť rozsah najviac 250 hodín za kalendárny rok* (§ 97 ods. 7 a 10 ZP),
- prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2-4 ZP aj na dni pracovného pokoja (nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako 8 hodín),

- u zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas, tomuto zamestnancovi prácu nadčas nemožno nariadiť,
- pri pružnom pracovnom čase je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo základného pracovného času pri uplatnení
 - pružného pracovného dňa nad dĺžku pracovnej zmeny pripadajúcej na
 - príslušný deň podľa rozvrhu týždenného pracovného času určeného zamestnávateľom
 - pružného pracovného týždňa nad určený týždenný pracovný čas
 - pružného štvortýždňového pracovného obdobia nad určený pracovný čas pripadajúci na toto obdobie,
- zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas (prácu s takýmto zamestnancom možno dohodnúť iba výnimočne podľa § 97 ods. 11 ZP).

Nemožno opomenúť, že do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri

- nalievavých opravárskych prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
- mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

Nočná práca je z hľadiska právnej úpravy ZP (§ 98) považovaná za prácu, ktorá sa vykonáva v čase medzi 22. a 6. hodinou. *Zamestnanec pracujúci v noci* je zamestnanec, ktorý vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej 3 hodín po sebe nasledujúcich a ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

ZP ukladá zamestnávateľovi v súvislosti s výkonom nočnej práce niektoré osobitné povinnosti, predovšetkým

- zabezpečiť *posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca* pred zaradením na nočnú prácu alebo podľa potreby (najmenej raz za rok) alebo kedykoľvek v priebehu zaradenia pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce alebo ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov (náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ),
- *vybaviť nočné pracovisko* prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc,
- *pravidelne prerokúvať* so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci,
- *zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci* zodpovedajúcu charakteru práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci,
- *upovedomiť* príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov (ak si to vyžadujú) o tom, že zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci,
- rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca pracujúceho v noci tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny *neprekročila 8 hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich*, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa,
- pri zamestnancovi, ktorý vykonáva *ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia* (tieto práce vymedzí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), *nesmie pracovný čas presiahnuť 8 hodín v priebehu 24 hodín*.

V zmysle § 99 ZP je zamestnávateľ povinný viesť **evidenciu** pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Právo na **dovolenku** má svoje právne základy v Ústave Slovenskej republiky (čl. 36), ktorá zaručuje zamestnancom právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, o.i. aj najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie. Charakter nároku na dovolenku je *výlučne osobný* a smrťou zamestnanca zaniká. Na dedičov po zamestnancovi prechádza len nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku.⁹⁷ Práva na dovolenku sa nemôže zamestnanec vopred vzdať, v prípade ak by tak urobil, bol by jeho právny úkon považovaný za neplatný.⁹⁸ Platná právna úprava vymedzuje pozitívne aj negatívne subjekty, ktorým nárok na dovolenku môže, resp. nemôže vzniknúť. *Lege artis* ide v prvom rade výlučne o fyzickú osobu, ktorá má status zamestnanca a vykonáva závislú prácu pre zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Na druhej strane nárok na dovolenku nevznikne fyzickej osobe, ktorá podniká, alebo vykonáva inú zárobkovú činnosť založenú na zmluvnom obchodnoprávnom alebo občianskoprávnom základe.

Pracovnoprávna teória je pomerne jednotná v definovaní **pojmu dovolenka**. Podľa niektorých autorov ju môžeme vymedziť ako zákonom zaručené oslobodenie od pracovných povinností zamestnanca, ktoré slúži na zotavenie zamestnanca po vykonanej práci, v priebehu ktorého je zamestnanec zabezpečený náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku,⁹⁹ iné pramene hovoria o dlhšom a súvislom pracovnom voľne, ktoré svojim rozsahom prekračuje doby odpočinku,¹⁰⁰ alebo ju označujú za najvýznamnejšiu dobu odpočinku, na základe ktorej sa

⁹⁷ Porovnaj s § 35 ZP

⁹⁸ Porovnaj s § 17 ZP

⁹⁹ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2004, s. 403

¹⁰⁰ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004, s. 494

realizuje právo zamestnanca na dlhodobejšie pracovné voľno v rámci pracovného pomeru.¹⁰¹

ZP konkretizuje štyri druhy dovoleniek, a to

- **dovolenku za kalendárny rok** (§ 101 a nasl. ZP),
- **dovolenku na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok** (§ 101 a nasl. ZP),
- **dovolenku za odpracované dni** (§ 105 ZP),
- **dodatkovú dovolenku** (§ 106 ZP).

Nárok na dovolenku za kalendárny rok vznikne, **ak zamestnanec odpracoval aspoň 60 dní v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa a jeho pracovný pomer trval k tomu istému zamestnávateľovi nepretržite po celý kalendárny rok**. Základná výmera dovolenky za kalendárny rok sú najmenej **4 týždne**, dovolenka za kalendárny rok vo výmere najmenej **5 týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.¹⁰² Dovolenka za kalendárny rok vo výmere najmenej **8 týždňov** patrí učiteľom, riaditeľom škôl, zástupcom riaditeľov škôl, učiteľom materských škôl, riaditeľom materských škôl, zástupcom riaditeľov materských škôl, asistentom učiteľov, majstrom odbornej výchovy a vychovávateľom. Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je zamestnanec povinný preukázať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom si nárok na dlhšiu dovolenku uplatňuje (inak mu nárok na dlhšiu výmeru dovolenky za ten kalendárny rok zanikne). Zmluvné strany si pri založení pracovného pomeru nemusia nevyhnutne dohodnúť dĺžku dovolenky, keďže ZP garantuje jej *minimálne rozsahy*,

¹⁰¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2001, s. 227

¹⁰² Porovnaj s § 103 ods. 5 ZP kde sú určené situácie, ktoré sa započítavajú do času trvania pracovného pomeru, ak spadá do doby po 18. roku veku, napr. trvalá starostlivosť o dieťa vo veku do troch rokov; úspešné skončenie štúdia alebo vedeckej (umeleckej) ašpirantúry alebo doktorandského štúdia; výkon služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zboroch a v Zbore väzenskej a justičnej stráže; výkon civilnej služby alebo štátnej služby; činnosť samostatne zárobkovo činné osoby a ďalšie (ak sa niektoré z týchto období prekrývajú, započítavajú sa len raz, pozn. autorov)

to však nebráni možnosti, aby si zamestnávateľ so zamestnancom dohodli aj vyššiu výmeru dovolenky, či už priamo v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok vznikne, **ak zamestnanec odpracoval aspoň 60 dní v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa, ale jeho pracovný pomer k tomu istému zamestnávateľovi netrval nepretržite po celý kalendárny rok**. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu 1/12 dovolenky za kalendárny rok za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru.

Nárok na dovolenku za odpracované dni vznikne, **ak zamestnanec neodpracoval aspoň 60 dní v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa** (a nevznikol mu teda nárok na dovolenku za kalendárny rok ani jej pomernú časť). Výmera tejto dovolenky je 1/12 dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Nárok na dotatkovú dovolenku vznikne, **ak zamestnanec odpracoval celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní alebo ak vykonáva zvlášť ťažké práce alebo zvlášť zdraviu škodlivé práce** (§ 106 ods. 2-3 ZP). Dodatková dovolenka sa poskytuje v dĺžke 1 týždňa (ak zamestnanec odpracuje takto len časť kalendárneho roka, vznikne mu nárok na pomernú časť dodatkovej dovolenky v rozsahu 1/12 z 1 týždňa za každých 21 takto odpracovaných dní). Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne. *Pri ostatných druhoch dovolenky patrí zamestnancovi za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.*

ZP pripúšťa v rámci svojich ustanovení aj možnosť **krátenia dovolenky** (§ 109) – dovolenku, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, možno krátiť iba z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku. Ide o nasledovné situácie:

- 1. zamestnanec splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku** → nepracoval však z dôvodov výkonu mimoriadnej

služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu alebo čerpania rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 2 ZP) alebo dôležitých osobných prekážok v práci neuvedených v § 141 ods. 2 ZP → **za prvých 100 takto zameškaných pracovných dní sa dovolenka kráti o 1/12 a za každých ďalších 21 dní rovnako o 1/12,**^{103 104}

2. **neospravedlnene zameškaná zmena (pracovný deň) zamestnanca**¹⁰⁵ → zamestnávateľ môže krátiť dovolenku **o 1 až 2 dni** (neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítavajú),
3. **zamestnanec nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody alebo pre výkon väzby** a bol právoplatne odsúdený alebo spod obžaloby oslobodený alebo bolo trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť alebo že trestný čin bol amnestovaný → **za každých 21 dní takto zameškaných sa kráti dovolenka za kalendárny rok o 1/12.**

V § 110 ZP a nasl. nachádzame niekoľko ďalších ustanovení relevantných k právnej úprave dovolenky. ZP považuje za *týždeň dovolenky 7 po sebe nasledujúcich dní* a za nepretržité trvanie pracovného pomeru aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ **po prerokovaní** so zamestnancom *podľa plánu dovolení* určeného s predchádzajúcim *súhlasom* zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol

¹⁰³ Pri tomto krátení sa musí zamestnanecovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnanecovi v dĺžke dvoch týždňov (§ 109 ods. 3 ZP)

¹⁰⁴ Dovoľenka sa zamestnanecovi nekráti za obdobie pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá (§ 109 ods. 1 ZP)

¹⁰⁵ Dovoľenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z tohto dôvodu (§ 109 ods. 5 ZP)

dovolenku vyčerpať spravidla *vcelku a do konca kalendárneho roka*. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ môže **po dohode** so zástupcami zamestnancov určiť **hromadné čerpanie** dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a v umeleckých súboroch z povolenia štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň *14 dní vopred*. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Ak zamestnancovi vzniknú bez jeho zavinenia náklady z dôvodu, že zamestnávateľ zmenil zamestnancovi čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky, je zamestnávateľ povinný ich zamestnancovi nahradiť. Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť. Ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky. Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca

kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

Dovolenka sa zamestnancovi **prerušuje**, ak zamestnanec nastúpi v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1).

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

12.2. Právo na odmenu za vykonanú prácu

ZP upravuje vo svojej štvrtjej časti (§ 118-135) mzdové podmienky a priemerný zárobok zamestnancov. Povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu ale nevyplýva iba zo ZP, resp. súvisiacich právnych predpisov, ale aj z mnohých medzinárodných a európskych dokumentov pracovnoprávneho charakteru (napr. čl. 4 Európskej sociálnej charty). Pokiaľ ide o vymedzenie pojmu „mzda“ možno konštatovať, že veda pracovného práva je pomerne jednotná v jeho definovaní. Podľa niektorých autorov **pojmem mzda** v širšom slova zmysle predstavuje všeobecné označenie odmeny za prácu zo závislej činnosti. Súčasne sa ale v užšom slova zmysle tento termín používa na označenie odmeny za prácu vykonávanú zamestnancom v pracovnom pomere u zamestnávateľa.¹⁰⁶ Iní autori za mzdu označujú plnenie, ktoré je poskytované ako protihodnota za poskytnutú prácu, či ako cena za predanú prácu.¹⁰⁷ V odborných prameňoch sa tiež vyskytuje názor, že právnu koncepciu pojmu mzda, tak ako je konštruovaná v ZP, považuje časť pracovnoprávnej literatúry už za prekonanú. Jej teoretickoprávnu alternatívou je koncepcia mzdy ako plnenia zamestnávateľa, ktoré je účastníkmi dohodnuté v pracovnej zmluve. V tejto koncepcii je primárny zmluvný záväzok účastníkov, nie samotná vykonávaná práca.¹⁰⁸

Ako sme už naznačili, normatívna definícia mzdy je obsiahnutá aj v samotnom ZP, a to tak v pozitívnom, ako aj negatívnom zmysle (§ 118 ods. 2-3). Mzdou sa podľa ZP rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Na druhej strane za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení ZP alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, náhrada za

¹⁰⁶ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004, s. 362

¹⁰⁷ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2001, s. 242

¹⁰⁸ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovní právo. Bratislava, Elita 2006, s. 530

pracovnú pohotovosť a ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

Z hľadiska rôznych prístupov teoreticko-vedeckých skúmaní alebo v prostredí aplikačnej praxe môžeme identifikovať niekoľko základných **funkcií mzdy**. Pre účely nášho učebného textu vyberáme, podľa nášho názoru, tie najdôležitejšie, a to kompenzačnú, motivačnú, regulačnú a sociálnu.

Kompenzačná funkcia mzdy sa prejavuje na viacerých úrovniach. V prvom rade dochádza ku kompenzácii toho, že zamestnanec výkonom pracovnej činnosti u zamestnávateľa strávi podstatnú časť svojho života. V druhom rade je nezanedbateľný účinok smerujúci ku kompenzácii prípadných sťažených pracovných podmienok zamestnanca, resp. výkonu práce v prostredí, ktoré môže mať na jeho zdravotný stav negatívny vplyv. Terciárne ide o výkon práce v určitých špecifických situáciách (napr. práca nadčas, práca vo sviatok, práca v sobotu a v nedeľu), ktoré sú zamestnancovi kompenzované individuálnymi mzdovými zvýhodneniami.

Motivačná funkcia primárne sleduje kvantitatívny a kvalitatívny nárast pracovného výkonu zamestnanca, ktorý by sa mal prejaviť v pracovných (ekonomických) výsledkoch zamestnávateľa. Nevyhnutným predpokladom pre trvalo udržateľné a efektívne uplatnenie tejto funkcie je ale starostlivosť zamestnávateľa o odbornú kvalifikáciu a ďalšie vzdelávanie zamestnancov, ako aj zohľadňovanie technického pokroku na pracovisku a v rámci pracovných postupov, resp. skutočný záujem a osobná zainteresovanosť každého zamestnanca motivovaná dosiahnutím ešte lepších pracovných výsledkov.

Regulačná funkcia v podmienkach trhového hospodárstva má mnohoraké zložky, ovplyvňuje na základe konkurencie na trhu práce výšku mzdy pri určitých druhoch prác, reguluje záujem o niektoré profesie

a študijné odbory, podnecuje k sťahovaniu za prácou, prípadne má za následok zvýšený záujem o určité zamestnanecké kategórie a pod.

Sociálna funkcia determinuje kvalitu životnej úrovne zamestnanca, alebo nekvalitu, za dodržania určitých minimálnych sociálnych štandardov uznaných spoločnosťou a právom. Sociálno-právne mechanizmy sú nastavené tak, s osobitným zreteľom na ZP, aby boli výhodné pre zamestnanca (napríklad podľa § 231 ods. 1 ZP je pracovná zmluva neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva) a eliminovali prípadné diskriminačné tendencie v odmeňovaní zamestnancov podľa pohlavia (§ 119a ZP).

Právna úprava obsiahnutá v ZP rozoznáva niekoľko **mzdových foriem**. Vo forme *naturálnej mzdy* (§ 127 ZP) možno zamestnancovi poskytovať len časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých. Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu. Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy. Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

Mzdu v cudzej mene alebo jej časť (§ 128 ZP) možno poskytovať zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa

referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 ZP alebo v iný dohodnutý deň.

V praxi najvyužívanejšou mzdovou formou je *časová mzda*, ktorej výška je priamo závislá od dĺžky pracovného času. Časová mzda sa využíva predovšetkým v oblastiach, kde je pre určenie množstva vykonanej práce najobjektívnejším meradlom určitý časový úsek. Za výrazný handicap tejto mzdovej formy ale možno považovať absenciu motivačného prvku, keďže výška mzdy ostáva konštantná bez ohľadu na pracovný výkon zamestnanca.

Istým protipólom časovej mzdy je *úkolová mzda*, ktorej výška je podmienená pracovným výkonom zamestnanca za určité obdobie vyjadrené v normách spotreby práce.

V praxi sa ale vyskytujú aj niektoré ďalšie mzdové formy, či už *podielová* (výška tejto mzdy je určená na základe podielu zamestnanca na dosiahnutím zisku za tovar alebo služby za určité obdobie), ktorá sa uplatňuje najmä v oblasti obchodu, alebo *zmiešaná* (kedy ide o kombináciu viacerých z vyššie uvedených mzdových foriem).

Neuralgickým problémom pracovnoprávných vzťahov ostáva ***nerovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty***. Podľa § 119a ZP mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Toto ustanovenie sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vypláčať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení ZP alebo podľa osobitných predpisov. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracov-

ných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených vyššie uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

Rozdiel v odmeňovaní medzi ženami a mužmi sa v SR v posledných rokoch podstatne zvýšil. Pokiaľ v roku 1997 zarábali muži o 21,5 % viac ako ženy, v roku 2006 tvoril tento rozdiel už 26,9 %. Najväčšie rozdiely sú medzi platmi vysokoškolsky vzdelaných ľudí, tu muži zarábajú približne o tretinu viac. O niečo nižšie, zhruba štvrtinové rozdiely sú u zamestnancov so stredným a nižším vzdelaním. Najmenšie platové rozdiely sú podľa Štatistického úradu v školstve a v zdravotníctve, kde je to približne 11,5 %. Na druhej strane najvýraznejší nepomer vykazuje finančné sprostredkovanie (38,8 % v prospech mužov) a obchod (33,6 % v prospech mužov). Ženy zarábajú menej aj vtedy, ak sú na rovnakej pracovnej pozícii ako muži. Napríklad vedúce a riadiace pracovníčky dostávajú v priemere o 33,8 % nižší plat ako muži na tej istej pozícii. Z pohľadu veku je najväčší platový rozdiel v intervale medzi 35 a 39 rokom života.¹⁰⁹

V súvislosti s uvedenými údajmi považujeme za potrebné zdôrazniť skutočnosť, že v SR nebola doposiaľ evidovaná žiadna žaloba vo veci diskriminácie v odmeňovaní na základe pohlavia. Pri hľadaní odpovede na otázku prečo je stav antidiskriminačných žalôb v tejto oblasti nulový, keďže platná právna úprava podľa nášho presvedčenia zaručuje zamestnancom dostatočné právne nástroje pre ich ochranu, sa ponúkajú dve možnosti. Buď nie je správne pomenovaný skutočný problém takéhoto stavu, alebo diskriminácia v odmeňovaní, pokiaľ ide o pohlavie, neexistuje.

Aj podľa Národného inšpektorátu práce medzi tri najčastejšie diskriminačné situácie v pracovnoprávných vzťahoch v období rokov 2006-2007 v SR patrili: diskriminácia na základe etnického pôvodu, diskri-

¹⁰⁹ Kahanec, I.: Rodové rozdiely rastú (uverejnené na stránke www.sme.sk k 15. januáru 2009)

minácia z dôvodu veku a diskriminácia v odmeňovaní mužov a žien za prácu.¹¹⁰

Sme presvedčení, aj z hľadiska uvedených súvislostí, že diskriminácia v odmeňovaní žien a mužov predstavuje jednu z najbežnejších situácií nerovnakého zaobchádzania na základe pohlavia na trhu práce. Hlavný problém súčasného stavu nachádzame podľa nášho názoru najmä v strachu zamestnancov zo sankcií zo strany zamestnávateľa v prípade, ak by si uplatnili svoje práva súdnou cestou, ako aj pričastý osobný nezáujem diskriminovaného naozaj sa chcieť brániť pred nerovnakým zaobchádzaním prostredníctvom využitia všetkých právnych inštitútov priznaných antidiskriminačnou legislatívou.

Hoci prenesenie dôkazného bremena na stranu odporcu predstavuje jednu z ciest ako možno uľahčiť postavenie diskriminovaných osôb v súdnych konaniach, pre potenciálne obeť nerovnakého zaobchádzania ostáva naďalej veľmi náročné, najmä ak zohľadníme osobno-životnú sféru ich bytia a prípadný dopad na ňu, iniciovať antidiskriminačný súdny spor. Je preto „prirodzené“, že v súčasnej dobe volí diskriminovaný často krátko radšej alternatívu ústupu, napríklad na základe skončenia pracovného pomeru, než aby sa aktívne bránil a dožadoval nápravy, prípadne stratégiu skrývania svojej identity, aby sa vyhol diskriminačným prejavom na pracovisku. Okrem toho nemožno opomínať ani neistotu z obavy o výsledok súdneho sporu, negatívne zviditeľnenie žalobcu a predpokladaný mediálny záujem. Všetky tieto okolnosti prehlbujú v obetiach diskriminácie pocit nespravodlivosti, popri tom v diskriminujúcim utvrdzujú presvedčenie, že diskriminačné konanie, napriek tomu, že je zakázané a právne postihované, neznamená pre neho nijaké výraznejšie ohrozenie.

Sme tej mienky, že pomerne vysoké rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, ktorých existenciu pravidelne potvrdzujú rôzne sociologické prieskumy zakladá z hľadiska právnej úpravy najmä absentujúca povin-

¹¹⁰ Kolektív autorov: Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike. Bratislava, Optima 2008, s. 88

nosť zamestnávateľa pre vedenie transparentných mzdových poriadkov alebo systému hodnotenia pracovných miest (za dodržania všetkých podmienok ustanovených zákonom č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov), rovnako ale pomerne zložitá konštrukcia kumulatívnych podmienok pre komparáciu rovnakých prác alebo prác rovnakej hodnoty. Za pozitívne preto považujeme ustanovenie § 119a ods. 3 ZP, v intenciách ktorého môže zamestnávateľ pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža, okrem už v predchádzajúcom uvedených kritérií, uplatniť aj iné, objektívne merateľné kritériá (napríklad kvalifikačná náročnosť). Domnievame sa, že na pôde Európskeho spoločenstva by základnú odbornú výzvu v tejto oblasti malo predstavovať hľadanie spôsobu a podmienok pre otvorenie možnosti legitímne porovnať výšku zárobkov rôznych zamestnancov, keďže odmenu za prácu možno zatiaľ z hľadiska vnútroštátnych právnych predpisov viacerých členských štátov považovať za osobný údaj, ktorý je spravidla chránený pred poskytnutím (zo strany zamestnávateľa) tretej osobe (inému zamestnancovi, štátnemu orgánu vykonávajúcemu kontrolu nad realizáciou pracovnoprávných vzťahov a pod.). Na druhej strane prípadný záujem zamestnanca dobrovoľne poskytnúť informáciu o výške svojej odmeny býva niekedy tiež obmedzovaný zamestnávateľom (napríklad tzv. doložkou mlčanlivosti). V právnom režime viacerých členských štátov sa na ňu ale prihliada, a to zdôrazňujeme, ako na neplatný právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv.

Limity **minimálneho mzdového ohodnotenie zamestnanca** určujú § 119 a 120 ZP. Platí, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.¹¹¹ Sumu minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a sumu minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom ustanoví na príslušný kalendárny rok vláda SR nariadením vlády. Od 1. januára 2009 je suma mesačnej minimálnej mzdy zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou **295,50 eura** a suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom **1,698 eura**.

¹¹¹ Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a nariadenie vlády SR č. 422/2008 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy

Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Podľa § 120 ods. 1 ZP zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v *sume minimálneho mzdového nároku* určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu. Do mzdy podľa ods. 1 sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Pracovné miesto podľa § 120 ods. 1 ZP je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 ZP podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca

odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficientu minimálnej mzdy...

Stupeň	1	2	3	4	5	6
Koeficient minimálnej mzdy	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0

Vo veci právnej úpravy mzdy nachádzame v ZP aj pravidlá jej **splatnosti, výplaty a zrážok zo mzdy**.

Mzda je *splatná* pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Výplata mzdy sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca. Mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje ZP alebo osobitný predpis. Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú. Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo,

ak sa nedohodnú inak. Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis. Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a o vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná. Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok sú upravené v § 131 ZP. Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky

- poistného na sociálne poistenie,
- preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie,
- nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie,
- príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu,

- preddavku na daň alebo dane,
- nedoplatku preddavku na daň,
- daňového nedoplatku,
- nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva,
- nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

Po vykonaní týchto zrážok môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

- preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
- sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
- peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia a peňažného príspevku za opatrovanie, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,
- nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
- náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
- náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
- sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 3.

Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v predchádzajúcom, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak

povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

V § 133 ZP je upravené osobitné právo zamestnávateľa umožňujúce určovať *normy spotreby práce*. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí zamestnávateľ vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou. Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

ZP upravuje mzdové zvýhodnenia zamestnanca (§ 121-125) v určitých osobitných situáciách nasledovne:

Mzda za prácu nadčas

- za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku,
- zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku,
- ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí,
- ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % priemerného zárobku,

- zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne,
- zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa predchádzajúceho bodu, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne (v týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno).

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

- za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku (mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni),
- ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna (v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí),
- ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku (za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku),
- zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok (u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu

patrí mzda, pričom tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí; v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej časti tohto bodu).

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

- zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň,
- s vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu, mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

- zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností [chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie)], ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky,
- za každú hodinu práce v podmienkach uvedených vyššie patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce,
- mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného

prostredia uvedených vyššie (v tomto prípade sa ale ustanovenie § 124 ods. 3 ZP neuplatní).

Mzda pri výkone inej práce

- ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením (doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia),
- doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu; doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí; náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania,
- náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol,
- súčasťou nákladov na doplatok podľa § 125 ods. 2-3 ZP sú aj odvody do poisťných fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov,
- nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ v orgáne štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia,
- orgán štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

Mzdové zvýhodnenia zamestnanca upravuje pre určité špecifické situácie aj **zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme** v znení neskorších predpisov.

Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za **sťažený výkon práce** pri vykonávaní pracovných činností [chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie)], ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky. Zamestnancovi patrí v tomto prípade platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej kategórie mesačne v rámci rozpätia 20 % až 35,2 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, resp. štvrtej kategórie mesačne v rámci rozpätia 20 % až 42 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Ak zamestnanec vykonáva rôzne pracovné činnosti, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo do štvrtej kategórie, patrí mu platová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej na spodnej hranici rozpätia určeného pre štvrtú kategóriu. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa osobitného predpisu, mesačne v rámci rozpätia 10 % až 23 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Príplatok za **prácu v krízovej oblasti** určuje § 12 zákona. Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí a ktorého vykonávanie pracovnej činnosti je spojené s veľkým rizikom a mimoriadnou psychickou záťažou v krízovej oblasti, patrí mesačne príplatok až do 10 % súčtu jeho tarifného platu a osob-

ného príplatku. Suma príplatku sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Krízové oblasti určí výnosom Ministerstvo zahraničných vecí SR.

Príplatok za **zmennosť** priznáva zamestnancovi § 13 zákona. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý je **triednym učiteľom**, patrí príplatok za činnosť triedneho učiteľa v sume 5 % jeho tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % jeho tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach. Príplatok za činnosť triedneho učiteľa sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnávateľ môže **umeleckému zamestnancovi**, zamestnancovi inej umeleckej ustanovizne, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela, a zamestnancovi zaradenému podľa § 5 ods. 4 poskytovať mesačne výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce. Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok podľa § 10 zákona.

Pedagogickému zamestnancovi **cvičnej školy alebo cvičného školského zariadenia**, ktorý pripravuje učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškolské zariadenia, základné školy, stredné školy, špeciálne školy, základné umelecké školy, školské zariadenia a špeciálne výchovné zariadenia, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení, a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy, patrí za hodinu takejto činnosti príplatok v sume až do 50 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Zamestnancovi patrí za hodinu **práce v noci** príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. Podľa § 18 ods. 1 patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa ods. 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa ods. 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň. Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Za hodinu **práce nadčas** patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá **pracovná pohotovosť na pracovisku**, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi **odmenu** za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce; za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy; za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu; za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku; za aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Náhrada za neaktívnu časť **pracovnej pohotovosti mimo pracoviska** je upravená v § 21 zákona. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja; resp. s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za

čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Náhrada za **pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie** vyplýva z § 21a zákona. Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyzrozumenia a ktorý je povinný v stave bezpečnosti hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu a spôsob vyzrozumenia mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme, v stave bezpečnosti pripravovať sa na plnenie osobitných úloh, ktoré bude plniť v období krízovej situácie, a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh v období krízovej situácie, patrí mesačne náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie v rámci rozpätia 4,2 % až 41,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Suma náhrady sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Nevyplatenie odmeny za vykonanú prácu môže byť postihované aj v zmysle **zákona č. 300/2005 Z. z. trestný zákon** v znení neskorších predpisov.

Podľa § 214 trestného zákona ten, kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, *potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.*

Odňatím slobody *na jeden rok až päť rokov* sa páchatel' potrestá, ak spácha tento čin

- a spôsobí ním väčšiu škodu,
- z osobitného motívu, alebo
- voči viac ako desiatim zamestnancom.

Odňatím slobody *na tri roky až osem rokov* sa páchatel' potrestá, ak spácha tento čin a spôsobí ním značnú škodu.

Odňatím slobody *na sedem rokov až dvanásť rokov* sa páchatel' potrestá, ak spácha tento čin a spôsobí ním škodu veľkého rozsahu.

Väčšia škoda predstavuje sumu dosahujúcu najmenej 2660 euro, značnou škodou sa rozumie suma dosahujúca najmenej 26 600 euro, o škodu veľkého rozsahu ide pri sume dosahujúcej najmenej 133 000 euro.

Na základe § 86 písm. c) trestného zákona trestnosť trestného činu zaniká aj vtedy, ak ide o trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného podľa § 214, ak trestný čin nemal trvalo nepriaznivé následky a páchatel' svoju povinnosť dodatočne splnil najneskôr do 60 dní od dokonania trestného činu.

12.3. Prekážky v práci

Právna úprava prekážok v práci sa nachádza v piatej časti ZP (§ 136-145). ZP tento *pojmem* nevymedzuje, veda pracovného práva ich spravidla označuje ako **určité skutočnosti, ktoré bránia zamestnancovi v plnení jeho pracovného záväzku**. V zásade možno konštatovať, že pri prekážkach v práci ide o situáciu, kedy zamestnanec nemôže vykonávať prácu, v dôsledku existencie jednej alebo viacerých skutočností, ktorých primárny dôsledok spočíva v úplnom znemožnení pracovného výkonu, alebo jeho výraznom obmedzení. Sekundárny dôsledok prinesie stav, v zmysle ktorého, keďže zamestnanec nevykonáva prácu a nemá ani nároku na odmenu za vykonanú prácu, ostane bez mzdy. Úlohou právnej úpravy je preto posúdiť konkrétnu prekážku v práci a riešiť predovšetkým hmotné zabezpečenie zamestnanca. Ten môže v niektorých prípadoch ostať aj bez hmotnej podpory, v ostatných situáciách mu patrí buď náhrada mzdy, alebo jeho hmotné zabezpečenie garantujú právne predpisy z prostredia práva sociálneho zabezpečenia.

Na druhej strane nemožno opomínať ani tie názory, ktoré zaraďujú medzi prekážky v práci aj tie situácie, ktoré sú prekážkam v práci po

obsahovej stránke síce veľmi blízke, ale právna úprava ZP ich pod prekážky v práci nezaraďuje, resp. zo systémového hľadiska sú zaradené inak. Ide najmä o prestávky v práci, prestávky na dojčenie, obdobie štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní a.i.¹¹²

K prekážke v práci môže dôjsť na strane zamestnanca, ale aj na strane zamestnávateľa.

Medzi prekážky v práci na strane zamestnanca zaraďujeme:

- **prekážky z dôvodu všeobecného záujmu** (§ 136-138 ZP),
- **prekážky z dôvodu plnenia brannej povinnosti a odbornej prípravy v ozbrojených silách** (§ 139 ZP),
- **prekážky z dôvodu zvyšovania kvalifikácie** (§ 140 ZP),
- **dôležité osobné prekážky** (§ 141 ZP),
- **dočasné prerušenie výkonu práce** (§ 141a).

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sú:

- **prestoje** (§ 142 ods. 1 ZP),
- **nepriaznivé poveternostné vplyvy** (§ 142 ods. 2 ZP),
- **a iné** (§ 142 ods. 3-4 ZP).

Právna úprava prekážok v práci sa vzťahuje na *všetky druhy pracovných pomerov*, a v prípade, ak má zamestnanec uzatvorených viacero pracovných pomerov, práva a povinnosti z nich vyplývajúce sa posudzujú samostatne. Pokiaľ ide o dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223-228a ZP) platí, že prekážky v práci sa na ne nevzťahujú. V aplikačnej praxi ale nemožno vylúčiť, že prekážky v práci vzniknú aj niektorému zamestnancovi, ktorý sa pracovného procesu zúčastňuje práve na takomto právnom základe. Z tohto hľadiska je potom rozhodujúce ustanovenie § 223 ods. 1 ZP, podľa ktorého sa na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahujú ustanovenia prvej časti ZP. Ostatné ustanovenia ZP sa teda na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevzťahujú, okrem tých, kedy to právna úprava

¹¹² Porovnaj Kahle, B., Stýblo, J.: Praktická personalistika. Praha, Pragoeduca 1994, s. 109

priamo prikazuje. Analógia legis ale umožňuje, aby si zmluvné strany niektorej z dohôd dohodli, že prekážky v práci sa budú aplikovať aj na ich právny vzťah. Takto individuálne dohodnuté podmienky ale nemôžu byť v rozpore s ustanovením § 224 ods. 2 písm. c) ZP, ktoré deklaruje to, že pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemôžu byť nároky alebo iné plnenia poskytované v prospech zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

Právne dôsledky prekážok v práci môžu byť mnohoraké. V prvom rade narušujú samotnú realizáciu dohodnutého pracovnoprávneho vzťahu, najmä povinnosti účastníkov vyplývajúce z § 47 ods. 1 ZP, v kontexte ktorých je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu a zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa osobne vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase. S ohľadom na dĺžku trvania prekážok v práci môže potenciálne dôjsť k zmene pracovného pomeru, v prípade ich permanentnosti, dokonca aj k skončeniu. V nadväznosti na uvedené je ale nevyhnutné posúdiť, či skončenie pracovného pomeru bolo prípustné, resp. skutkovo nespadá pod dôvody zákazu výpovede zo strany zamestnávateľa uvedené v § 64 ZP.

Prekážky v práci na strane zamestnanca

Prekážkou v práci **z dôvodu všeobecného záujmu** je v zmysle § 136-138 ZP výkon verejných funkcií, výkon občianskych povinností a iné úkony vo všeobecnom záujme. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi vo všetkých týchto prípadoch *pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas a len vtedy, ak tieto činnosti nie je možné vykonať mimo pracovného času*. U väčšiny prekážok z dôvodu všeobecného záujmu ide o krátkodobé pracovné voľno, k dlhodobému uvoľneniu dochádza v prípade výkonu verejnej funkcie a výkonu odborovej funkcie. *Náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí, ak ZP, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.*

Verejnou funkciou je činnosť, o ktorej to ustanovuje ZP alebo osobitný právny predpis.¹¹³ Za výkon verejnej funkcie (§ 137 ods. 2 ZP) sa považuje plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov. Vymedzenie pojmu „verejná funkcia“ bolo do ZP implementované novelou č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 01. septembra 2007 s cieľom eliminovať niektoré aplikačné problémy. Predmetné ustanovenie rieši v ods. 3 situáciu, kedy zamestnanec vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. V tomto prípade mu môže byť poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo pracovných zmien za kalendárny rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Obsahová náplň výkonu občianskych povinností je v § 137 ods. 4 ZP vymedzená len demonštratívne, ďalšie občianske povinnosti upravujú osobitné právne predpisy, napr. zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov. Občianskou povinnosťou podľa ZP je najmä činnosť svedka, tlmočníka, znalca a iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy, poskytnutie prvej pomoci, povinné lekárske prehliadky, opatrenia proti prenosným chorobám, iné naliehavé opatrenia liečebno-preventívnej starostlivosti, izolácia z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení, mimoriadne udalosti a povinná účasť zamestnancov na rekondičných pobytoch. Rovnako sem patrí činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojnového stavu alternatívnu službu, resp. prípady, kedy je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť prvú pomoc.

¹¹³ Ide napr. o zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov v znení neskorších predpisov, zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov, zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v znení neskorších predpisov

Medzi iné úkony vo všeobecnom záujme sa zaraďujú činnosti, ktoré nie sú výkonom verejnej funkcie ani plnením občianskych povinností. Rovnako ako v predchádzajúcom ide o činnosti, ktoré vyplývajú z osobitnej právnej úpravy. K iným úkonom vo všeobecnom záujme zaraďuje ZP v § 137 ods. 5 formou demonštratívneho výpočtu najmä

- darovanie krvi,
- aferézu (odber rôznych krvných zložiek z krvi darcu),
- darovanie ďalších biologických materiálov,
- výkon funkcie v odbore orgáne,
- činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,
- účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,
- činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky,
- činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,
- činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,
- činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
- činnosť člena rozkladovej komisie,
- činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
- činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

V § 138 ods. 1-2 vymedzuje ZP tie prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu, pri ktorých musí zamestnávateľ okrem pracovného voľna na nevyhnutne potrebný čas poskytnúť zamestnancovi aj náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ide o

- *účasť na rekondičných pobytoch,*

- *účasť na povinných lekárskech prehliadkach,*
- *účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,*
- *darovanie krvi,*
- *aferézu,*
- *darovanie ďalších biologických materiálov*

V posledných troch prípadoch sa pracovné voľno poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, a to na čas cesty na odber, na čas zotavenia po odbere a čas cesty späť z odberu, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca; podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber; ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Prekážky z dôvodu plnenia brannej povinnosti a odbornej prípravy v ozbrojených silách sú v ZP vymedzené ako situácie, kedy je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušnú územnú vojenskú správu alebo na lekárske vyšetrenie alebo na odbornú prípravu do určeného vojenského útvaru, pričom zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas. Ak vznikne situácia, že zamestnanec má nastúpiť na odbornú prípravu v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako 6 hodín, má nárok na jeden deň pracovného voľna. Na cestu z miesta, kde zamestnanec skončil odbornú prípravu, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienky uvedenej v § 139 ods. 3 ZP. Zamestnancovi po skončení odbornej prípravy zamestnávateľ poskytne za čas odbornej prípravy náhradu mzdy v sume priemerného zárobku najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnanec je povinný nastúpiť späť do práce najneskôr druhý deň po skončení odbornej prípravy. Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno pokiaľ ide o plnenie brannej povinnosti alebo lekárske vyšetrenie

uhradí príslušná územná vojenská správa, v ostatnom prípade vojenský útvar, v ktorom zamestnanec odbornú prípravu vykonával.

Zvyšovanie kvalifikácie ako prekážka v práci na strane zamestnanca je vymedzené v § 140 ZP. Rozumie sa ním účasť na ďalšom vzdelávaní¹¹⁴, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Z uvedeného je zrejmé, že za prekážku v práci sa považuje iba taká forma vzdelávania, ktorej výsledkom nemá byť udržanie kvalifikácie zamestnanca, ale naopak, jej zvýšenie. Aj podľa § 154 ods. 3 ZP je zamestnanec povinný sústavne si prehĺbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, pričom prehĺbovanie kvalifikácie predstavuje jednak jej udržiavanie, ale i obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, v tomto prípade bude ale účasť na vzdelávaní kvalifikovaná nie ako prekážka v práci, ale ako výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Na druhej strane zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie (§ 140 ods. 2 ZP).

Na základe § 140 ZP môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Minimálne nároky zamestnancov na pracovné voľno upravuje ZP nasledovne

- v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- štyridsať dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

¹¹⁴ Pozri zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní v znení neskorších predpisov

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Dôležité osobné prekážky v práci rozdeľujeme do dvoch základných skupín. V prvej z nich (§ 141 ods. 1 ZP) je hmotné zabezpečenie zamestnanca garantované právnymi predpismi práva sociálneho zabezpečenia. Ide o situácie, kedy je zamestnávateľ povinný neprítomnosť zamestnanca v práci ospravedlniť

- za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky,
- v prípade karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je,
- alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne ak sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

V uvedených prípadoch nepatrí zamestnancovi náhradu mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.¹¹⁵

Druhú skupinu (§ 141 ods. 2 ZP) tvoria dôležité osobné prekážky v práci, pri ktorých v závislosti od ich charakteru má alebo nemá zamestnanec nárok na pracovné voľno a náhradu mzdy v sume priemerného zárobku. Zaraďujeme sem:

Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na 7 dní v kalendárnom roku**, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

¹¹⁵ Právnymi predpismi, ktoré zamestnancovi môžu priznať v tejto situácii určitú sociálnu dávku sú najmä zákon č. 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov

- ďalšie pracovné voľno **bez** náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas **nad rámec 7 dní** , ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas **na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom**, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Narodenie dieťaťa manželke zamestnanca

- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť.

Sprevádzanie

- *rodinného príslušníka* do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne **len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku**, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- *zdravotne postihnutého dieťaťa* do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne **len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac 10 dní v kalendárnom roku**.

Úmrtie rodinného príslušníka

- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne **na 2 dni** pri úmrtí manžela alebo dieťaťa **a na ďalší deň** na účasť na pohrebe týchto osôb,
- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne **na 1 deň** na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca alebo rodiča a súrodenca jeho manžela alebo manžela súrodenca zamestnanca **a ďalší deň**, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne **na nevyhnutne potrebný čas** (najviac na 1 deň) na účasť na pohrebe prarodiča ale-

bo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale v čase smrti zamestnanca s ním žila v domácnosti zamestnanca **a ďalší deň**, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Svadba

- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytnie **na 1 deň** na účasť na vlastnej svadbe,
- pracovné voľno **bez** náhrady mzdy sa poskytnie **na 1 deň** na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.

Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím

- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na 1 deň**.

Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy

- pracovné voľno **bez** náhrady mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, ak zamestnanec nemohol dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

Prestáhovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie

- pracovné voľno **bez** náhrady mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na 1 deň** pri sťahovaní v tej istej obci,
- pracovné voľno **bez** náhrady mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na 2 dni** pri sťahovaní do inej obce,
- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na 1 deň** pri sťahovaní v tej istej obci, ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa,
- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na 2 dni** pri sťahovaní do inej obce, ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa.

Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru

- pracovné voľno **bez** náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na jeden poldeň** v týždni počas plynutia zodpovedajúcej výpovednej doby,
- pracovné voľno **s** náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na jeden poldeň** v týždni počas plynutia zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP (pracovné voľno je možné so súhlasom zamestnávateľa zlučovať).

Zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času

- zamestnávateľ **môže** poskytnúť zamestnancovi z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 ZP ďalšie pracovné voľno **s** náhradou mzdy alebo **bez** náhrady mzdy,
- alebo mu môže poskytnúť pracovné voľno **s** náhradou mzdy alebo **bez** náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Právna úprava ZP rieši aj ďalšie dve osobitné situácie, a to účasť zamestnanca na štrajku a dočasné prerušenie výkonu práce.

Účasť zamestnanca na štrajku

- zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv, mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi v tomto prípade **nepatrí** (účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnom štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci).

Na osobitnú situáciu reflektuje aj právna úprava obsiahnutá v § 141a ZP...

Dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)

- po dobu dočasného prerušenia výkonu práce **patrí** zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku,
- dočasné prerušenie výkonu práce môže zamestnávateľ zrealizovať **po prerokovaní** so zástupcami zamestnancov a najviac **na 1 mesiac** a len v tom prípade, ak je zamestnanec **podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny** a jeho ďalší výkon práce by ohrozil dôležitý záujem zamestnávateľa.

Vo všetkých vyššie uvedených situáciách sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca a náhradou mzdy suma priemerného zárobku zamestnanca.

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

V priebehu realizácie pracovnoprávneho vzťahu môže dôjsť k situácii, kedy zamestnávateľ nemôže po určitú dobu plniť jednu zo svojich základných povinností uvedených v § 47 ZP, a to prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy. Veda pracovného práva je pomerne jednotná v definovaní prekážok v práci na strane zamestnávateľa a spravidla prichádza k záveru, že ide o také skutočnosti, ktorých dôsledkom je výrazné obmedzenie alebo úplná nemožnosť prideľovania práce zamestnancovi zo strany zamestnávateľa, čím dochádza k narušeniu bazálneho cieľa uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu – výkonu pracovnej činnosti zamestnanca určenej zamestnávateľom. Z hľadiska charakteru konkrétnej skutočnosti môžeme prekážky v práci na strane zamestnávateľa kategorizovať do troch skupín:

- **prestoj** (§ 142 ods. 1 ZP),
- **nepriaznivé poveternostné vplyvy** (§ 142 ods. 2 ZP),
- **iné prekážky na strane zamestnávateľa** (§ 142 ods. 3-4 ZP).

Prestoj predstavuje situáciu, kedy zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami. Ak zamest-

nanec nemôže vykonávať prácu pre prestoj a nebol *po dohode* preradený na inú prácu, patrí mu *náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku*. Prestoj má status neočakávanej prekážky v práci, nepovažujú sa zaň vopred plánované činnosti zamestnávateľa (napr. úprava pracovísk a pod.), zároveň ale možno konštatovať, že ide o najtypickejší a v praxi najbežnejší druh prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

Nepriaznivé poveternostné vplyvy môžu byť prekážkou v práci na strane zamestnanca, ale aj zamestnávateľa. Prekážkou v práci na strane zamestnanca sú počas doby, kedy sa zamestnanec nemôže dostaviť včas do práce. O prekážku na strane zamestnávateľa sa jedná od chvíle, kedy zamestnanec už nastúpil do práce. Základný rozdiel medzi prestojom a nepriaznivými poveternostnými vplyvmi vyplýva zo skutočnosti, že pokiaľ pri prestoji vyplýva prekážka priamo z pracovného procesu, pri nepriaznivých poveternostných vplyvoch ide o prekážku objektívnu a vonkajšieho (mimopracovného) charakteru, ktorá sa najčastejšie vyskytuje v odvetviach ako poľnohospodárstvo, stavebníctvo a pod. Pojem nepriaznivé poveternostné vplyvy nevymedzuje ZP ani iný pracovnoprávny predpis. V prípade, ak takáto situácia nastane, teda ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, resp. zamestnávateľ z tohto dôvodu nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy *najmenej 50 %* jeho priemerného zárobku. Dispozitívnosť tohto ustanovenia umožňuje zmluvným stranám dohodnúť aj výhodnejšie podmienky v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Medzi **iné prekážky na strane zamestnávateľa** zaraďujeme všetky tie, ktoré nie sú prestojom ani nepriaznivými poveternostnými vplyvmi, ale ich dôsledok je identický ako v predchádzajúcom, tzn. znemožňujú výkon pracovnej činnosti. Najčastejšie vznikajú pri porušovaní právnych povinností zo strany zamestnávateľa alebo jeho protiprávnom konaní. Môže ísť o situácie, kedy napr. zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, nevytvára dohodnuté podmienky na plnenie pracovných úloh, prípadne bez dohody so zamestnancom dôjde k jeho preradeniu na iný druh práce, než bol dohodnutý v pracovnej zmluve. Vo všetkých týchto a ďalších podobných prípadoch zaručuje

§ 142 ods. 3 zamestnancovi *náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku*.

ZP upravuje v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa ešte jednu osobitnú situáciu (§ 142 ods. 4). V prípade, ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou, inak *najmenej 60 %* jeho priemerného zárobku. V prípade, ak takáto dohoda neexistuje zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku, keďže aplikácia tohto ustanovenia ZP nie je možná na základe jednostranného rozhodnutia zamestnávateľa. Do 1. marca 2009 hovorilo toto ustanovenie ZP o „inej prekážke v práci na strane zamestnávateľa“. Novela ZP č. 49/2009 Z. z. tento termín korigovala a vypustila slovo „inú“, čo zamestnávateľovi umožňuje, aby so zástupcami zamestnancov formou písomnej dohody vymedzil akékoľvek prevádzkové dôvody na jeho strane, pre ktoré nebude môcť zamestnancovi pridelať prácu.

Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci (§ 144 ZP) zaväzujú zamestnanca v situácii, ak mu je prekážka v práci vopred známa, požiadať zamestnávateľa **včas** o poskytnutie pracovného voľna, alebo **bez zbytočného odkladu** upovedomiť o prekážke v práci a jej predpokladanom trvaní. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi **preukázať**. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný umožniť mu nadpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Ako výkon práce sa posudzuje čas,

- keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca, ak sa vopred dohodlo jeho nadpracovanie, a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, dovolenky,

- keď si zamestnanec vyberá náhradné voľno za prácu nadčas, za prácu vo sviatok alebo za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- keď zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- ktorý mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

K prekážkam v práci môže dôjsť na strane zamestnanca i zamestnávateľa aj pri pružnom pracovnom čase. ZP ustanovuje pre túto situáciu niektoré špecifiká (§ 143). Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatňovaní pružného pracovného času posudzujú

- ako výkon práce, za ktorý *prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy* len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času,
- a v rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a *neposkytuje sa za ne náhrada mzdy*.

Ak ZP alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas. Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa pri pružnom pracovnom čase sa posudzujú ako výkon práce, ak zasiahli do pracovnej zmeny zamestnanca, a to za každý jednotlivý deň pri uplatnení

- pružného pracovného dňa najviac v rozsahu dĺžky pracovnej zmeny pripadajúcej zamestnancovi na príslušný deň,
- pružného pracovného týždňa a pružného štvortýždňového pracovného času najviac v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného, prípadne z kratšieho pracovného času príslušného zamestnanca.

12.4. Ochrana práce

Práca, ktorú zamestnanci vykonávajú v pracovnoprávnom vzťahu, si vyžaduje ochranu zo strany zamestnávateľa. **Ochrana práce predstavuje 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.** Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.

Základom pracovnoprávnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je Ústava SR, z ktorej vyplýva právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom zákon im okrem iného zabezpečuje ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci. Právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky majú ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím. Tieto ústavné práva konkretizujú ustanovenia osobitných právnych predpisov.

Ochrana práce je predmetom úpravy ZP. Podľa článku 3 Základných zásad ZP zamestnanci majú okrem práva na mzdu za vykonanú prácu, na odpočinok a zotavenie po práci, aj právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje ZP vo svojej šiestej časti (§ 146 až § 150) len rámcovo.

Ťažisko právnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je v osobitnom právnom predpise, ktorým je **zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“). Tento zákon ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. V oblasti kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zastáva významnú úlohu osobitný právny predpis, ktorým je **zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii**

práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je predmetom úpravy aj ďalších právnych predpisov. Medzi predpisy upravujúce danú problematiku možno zaradiť predpisy na ochranu života a zdravia, hygienické predpisy, predpisy o bezpečnostnej technike, technické normy, predpisy o požiarnej ochrane, predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými zdraviu škodlivými látkami. Otázku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú aj vnútropodnikové právne akty vydané zamestnávateľom po dohode so zástupcami zamestnancov, napr. pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Už pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť aj s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať. Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) spočíva v zaistení takých pracovných podmienok zamestnancov, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a zdraviu škodlivých faktorov na zamestnancov v rámci ich pracovného procesu. Právny inštitút BOZP je súhrn práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Subjektmi týchto práv a povinností sú predovšetkým zamestnávateľia a zamestnanci, ako aj orgány dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce. V tejto súvislosti ZP poskytuje zvýšenú ochranu odborným zamestnancom povereným plnením úloh

pri zaist'ovaní BOZP, zástupcom zamestnancov pre BOZP, ako aj zamestnancom. Týmto subjektom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaist'ovaní BOZP.

Úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o BOZP sú povinné zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností. Povinnosti zamestnancov pri zaist'ovaní BOZP a pri vykonávaní potrebných opatrení neovplyvňujú zodpovednosť zamestnávateľa za plnenie povinností v oblasti BOZP. Náklady spojené so zaist'ovaním BOZP je povinný znášať zamestnávateľ. Tieto náklady nesmie presunúť na zamestnanca.

Základnou funkciou BOZP je prevencia. Všetky opatrenia (legislatívne, organizačné, technické, zdravotnícke a sociálne) majú za cieľ predovšetkým predchádzať ujám na zdraví zamestnancov, príp. ďalších osôb majúcich pôvod v pracovnej činnosti a v pracovnom prostredí. Prevenčné pôsobenie je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plnenia pracovných a výrobných úloh, prispieva k zlepšovaniu organizácie práce a má priamy vplyv na zvyšovanie produktivity práce a znižovanie nákladovosti výroby.¹¹⁶

Podľa ustanovenia § 5 zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie BOZP vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov, uplatňovať všeobecné zásady prevencie.

Všeobecné zásady prevencie sú

- a) vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika,
- b) posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,
- c) vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,

¹¹⁶ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 584

- d) uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami,
- e) nahrádzanie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia,
- f) prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca a technickému pokroku,
- g) zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostredku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca,
- h) plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení,
- i) vydávanie pokynov na zaistenie BOZP.

Obsah právneho inštitútu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Obsahom právneho inštitútu BOZP je súhrn práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Práva a povinnosti súvisiace s BOZP vyplývajú predovšetkým zamestnávateľovi a zamestnancovi. V oblasti BOZP sú oprávnenými, resp. povinnými subjektmi aj orgány dozoru a kontroly, prípadne ďalšie subjekty.

Povinnosti zamestnávateľa

V súvislosti so zaisťovaním BOZP vyplýva celý rad povinností predovšetkým zamestnávateľovi. Podľa ustanovenia § 147 ZP zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Ďalšie

povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP upravuje osobitný zákon, zákon o BOZP. Tieto zákonom uložené povinnosti zamestnávateľa možno rozdeliť do niekoľkých oblastí:

- všeobecné povinnosti zamestnávateľa,
- povinnosti oboznamovania a poskytovania informácií zamestnancom,
- povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia,
- povinnosti v oblasti kontroly,
- povinnosti v rámci spolupráce so zamestnancami,
- povinnosti v súvislosti s rekondičnými pobytmi.

1. Všeobecné povinnosti zamestnávateľa (§ 6)

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia BOZP povinný najmä

- vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom,
- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia a odstraňovať ich, písomne posudzovať riziko pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
- zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy,
- určovať bezpečné pracovné postupy,
- určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať,
- písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP,

a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania; to sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 11 zamestnancov,

- vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o BOZP a dávať pokyny na zaistenie BOZP,
- vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk
 1. zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám,
 2. spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy,
 3. zakázaných mladistvým zamestnancom,
- viesť a uchovávať predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu súvisiacu s BOZP, päť rokov odo dňa, keď bol v nich vykonaný posledný záznam, ak zákon o BOZP alebo osobitný predpis neustanovuje inak,
- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu a schopnostiam a na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti,
- zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadnutia vo vzťahu k práci v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,
- poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu BOZP.

V súvislosti s ochrannými pracovnými prostriedkami (odev, obuv, a pod.) je zamestnávateľ povinný

- vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia,

- bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky a viesť evidenciu o ich poskytnutí,
- udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

II. Povinnosti oboznamovania a poskytovania informácií zamestnancom (§ 7)

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca

- s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
- s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi,
- so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.

Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie BOZP neustanovujú kratší čas.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancom a zástupcom zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie o

- nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,

- preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie BOZP a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,
- opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,
- preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru,
- pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.

III. Povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia (§ 8)

V prípade vzniku bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia je zamestnávateľ povinný

- vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov a na poskytnutie prvej pomoci (najmä písomne určiť postup pre prípad záchranných prác, evakuácie a vzniku poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, vybaviť pracoviská na to potrebnými prostriedkami a vyškolenými zamestnancami, zabezpečiť potrebné kontakty s príslušnými zdravotníckymi, záchrannými pracoviskami a hasičskými jednotkami),
- vopred vykonať opatrenia, aby sa zamestnanci mohli postarať o svoje zdravie a bezpečnosť, prípadne o zdravie a bezpečnosť iných osôb, a aby podľa svojich možností zabránili následkom tohto ohrozenia,
- bezodkladne informovať o ohrození a o príslušných ochranných opatreniach všetkých zamestnancov, ktorí sú alebo môžu byť vystavení tomuto ohrozeniu,

- bezodkladne vydať pokyny a zabezpečiť, aby zamestnanci mohli zastaviť svoju prácu, okamžite opustiť pracovisko a odísť do bezpečia,
- nepožadovať od zamestnancov, okrem odôvodnených a výnimočných prípadov, aby pracovali alebo sa zdržiavali na pracovisku, na ktorom existuje také ohrozenie.

Pokiaľ zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb, zamestnávateľ nesmie jeho konanie posudzovať ako nesplnenie povinnosti.

IV. Povinnosti v oblasti kontroly (§ 9)

Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontrolovať

- stav BOZP vrátane stavu bezpečnosti technických zariadení (zabezpečovať kontrolu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia, úradné skúšky, odborné prehliadky a skúšky technických zariadení),
- či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia,
- riadne používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení.

V. Povinnosti v rámci spolupráce so zamestnancami (§ 10)

Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov

pre bezpečnosť príslušné podklady a poskytnúť im primeraný čas na vyjadrenie sa k nim.

VI. Povinnosti v súvislosti s rekondičnými pobytmi (§ 11)

Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičné pobyty zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Ide o povolania, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienky účelности rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesijného poškodenia zdravia.

Práva a povinnosti zamestnancov

Zamestnanci majú právo na zaistenie BOZP, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o ochranných opatreniach. Zamestnanci sú zároveň povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka. Zamestnanec je okrem iného povinný

- dodržiavať právne predpisy, ostatné predpisy a pokyny na zaistenie BOZP, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol oboznámený,

- používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,
- dodržiavať zákaz vstupovať a zdržiavať sa v priestore, v ktorom by mohol byť bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie,
- podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam,
- oznamovať bez zbytočného odkladu nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,
- nepožívať alkoholické nápoje, omamné a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
- dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,

- zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch.

Činnosť orgánov dozoru a kontroly

Odborové orgány a iné orgány zastupujúce zamestnancov kontrolujú plnenie úloh zamestnávateľov v oblasti BOZP. Na plnenie týchto úloh si môžu vytvoriť vlastný systém kontroly.

Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona o BOZP, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.

Dozor a kontrola nad BOZP sa vykonáva aj vo forme inšpekcie práce prostredníctvom orgánov inšpekcie práce na základe zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Inšpekcia práce vykonáva okrem iného aj dozor nad dodržiavaním právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia. Inšpektorát práce najmä dozerá, či požiadavkám ochrany práce zodpovedajú výber, umiestnenie, usporiadanie, používanie, udržiavanie a kontrola pracoviska, pracovného prostredia, pracovných a ochranných prostriedkov, chemických, fyzikálnych a bio-

logických faktorov, faktorov ovplyvňujúcich psychickú pracovnú záťaž a sociálnych opatrení a pracovné postupy, pracovný čas, organizácia ochrany práce a systém jej riadenia. Inšpektorát práce tiež vyšetruje príčiny vzniku závažného pracovného úrazu, bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie, závažnej priemyselnej havárie, bezpečnostné, technické a organizačné príčiny profesionálnej otravy, choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania, vedie ich evidenciu a podľa potreby vyšetruje príčiny vzniku aj ostatných pracovných úrazov, atď.

Povinnosti ďalších subjektov

Zákon o BOZP ukladá povinnosti aj ďalším subjektom. Projektanti, konštruktéri a tvorcovia pracovných postupov musia vyhotoviť projekty, návrhy strojov alebo iných technických zariadení a pracovné postupy, ktoré sú určené na použitie v práci tak, aby vyhovovali požiadavkám vyplývajúcim z právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP.

Súčasťou týchto projektov, návrhov strojov alebo iných technických zariadení a pracovných postupov musí byť vyhodnotenie neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, ktoré vyplývajú z navrhovaných riešení v určených prevádzkových a užívateľských podmienkach, posúdenie rizika pri ich používaní a návrh ochranných opatrení proti týmto nebezpečenstvám a ohrozenia, pričom sa prikladajú aj informácie o ich bezpečnom umiestnení, inštalácii, používaní, kontrole, údržbe a oprave.

12.5. Zodpovednosť za škodu v pracovnom práve

Vzhľadom k potenciálnemu nesúladu medzi obsahom právnej normy a jej aplikačnou rovinou možno hodnotiť právnu úpravu zodpovednosti za škodu v rámci jednotlivých právnych odvetví ako mimoriadne dôležitú a pre samotnú realizáciu právnych vzťahov v zásade ako neopomenuteľnú. Zodpovednosť za škodu v pracovnom práve je konštruovaná iným spôsobom ako zodpovednosť za škodu v občianskom práve, hoci obe právne odvetvia sú si blízke a v niektorých oblastiach sa môžu

prekrývať alebo dopĺňať, pracovnoprávna zodpovednosť za škodu vykazuje viaceré špecifiká.

Za základné východisko, skúmajúc dôsledne odbornú literatúru, možno považovať určenie **podstaty** zodpovednosti za škodu. Diverzifikácia názorov vychádza z tvrdenia, že zodpovednosť je imanentnou súčasťou každého právneho vzťahu pod hrozbou sankcie, resp. podľa niektorých iných autorov, že zodpovednosť vzniká až porušením práv a povinností medzi príslušnými subjektmi právneho vzťahu a in hoc casu zakladá nový právny vzťah. Zodpovednosť za škodu v pracovnom práve, ktorá je determinovaná najmä právnou úpravou ZP, vychádza z druhého názorového prúdu. Tu platí, že zodpovednostný vzťah je nový právny vzťah so sankčným charakterom, ktorý nie je pôvodnému právnemu vzťahu vlastný, práve naopak, je od neho odvodený. Jeho obsahom je nové právo a nová právna povinnosť, a to právo na náhradu škody, ako aj povinnosť nahradiť vzniknutú škodu. Nejde teda o zodpovednosť za splnenie povinnosti, ako by tomu bolo v situácii, ak by zodpovednosť bola súčasťou právneho vzťahu od jeho vzniku.

Obmedziť pracovnoprávnu zodpovednosť iba na ZP nie je ale postačujúce. Disciplinárna zodpovednosť, ako jedna zo zodpovednostných foriem, sa uplatňuje napr. v prostredí zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe (pozri kapitolu 11, pozn. autorov). Z hľadiska rôznych kritérií môžeme identifikovať aj pomerne pestrý diapazón zodpovednostných druhov (individuálna zodpovednosť, kolektívna zodpovednosť, objektívna zodpovednosť, subjektívna zodpovednosť, zmluvná zodpovednosť a.i.).

Zodpovednosť za škodu plní v pracovnoprávných vzťahoch predovšetkým *reparačnú funkciu*. Tá je zameraná na náhradu majetkovej škody, na druhej strane *satisfakčná funkcia* sleduje poskytnutie peňažného plnenia najmä v prípadoch nemajetkovej ujmy. Nemenej významnou funkciou je aj *funkcia preventívna*. Právna úprava náhrady škody, ktorá je obsiahnutá v 8. časti ZP konkretizuje jednotlivým účastníkom pracovnoprávneho vzťahu povinnosti, ktoré majú viesť k predchádzaniu vzniku škôd. Podľa § 177 ZP je zamestnávateľ povinný svojim zamestnancom

zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie. Taktiež platí, že na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Pri takto zvolenej kontrole sa musia dodržiavať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť. Podrobnejšie podmienky určuje zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Na základe § 178 ZP sú určitými povinnosťami pre tieto účely viazaní aj zamestnanci. Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu. Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi. Povinnosti uvedené v § 177-178 ZP dopĺňajú povinnosti vyplývajúce z iných ustanovení ZP (napr. 146-147 ZP), resp. z osobitných právnych predpisov (napr. zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov).

Podmienkou vzniku zodpovednostného vzťahu je splnenie určitých predpokladov, ktoré označujeme ako **predpoklady zodpovednosti za škodu**. V prvom rade ide o existenciu pracovnoprávneho vzťahu. Základným pracovnoprávnymi vzťahmi sú pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na pracovný pomer sa právna úprava náhrady škody aplikuje v plnom rozsahu, § 225 ZP deklaruje, že zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti ale

nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 ZP (Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný výučtovať) až 185 ZP (Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov). Pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zodpovedá zamestnávateľ zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

K predpokladom zodpovednosti za škodu patrí aj protiprávny úkon. Protiprávnosť ako objektívna kategória vyplýva z rozporu medzi ľudským správaním a objektívnym právom a prináša so sebou ohrozenie spoločenských vzťahov regulovaných právom. Pokiaľ ide o zavinenie, ktoré tiež môže byť predpokladom zodpovednosti za škodu, ale výhradne ak ide o zodpovednosť zamestnanca, to predstavuje subjektívnu kategóriu, čo je determinované najmä psychickým vzťahom škodcu jednak k samotnému protiprávnemu konaniu, ako aj k výsledku tohto konania. Zavinenie môže mať formu nedbanlivosti alebo úmyslu. Nie vždy je ale nevyhnutné konanie na to, aby určitému subjektu vznikla zodpovednosť za škodu. Predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania je škodná udalosť. Zodpovednosť za škodu ale vzniká napr. aj v tom prípade, ak bola spôsobená úmyselným konaním proti dobrým mravom (§ 179 ods. 2 ZP, § 186 ods. 3 ZP, § 192 ods. 1 ZP). Medzi predpoklady zodpovednosti za škodu zaraďujeme rovnako existenciu škody. V pracovnoprávnej literatúre sa škoda spravila označuje ako ujma vyjadriteľná v peniazoch, ktorá vznikla v majetkovej sfére poškodeného. Škoda ale môže vyjadrovať i nemajetkovú ujmu. Z uvedeného je preto zrejmé, že vnútorne sa škoda člení na škodu vecného charakteru alebo škodu zdravotného charakteru (príp. škodu súvisiacu so sťažiením spoločenského uplatnenia). Škoda sa tiež diferencuje, s osobitným zreteľom na kritérium jej náhrady, na škodu skutočnú a inú škodu. Pri skutočnej škode ide o zmenšenie majetku poškodeného, iná škoda je škoda, o ktorú sa mohol majetok poškodeného zväčšiť, ak by k nej nedošlo. Napriek skutočnosti, že ZP

uplatňuje v zásade náhradu skutočnej škody, v zmysle § 186 ods. 3 ZP je možná aj náhrada inej škody. Ide tu o zodpovednosť zamestnanca a platí, že ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom. K náhrade škody dochádza spravidla v peniazoch, zároveň ale nie je vylúčené (§ 186 ods. 1 ZP a 217 ods. 1 ZP), aby škoda bola odstránená uvedením do predchádzajúceho stavu (tzv. „naturálna reštitúcia“). Z predmetných ustanovení vyplýva, že zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje, na druhej strane zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody (§ 188 ZP), resp. v čase poškodenia (§ 217 ods. 2 ZP).

Za ďalšie predpoklady zodpovednosti za škodu považujeme príčinnú súvislosť medzi škodou a protiprávnym úkonom alebo škodnou udalosťou a súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh. Príčinnú súvislosť možno považovať za rozhodujúci faktor určujúci existenciu právnych základov zodpovednosti za škodu. Tento kauzálny nexus je nevyhnutné, vzhľadom na jeho objektívny, t. j. mimovôľový charakter, interpretovať vždy individuálne a v medziach konkrétneho prípadu. V situácii, ak nejde o priamu a bezprostrednú nadväznosť medzi škodou a protiprávnym úkonom alebo škodnou udalosťou, nemožno tento predpoklad zodpovednosti za škodu považovať za naplnený. Pokiaľ ide o súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh ZP v § 220 vymedzuje pojem plnenie pracovných úloh. Rozumie ním výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, inú činnosť vykonávanú na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšet-

renie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

V sumáre predpoklady zodpovednosti za škodu tvorí

- *existencia pracovnoprávneho vzťahu,*
- *protiprávny úkon alebo škodná udalosť,*
- *existencia škody,*
- *zavinenie (ale výhradne iba pri zodpovednosti zamestnanca),*
- *príčinná súvislosť medzi škodou a protiprávnym úkonom alebo škodnou udalosťou,*
- *súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh.*

Zodpovednosť zamestnanca za škodu je možná iba v tom prípade, ak sú splnené všetky predpoklady zodpovednosti za škodu nevyvímajúc zavinenie. Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú (§ 180 ZP). Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom (§ 179 ods. 2 ZP). Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam (§ 181 ods. 2 ZP). Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika (§ 181 ods. 3 ZP). *Zodpovednosť zamestnanca za škodu je zodpovednosťou subjektívnou, pričom môže ísť o zodpovednosť s prezumpciou neviny alebo s prezumpciou viny.*

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu je zodpovednosťou s prezumpciou neviny, čo znamená, že všetky predpoklady zodpovednosti zamestnanca za škodu musí zamestnávateľ preukázať. Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil

zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

Zodpovednosť zamestnanca z dôvodu nesplnenia povinnosti vo veci odvrátenia škody je rovnako zodpovednosťou s *presumpciou neviny* a zamestnávateľ je povinný aj v tomto prípade preukázať splnenie jednotlivých zodpovednostných predpokladov. Konštrukcia tejto zodpovednostnej kategórie bezprostredne nadväzuje na ustanovenia § 178 ZP, kde sú zakotvené preventívne, oznamovacie a zakročovacie povinnosti zamestnanca. Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa *štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku* (§ 181 ods. 1 ZP).

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať je zodpovednosťou s *presumpciou viny*. Pre zamestnávateľa to znamená, že je povinný preukázať existenciu dohody o hmotnej zodpovednosti a existenciu schodku. Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18. rokov veku (§ 11 ods. 3 ZP). Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

Ak vzniknú nedostatky v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne

zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky bez zbytočného odkladu odstrániť.

Zamestnanec môže od uzatvorenej dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpiť, ak sa preraďuje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne. Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

Pojem *schodok* nevymedzuje ZP ani nijaký iný pracovnoprávny predpis. K schodku prichádza vtedy, ak určité hodnoty zverené zamestnancovi, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a za ktoré nesie hmotnú zodpovednosť, chýbajú. V zásade možno konštatovať, že schodok vyjadruje rozdiel medzi údajmi účtovnej evidencie a reálnym stavom zverených hodnôt. Právne relevantným nástrojom na určenie schodku je *inventarizácia*. Inventarizáciou overuje účtovná jednotka, či stav majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov v účtovníctve zodpovedá skutočnosti (§ 29 ods. 1 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov). Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru. Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, sa musí inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami

- pri skončení všetkých týchto dohôd,
- pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,

- pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
- na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
- pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

V prípade, ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku. Obdobne platí, že ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

Zodpovednosti za schodok sa zamestnanec zbaví celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia (§ 182 ods. 3 ZP). Z praktického hľadiska patrí k pomerne bežným dôvodom zbavenia sa zodpovednosti za schodok nevytvorenie vhodných pracovných podmienok zamestnancovi zamestnávateľom.

Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok, je povinný nahradiť schodok v plnej sume (§ 189 ods. 1 ZP). Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. Takto určený podiel náhrady nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov. Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť

schodku uhradí všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa § 189 ods. 2-3 ZP.

K zodpovednosti s *prezumpciou viny* patrí aj zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov. Zamestnávateľ je v tomto prípade povinný preukázať iba tie skutočnosti, že na základe písomného potvrdenia bol zamestnancovi zverený určitý predmet a že v tejto súvislosti došlo k jeho strate. Podľa § 185 ods. 1 ZP zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia. Zamestnanec sa môže zodpovednosti za stratu zverených predmetov zbaviť úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za stratu predmetov, je povinný nahradiť stratu v plnej sume (§ 189 ods. 1 ZP).

Rozsah a spôsob náhrady škody pri zodpovednosti zamestnanca je podmienený zodpovednostným druhom, okolnosťami konkrétneho prípadu, resp. mierou jeho zavinenia. V prípade náhrady škody ide o právnu možnosť zamestnávateľa, nie jeho povinnosť, zamestnávateľ môže od zamestnanca požadovať náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Ak zamestnanec škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje, zamestnanec, ktorý za škodu zodpovedá, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch. Rozsah náhrady škody predstavuje sumu vyjadriteľnú v peniazoch, ktorú je zamestnávateľ oprávnený od zamestnanca požadovať. Je preto zrejmé, že zamestnávateľ je tým subjektom, ktorý požadovanú náhradu škody sám určuje. Najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá, zamestnávateľ požadovanú náhradu škody so zamestnancom prerokuje a oznámi mu jej výšku. Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou

náhrady škody nepresahujúcej 33,19 eura je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

V situácii, ak bola škoda spôsobená z nedbanlivosti, jej rozsah nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým škodu spôsobil. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

Z dôvodu, že zamestnávateľovi sa uhradzuje primárne skutočná škoda, náhrada inej škody (ušlého zisku) je možná, len ak by jej neuhradnie odporovalo dobrým mravom a ak škoda bola spôsobená úmyselne.

Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

V pracovnom práve uplatňovaný princíp delenej zodpovednosti znamená, že ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

Subsidiárna pôsobnosť OZ vo veci lehôt na náhradu škody vyplýva zo skutočnosti, že v ZP takáto právna úprava nie je obsiahnutá. Podľa § 106 ods. 1-2 OZ sa právo na náhradu škody premlčí za *dva roky* odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto je za ňu zodpovedný. Najneskôr sa právo na náhradu škody premlčí za *tri roky* a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne za *desať rokov* odo dňa, keď došlo k udalosti z ktorej škoda vznikla. To neplatí, ak ide o škodu na zdraví.

Na rozdiel od zodpovednosti zamestnanca za škodu, ktorá je zodpovednosťou subjektívnou, **zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je konštruovaná objektívne, čo znamená, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu bez ohľadu na zavinenie.**

K **zodpovednostným predpokladom**, ktoré je zamestnanec povinný preukázať zaraďujeme

- *protiprávny úkon alebo škodnú udalosť,*
- *existenciu škody,*
- *príčinnú súvislosť medzi škodou a protiprávnym úkonom alebo škodnou udalosťou,*
- *súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh.*

So zreteľom na možnosť výskytu viacerých skutkových podstát členíme zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na

- **všeobecnú** (§ 192 ZP) a
- **osobitnú**
 - **zodpovednosť za škodu na odložených veciach** (§ 193 ZP),
 - **zodpovednosť pri odvracaní škody** (§ 194 ZP),
 - **zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania** (§ 195-198 ZP).

Ak zamestnávateľ neodstráni škodu uvedením do predchádzajúceho stavu, je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peňazoch. Pri určení škody sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úraza alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

V prípade ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniel aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí (§ 218 ZP).

Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak (§ 219 ZP).

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu sa uplatňuje v tom prípade, ak nie sú splnené podmienky pre aplikáciu niektorej z osobitných foriem zodpovednosti. Ak zamestnancovi vznikla škoda porušením právnych povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, zamestnávateľ je za takúto škodu zodpovedný.

Zamestnávateľ tiež zodpovedá za škodu, ktorá pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním vznikla zamestnancovi úmyselným konaním proti dobrým mravom. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach je jednou z foriem osobitnej zodpovednosti, ktorá predstavuje sankciu za nesplnenie povinnosti v zmysle § 151 ods. 3 ZP. Podľa uvedeného ustanovenia je zamestnávateľ povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Túto povinnosť má zamestnávateľ aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

Na základe § 193 ods. 1-2 ZP zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eura. Nárok na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody kompenzuje zamestnancovi prípadné ujmy (vecná škoda, škoda na zdraví), ktoré utrpel pri plnení svojej zakročovacej povinnosti (§ 178 ods. 2 ZP). Zo znenia § 194 ZP vyplýva, že zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebez-

pečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania je ďalšou z osobitných foriem objektívnej zodpovednosti. Pojem pracovný úraz je v ZP vymedzený tak pozitívne, ako aj negatívne. Pracovným úrazom sa rozumie poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom na druhej strane nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.¹¹⁷

Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý.

Zamestnávateľ sa zodpovednosti celkom alebo sčasti môže zbaviť v prípadoch ustanovených v § 196 ods. 1 a 2 ZP (tzv. „liberácia zamestnávateľa“), v opačnom prípade zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

K celkovému zbaveniu zodpovednosti dôjde, ak zamestnávateľ preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

¹¹⁷ Príloha č. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

- škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali,

alebo

- škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť.

Zbavenie sa zodpovednosti sčasti je podmienené tým, ak zamestnávateľ preukáže, že

- postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu. Rozsah

zodpovednosti je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom bez zbytočného odkladu.

ZP upravuje v § 214 až 215 svojho znenia aj problematiku **zodpovednosti za škodu v niektorých osobitných prípadoch**. Zodpovednosť za škodu sa neaplikuje výhradne iba na zamestnancov v pracovnom pomere, ale aj na ďalšie fyzické osoby, napr. v *oblasti vzdelávania* (§ 214 ZP).

Ak pri teoretickom vyučovaní alebo praktickom vyučovaní a pri výchove mimo vyučovania, alebo v priamej súvislosti s nimi spôsobí žiak strednej školy, odborného učilišťa alebo učilišťa alebo študent vysokej školy škodu, zodpovedá za ňu škole alebo zamestnávateľovi.

Za škodu vzniknutú žiakovi základnej školy, základnej umeleckej školy, špeciálnej základnej školy, pomocnej školy a osobitnej školy pri vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiaka v školskom zariadení alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá príslušná škola alebo zriaďovateľ.

V prípade, ak ide o škodu, ktorá vznikla žiakovi strednej školy alebo odborného učilišťa a učilišťa pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiaka v školskom zariadení alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá žiakovi

- stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa a učilišťa, ktoré je vnútornou organizačnou jednotkou zamestnávateľa, príslušný zamestnávateľ,
- stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa a učilišťa, ktoré je právnickou osobou, príslušné učilište; za škodu, ku ktorej došlo v stredisku praktického vyučovania, ktoré je právnickou osobou, príslušné stredisko,
- gymnázia a strednej odbornej školy, ak škoda vznikla pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní v škole, pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi, príslušná škola; ak ku škode došlo pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa alebo v priamej súvislosti s ním, ten zamestnávateľ, u ktorého sa vyučovanie uskutočňovalo.

Zodpovednosť za škodu sa môže vzťahovať aj na situácie, kedy *pracovný pomer nie je založený* (§ 215 ZP).

Fyzickej osobe vykonávajúcej verejnú funkciu zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; zároveň platí, že fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii.

Funkcionárovi odborovej organizácie, ktorý pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá za škodu tento zamestnávateľ.

Ak ide o občana so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, za škodu vzniknutú pri tejto príprave mu zodpovedá ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

Bezdôvodné obohatenie (§ 222 ZP) znamená podľa ZP *majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov*. Ide o špecifickú situáciu, ktorá svojim charakterom pripomína zodpovednostný vzťah, súčasne sa ale od neho podstatným spôsobom odlišuje, najmä s ohľadom na to, že v zásade *nemusí* vykazovať určené zodpovednostné predpoklady (zavinenie, protiprávny úkon..), čo má za následok, že ako predpoklad vzniku záväzku z bezdôvodného obohatenia stačí označiť obohatenie sa na úkor niekoho iného za podmienky, že takéto obohatenie je bezdôvodné.

Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať. Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

Z hľadiska praxe ide o bezdôvodné obohatenie napríklad vtedy, ak zamestnanec príjme od zamestnávateľa určité sumy na základe omylu zamestnávateľa, tzn. zamestnávateľ zamestnancovi plnil bez existencie právneho dôvodu.

13. Sociálna dimenzia pracovnoprávných vzťahov

Sociálno-právny aspekt pracovnoprávných vzťahov zdôrazňuje ZP najmä vo svojej 7. časti („Podniková sociálna politika“ v znení § 151-176), ktorá je doplnená viacerými a súvisiacimi právnymi predpismi. Úlohou **podnikovej sociálnej politiky** je vytvoriť zo strany zamestnávateľa systém sociálnej politiky, ktorý umožňuje zvyšovanie kvality života zamestnancov a vytváranie takých pracovných podmienok, ktoré im umožňujú riadne, ničím nerušené plnenie pracovných úloh vyplývajúcich im z druhu práce. Sociálna starostlivosť o zamestnancov zahŕňa aj starostlivosť o osobitné pracovné kategórie.

Z hľadiska **subjektu** sa osobitná ochrana vzťahuje na:

- a) zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou** (§ 158 - §159 ZP),
- b) zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz** (§ 156 ZP),
- c) zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení** (§ 165 ZP),
- d) zamestnankyňu (ženu)**,
 - všeobecne (§ 160 ZP, § 161 ods. 1 ZP),
 - tehotnú (§ 161 ZP, § 162 ZP, § 164 ZP, § 166 ods. 1 ZP, § 167 ZP),
 - do konca deviateho mesiaca po pôrode (§ 161 ZP, § 162 ZP),
 - dojčiacu (§ 170 ZP),
 - osamelú (§ 164 ods. 3 ZP, § 166 ods. 1 ZP, § 167 ods. 2 ZP, § 169 ods. 2 ZP),
 - starajúcu sa o dieťa – všeobecne (§ 164 ods. 1 ZP),
 - s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, ktorý si vyžaduje osobitnú starostlivosť (§ 166 ods. 2 ZP, § 169 ods. 2 ZP),

- starajúcu sa o dieťa mladšie ako jeden rok, mladšie ako tri roky, mladšie ako 15 rokov (§ 164 ods. 2 až 3, § 166 ZP, § 169 ZP),

e) zamestnanca (muža),

- starajúceho sa o dieťa – všeobecne (§ 164 ods. 1 ZP),
- s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, ktorý si vyžaduje osobitnú zdravotnú starostlivosť (§ 166 ods. 2 ZP, § 169 ods. 2 ZP),
- mladšie ako jeden rok, mladšie ako tri roky, mladšie ako 15 rokov (§ 164 ods. 2 až 3 ZP, § 166 ZP, § 169 ZP),

f) mladistvého zamestnanca (§ 171 až § 175 ZP).

Starostlivosť o zamestnancov z vecného hľadiska zahŕňa jednak **všeobecnú úpravu podmienok výkonu práce**, ku ktorým patrí najmä kultúra práce a pracovného prostredia, vzhľad a úprava pracovísk, sociálnych zariadení, zariadení určených na osobnú hygienu a zdravotníckych zariadení, úschova zvrškov a osobných predmetov, stravovanie zamestnancov, vzdelávanie zamestnancov, hmotné zabezpečenie, lekárske vyšetrenie a zabezpečenie po návrate do práce, ako aj **osobitnú úpravu pracovných podmienok** jednotlivých skupín zamestnancov, zahrňujúcu predovšetkým úpravu pracovných podmienok jednotlivých skupín zamestnancov, a to úpravu zákazu výkonu niektorých prác, úpravu rozvrhnutia pracovného času, poskytovanie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, poskytovanie prestávok na dojčenie.

Obsahovú náplň podnikovej sociálnej politiky tvorí súbor práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v týchto oblastiach: pracovné a životné podmienky zamestnancov (§ 151 ZP), stravovanie zamestnancov (§ 152 ZP), vzdelávanie zamestnancov (§ 153-155 ZP), zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce (§ 156-157 ZP), zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 158-159 ZP), pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti (§ 160-162 ZP), úprava pracovného času (§ 164-165 ZP), materská dovolenka a rodičovská dovolenka (§ 166-169 ZP), prestávky na dojčenie (§ 170 ZP), pracovné podmienky mladistvých zamestnancov (§ 171-173 ZP),

zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti (§ 174 ZP), práce zakázané mladistvým zamestnancom (§ 175 ZP) a lekárske vyšetrenie (§ 176 ZP).

Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov sú upravené v § 151 ZP. Vhodné pracovné podmienky sú faktorom, ktorý pôsobí a motivuje zamestnancov a vplýva na efektívny a optimálny priebeh zamestnania. Starostlivosť o pracovné a životné podmienky zamestnancov je povinnosťou zamestnávateľa a zahŕňa: a) zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia prostredníctvom vytvárania primeraných pracovných podmienok a starostlivosti o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu; b) zriaďovanie, udržiavanie a zvyšovanie úrovne sociálnych zariadení, zariadení určených na osobnú hygienu a zdravotníckych zariadení pre zamestnancov, ak to ustanovuje osobitný predpis; c) zaisťovanie bezpečnej úschovy najmä zvrškov (časti odevu, ktoré sa obvykle nosia do zamestnania) a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania (napr. taška používaná na prenos pracovných podkladov a vecí osobnej potreby, doklady, primeraná suma peňazí), ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel, a to nielen voči zamestnancom, ale aj vo vzťahu k ostatným osobám, ak sú pre zamestnávateľa činné na jeho pracoviskách.

Ustanovenie § 151 ods. 3 ZP výslovne ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zaisťovať bezpečnú úschovu zvršku a osobných predmetov zamestnancov a ďalších osôb činných pre zamestnávateľa na jeho pracoviskách, ktoré obvykle nosia do zamestnania. Podstatou bezpečného zaistenia úschovy je predovšetkým minimalizácia rizika odcudzenia, straty, poškodenia alebo zničenia predmetu úschovy, ktorú zamestnávateľ dosiahne vytvorením takých podmienok, ktoré:

- umožnia prístup a manipuláciu so zvrškami a s ostatnými predmetmi iba ich majiteľovi,
- vylúčia alebo znemožnia prístup a manipuláciu s nimi tretím osobám,

- znížia riziko odcudzenia, straty, poškodenia alebo zničenia predmetu úschovy pôsobením vonkajších vplyvov.

Nesplnenie povinnosti zamestnávateľa môže založiť osobitný druh zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach (§ 193 ods. 1 ZP). K predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa patrí vznik škody na odložených veciach pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, ako aj odloženie vecí na mieste na to určenom zamestnávateľom alebo na mieste, kde sa tieto veci obvykle odkladajú.

Jednou zo základných podmienok zamestnávateľa v rámci podnikovej sociálnej politiky je povinnosť starať sa o zdravú výživu svojich zamestnancov vo všetkých pracovných zmenách priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti (**stravovanie zamestnancov - § 152 ZP**). Právny nárok na zabezpečovanie stravovania sa týka len zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe pracovnej zmluvy.

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať pre zamestnancov stravovanie sa *vzťahuje* na zamestnancov, ktorí počas pracovnej zmeny na pracovisku vykonávali prácu dlhšie ako štyri hodiny a na zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie sa *nevzťahuje* na zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali menej ako štyri hodiny a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Zabezpečenie stravovania spočíva vo vytvorení podmienok najmä na poskytovanie jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny, a to: vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo v zabezpečení stravovania pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Zamestnávateľovi sa umožňuje fakultatívne (na

základe dobrovoľnosti) poskytnúť ďalšie teplé hlavné jedlo v prípade, ak pracovná zmena zamestnanca presahuje 11 hodín.

Neoddeliteľnú súčasť povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie zamestnancov predstavuje povinnosť finančne naň prispieť. Zamestnancom, ktorým zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie, prispieva na každé jedlo príspevkom stanoveným v rámci rozpočtia **najmenej vo výške 55 % ceny podávaného jedla**, resp. **najviac vo výške 55 % sumy stravného poskytovaného pri pracovných cestách v trvaní 5 až 12 hodín**. Okrem tohto príspevku, ktorý je súčasťou nákladov zamestnávateľa, zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Minimálna hodnota stravovacej poukážky, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi zabezpečiť, je podielom najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume 55 %, len ak stravovanie niektorých zamestnancov vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie týchto zamestnancov vo svojom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, a to ani prostredníctvom inej právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže zo zdravotných dôvodov využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom alebo ak ide o zamestnanca pri výkone domácej práce alebo telepráce a zamestnávateľ mu nezabezpečí poskytovanie stravy, resp. ak by stravovanie takéhoto zamestnanca bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce. Výška finančného príspevku musí byť poskytovaná v sume, akou zamestnávateľ prispieva na jedno hlavné jedlo.

Právna úprava umožňuje *fakultatívne* v znení ustanovenia § 152 ods. 7 ZP zamestnávateľovi *po prerokovaní so zástupcami zamestnancov*: upraviť podmienky poskytovania stravovania zamestnancovi počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci; umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom; rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Právna úprava vo veci **vzdelávanie zamestnancov** vyplýva z normatívneho znenia § 153-155 ZP. Z celospoločenského hľadiska účelom starostlivosti o vzdelávanie zamestnancov je vytvorenie predpokladov zamestnávateľa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie pri realizácii ekonomických aktivít. Prehlbovanie kvalifikácie je právnou povinnosťou zamestnanca a považuje sa za výkon práce, za ktorý mu patrí mzda. Starostlivosť zamestnávateľa o zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov nemožno považovať za právnú povinnosť zamestnávateľa. V závislosti od úrovne získaných poznatkov, vedomostí, schopností alebo zručností zamestnancov **rozoznávame tri formy vzdelávania poskytované zamestnávateľom**, a to

- *formou zabezpečenia získania kvalifikácie zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie formou zaškolenia alebo formou zaučenia,*
- *formou rekvalifikácie zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovné miesto alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach,*
- *formou sústavného prehlbovania kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve.*

Absolvovanie zaškolenia alebo zaučenia je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne potvrdiť a vydať mu o tom potvrdenie. Povin-

nosťou zamestnávateľa je prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Ustanovenie § 155 ZP ods. 1 umožňuje na jednej strane zamestnávateľovi uzatvoriť so zamestnancom **dohodu o zvýšení kvalifikácie**, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, avšak na druhej strane zaväzuje zamestnanca zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom. Povinnosť zamestnanca uhradiť náklady zamestnávateľovi vzniká aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Z teoretickoprávneho hľadiska je dohoda o zvýšení kvalifikácie dvojstranným právnym úkonom, ktorá sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Dohodou o zvýšení kvalifikácie zamestnanec na seba preberá v zásade dva záväzky

- zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere určitý, v dohode uvedený čas, ktorý nesmie presiahnuť dobu piatich rokov, alebo
- uhradiť zamestnávateľovi náklady, ktoré vynaložil v súvislosti s jeho štúdiom, kde najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť $\frac{3}{4}$ celkovej sumy vynaložených nákladov.

Dohoda o zvýšení kvalifikácie musí obsahovať tieto **obligatórne náležitosti**:

- druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- študijný odbor a označenie školy,
- dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nespĺní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

Za predpokladu trvania pracovného pomeru sa do doby zotrvania v pracovnom pomere nezapočítava čas základnej služby, náhradnej služby a civilnej služby, rodičovskej dovolenky a neprítomnosti v práci

z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

Ustanovenie § 155 ods. 5 ZP umožňuje uzatvoriť dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom aj pri *prehlbovaní kvalifikácie*, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 3319,39 eura, resp. v prípade, ak ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov a predpokladané náklady dosahujú aspoň 1659,70 eura.

Na účely ochrany zamestnanca pred prípadnými negatívnymi následkami nesplnenia záväzku zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere sa v ustanovení § 155 ods. 6 ZP taxatívne vymedzuje okruh dôvodov vylučujúcich vznik povinnosti zamestnanca uhradiť zamestnávateľovi náklady ním vynaložené v súvislosti so štúdiom alebo s ďalším vzdelávaním. Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov *nevzniká*, najmä ak

- zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- pracovný pomer sa skončil výpoveď danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov,
- zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) ZP,
- zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil.

Zabezpečenie zamestnanca v situácii **dočasnej pracovnej neschopnosti alebo v starobe alebo zamestnávanie po návrate do práce** je predmetom úpravy § 156-157 ZP. Hmotné zabezpečenie zamestnanca v prípade vzniku zákonom kvalifikovanej sociálnej udalosti, ktorá mu v dôsledku dočasnej, dlhodobej alebo trvalej straty schopnosti alebo

možnosti vykonávať zárobkovú činnosť bráni po istý čas získať základný zdroj príjmu v podobe mzdy alebo odmeny za vykonanú prácu a v dôsledku staroby upravujú osobitné predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia. Ide najmä o **zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) a **zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** v znení neskorších predpisov.

Vzťah pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia vyplýva zo skutočností, že právo sociálneho zabezpečenia sa uplatňuje najmä v prípadoch, keď sa naruší pracovnoprávny alebo obdobný právny vzťah určitou sociálnou udalosťou. Zákon o sociálnom poistení vymedzuje sociálne poistenie nielen z hľadiska jeho rozsahu, ale aj z hľadiska jeho obsahu.

Podľa zákona o sociálnom poistení **sústavu sociálneho poistenia** tvorí päť samostatných systémov, ktoré sú prepojené vzájomnými väzbami, a to

- *nemocenské poistenie,*
- *dôchodkové poistenie,*
- *úrazové poistenie,*
- *garančné poistenie,*
- *poistenie v nezamestnanosti.*

Nemocenské poistenie je definované ako poistenie pre prípad vzniku sociálnej udalosti krátkodobého charakteru, ktorou je dočasná pracovná neschopnosť, ošetrovanie chorého člena rodiny, tehotenstvo a materstvo. Účelom nemocenského poistenia je zabezpečiť pri vzniku týchto sociálnych udalostí náhradu straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti pre fyzické osoby, ktoré podliehajú povinnému nemocenskému poisteniu pri vzniku pracovného pomeru.

Dôchodkové poistenie je definované ako poistenie pre prípad vzniku sociálnej udalosti dlhodobého charakteru, ktorou je staroba, pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu a úmrtie. Účelom dôchodkového poistenia je zabezpečiť príjem pri vzniku týchto sociálnych udalostí.

Úrazové poistenie je definované ako poistenie pre prípad vzniku sociálnej udalosti, ktorou je poškodenie zdravia alebo úmrtie, ktoré nastali v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu alebo choroby z povolania.

Garančné poistenie je definované ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojenie nárokov zamestnanca.

Poistenie v nezamestnanosti zákon o sociálnom poistení definuje ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca, ku ktorej došlo z dôvodu nezamestnanosti pre fyzické osoby, ktoré nevykonávajú činnosť zamestnanca.

Zo systému sociálneho poistenia sa poskytujú v zásade len dávky, ktoré sú odvodené od vymeriavacieho základu, z ktorého sa platilo poistné na jednotlivé druhy sociálneho poistenia. Z jednotlivých systémov sociálneho poistenia sa po splnení podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení poskytujú

- *nemocenské dávky,*
- *dôchodkové dávky,*
- *úrazové dávky,*
- *dávka garančného poistenia,*
- *dávka v nezamestnanosti.*

Nemocenskými dávkami ako dávkami krátkodobého charakteru sú *nemocenské, ošetrovné, materské a vyrovnávacía dávka*. V súvislosti s rozčlenením dôchodkového poistenia na *starobné poistenie* a na *invalidné poistenie* zákon o sociálnom poistení osobitne vymedzuje vecný rozsah starobného poistenia a vecný rozsah invalidného poistenia. Zo **starobného poistenia** sa poskytujú **dôchodkové dávky**, pri ktorých priznávaní sociálnou udalosťou je v zásade dovŕšenie dôchodkového veku a úmrtie. Ide o starobný dôchodok, predčasne starobný dôchodok, vdovský, vdovecký a sirotsky dôchodok. Z **invalidného poistenia** sa poskytujú **dôchodkové dávky**, pri ktorých priznávaní je sociálnou udalosťou pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu a úmrtie. Ide o invalidný dôchodok, vdovský, vdovecký a sirotsky dôchodok. Z úrazového poistenia

sa poskytujú tieto **úrazové dávky**: úrazový príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie, pracovná rehabilitácia a rehabilitačné, rekvalifikácia a rekvalifikačné, náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s pohrebom, náhrada nákladov spojených s liečením. Zákon o sociálnom poistení upravuje poskytovanie **dávky garančného poistenia**, ktorou na nahradila hmotnoprávna úprava poskytovania peňažnej náhrady obsiahnutá v ZP do 31. decembra 2003, ako aj poskytovanie **dávky v nezamestnanosti**, ktorou sa nahradila právna úprava poskytovania podpory v nezamestnanosti účinná do 31. decembra 2003.

Počas obdobia, po ktoré je zamestnanec uznaný za dočasne neschopného na výkon doterajšej práce pre chorobu, úraz, pri tehotenstve alebo materstve, je finančne zabezpečený poskytovaním nemocenských dávok. Na **vznik nároku** na nemocenské dávky zamestnanca zákon o sociálnom poistení vyžaduje na základe ustanovenia § 30 písm. a) a b)

- splnenie osobitných podmienok na vznik nároku na jednotlivé druhy nemocenských dávok počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku počas trvania nároku na výplatu dávky alebo v ochrannnej lehote,
- stratu príjmu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na platenie poisťného na nemocenské poistenie v období, počas ktorého nevykonáva zárobkovú činnosť zamestnanca z dôvodu vzniku sociálnej udalosti ako osobitnej podmienky nároku na nemocenské dávky § 138 ods. 1-6, § 33 ods. 1, § 39 ods. 1, § 48 ods. 1, § 49 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

Osobitnou podmienkou nároku na nemocenské zamestnanca podľa § 33 ods. 1 zákona o sociálnom poistení je uznanie dočasnej pracovnej neschopnosti na výkon zárobkovej činnosti alebo nariadenie karanténneho opatrenia. Nárok na nemocenské vzniká zamestnancovi **od 11. kalendárneho dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti** (§ 34 ods. 1 zákona o sociálnom poistení). *Za obdobie od prvého kalen-*

dárneho dňa do desiateho kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti má zamestnanec nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorú poskytuje zamestnávateľ podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej neschopnosti v znení neskorších predpisov. Nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného na výkon činnosti zamestnanca alebo mu bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu a nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa osobitného predpisu za obdobie, v ktorom nevykonáva činnosť zamestnanca z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti.

Povinnosť poskytovať náhradu príjmu na základe ustanovenia § 7 ods. 1 a 2 zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca má zamestnávateľ za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška náhrady príjmu na základe ustanovenia § 8 ods. 1 zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 55 % denného vymeriavacieho základu.

Dennú výšku poskytovania náhrady príjmu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti umožňuje osobitný predpis dohodnúť v kolektívnej zmluve vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu zamestnanca je rozhodujúce obdobie podľa osobitného predpisu. Denný vymeriavací základ zamestnanca je denný vymeriavací základ zamestnanca podľa osobitného predpisu alebo pravdepodobný denný vymeriavací základ určený podľa osobitného predpisu.

Náhrada príjmu zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti sa *neposkytuje*

- ak počas obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti má nárok na nemocenské, materské, rodičovský príspevok, to neplatí, ak zamestnanec počas poberania rodičovského príspevku súčasne vykonáva činnosť zamestnanca,
- ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku úmyselného trestného činu, za ktorý mu bol uložený trest odňatia slobody,
- ak porušil liečebný režim určený lekárom, odo dňa porušenia liečebného režimu,
- ak sa nezdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti bez súhlasu lekára, odo dňa zistenia tejto skutočnosti,

Zo zásady vzniku nároku na nemocenské od 11. kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zákon o sociálnom poistení ustanovuje *výnimky*

- ak zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, ak dočasná pracovná neschopnosť vznikla v ochrannej lehote (§ 34 ods. 2 zákona o sociálnom poistení),
- ak zamestnancovi zaniklo nemocenské poistenie v období dočasnej pracovnej neschopnosti, v ktorom má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa osobitného predpisu, má nárok na nemocenské odo dňa nasledujúceho po dni zániku nemocenského poistenia (§ 34 ods. 3 zákona o sociálnom poistení).

Nárok na nemocenské zamestnancovi zaniká, ak nezanikol skôr ako uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti. Na označenie obdobia trvania nároku na nemocenské v rozsahu 52 týždňov je v zákone o sociálnom poistení zavedená legislatívna skratka **podporné obdobie**. Na základe ustanovenia § 34 ods. 4 zákona o sociálnom poistení sa do podporného obdobia započítavajú aj predchádzajúce obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, ak patria do obdobia 52 týždňov pred jej vznikom. Predchádzajúce obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti sa nezapočítavajú do podporného obdobia, ak

nemocenské poistenie trvalo aspoň 26 týždňov od skončenia poslednej dočasnej pracovnej neschopnosti a poistencovi počas tohto obdobia nemocenského poistenia nevznikla dočasná pracovná neschopnosť. Do podporného obdobia sa nezapočítava obdobie nariadeného karanténneho opatrenia (§ 34 ods. 5 zákona o sociálnom poistení).

Zákon o sociálnom poistení upravuje výšku nemocenského osobitne pre

- zamestnanca, ktorý má nárok na nemocenské od 11. kalendárneho dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, a to vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona o sociálnom poistení alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57 zákona o sociálnom poistení,
- zamestnanca, ktorému dočasná pracovná neschopnosť vznikla v ochrannnej lehote alebo ktorému zaniklo nemocenské poistenie v období dočasnej pracovnej neschopnosti, od prvého dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, a to vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona o sociálnom poistení alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57 zákona o sociálnom poistení za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti a vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona o sociálnom poistení alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57 zákona o sociálnom poistení.

Zákon o sociálnom poistení **nepripúšťa** súbežné poskytovanie viacerých nemocenských dávok. Z tohto dôvodu je podľa § 35 zákona o sociálnom poistení vylúčený nárok na výplatu nemocenského za kalendárne dni, počas ktorých má poistenec nárok na výplatu materského. Ak vznikne súbeh nárokov na nemocenskú dávku z viacerých nemocenských poistení zákon o sociálnom poistení upravuje v § 58 ods. 1-2 nároky z nemocenského poistenia v osobitných prípadoch. Výška nemocenskej dávky sa určí z úhrnu denných vymeriavacích základov z tých poistení, z ktorých vznikol nárok na nemocenskú dávku, pričom nemocenská dávka sa vypláca len jedna. Ustanovenie § 38

zákona o sociálnom poistení upravuje vylúčenie nároku na výplatu nemocenského z dôvodu porušenia liečebného režimu určeného lekárom. Právnym dôsledkom porušenia liečebného režimu určeného lekárom je zánik nároku na výplatu nemocenského, a to odo dňa porušenia liečebného režimu. V danom prípade sa nemocenské nevypláca do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti poistenca, najviac však v rozsahu 30. kalendárnych dní odo dňa každého porušenia liečebného režimu určeného lekárom. Ak po uplynutí 30. kalendárneho dňa odo dňa každého porušenia liečebného režimu určeného lekárom trvá dočasná pracovná neschopnosť poistenca, nárok na výplatu nemocenského sa obnoví.

Problematiku zabezpečenia zamestnanca v starobe a invalidite upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. V každej z uvedených situácií, ktoré vo väčšej či menšej miere zasahujú do sféry pracovných aktivít zamestnanca, právne predpisy sociálneho zabezpečenia garantujú získanie náhradného zdroja príjmu namiesto príjmu dosahovaného formou pracovnej aktivity zamestnanca, ak ju v dôsledku poklesu alebo úplnej straty zamestnanec nie schopný ďalej úplne alebo čiastočne uplatniť. Na **vznik nároku na starobný dôchodok** zákon o sociálnom poistení vyžaduje v § 65 ods. 1-2 získanie potrebného počtu rokov dôchodkového poistenia a dovŕšenie dôchodkového veku. Obdobie dôchodkového poistenia podmieňujúce nárok na starobný dôchodok zákon o sociálnom poistení ustanovuje jednotne pre mužov a ženy v rozsahu najmenej 15 rokov a je jedným zo základných pojmov dôchodkového poistenia, ktoré podmieňuje vznik nároku na dôchodkovú dávku a jej sumu. Zákon o sociálnom poistení definuje obdobie dôchodkového poistenia ako obdobie, v ktorom fyzická osoba podliehala dôchodkovému poisteniu. Podľa ustanovenia § 60 ods. 4 zákona o sociálnom poistení fyzická osoba môže podliehať viacerým povinným dôchodkovým poisteniam, ak vykonáva zárobkovú činnosť. Vychádzajúc z tejto právnej skutočnosti, v zákone o sociálnom poistení je upravené započítavanie obdobia dôchodkového poistenia získaného z viacerých dôchodkových poistení za to isté obdobie tak, že takto získané obdobie dôchodkového poistenia sa poistencovi hodnotí len raz.

Rokom dôchodkového poistenia je 365 kalendárnych dní dôchodkového poistenia, a to najmä na účely splnenia podmienky potrebného počtu rokov dôchodkového poistenia na nárok na dôchodkové dávky, ako aj na účely určenia ich sumy.

Vek potrebný na nárok na starobný dôchodok, ktorý zákon o sociálnom poistení označuje ako dôchodkový vek, je v zásade ustanovený jednotne pre mužov a ženy, a to na 62 rokov veku. Zákon o sociálnom poistení zaviedol do vecného rozsahu dôchodkového poistenia **predčasne starobný dôchodok** ako jednu zo základných dôchodkových dávok obligatórneho charakteru.

Nárok na predčasný starobný dôchodok poistenca, ktorý nie je sporiteľom podľa zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon o sociálnom poistení podmieňuje

- získaním najmenej 15 rokov dôchodkového poistenia,
- dosiahnutím sumy predčasne starobného dôchodku ku dňu, od ktorého poistenec požiadal o jeho priznanie, vyššie ako 1,2 – násobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa § 2 písm. a) zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v znení neskorších predpisov,
- chýbaním najviac dvoch rokov do dovŕšenia dôchodkového veku.

Zákon o sociálnom poistení osobitne upravuje podmienky nároku na predčasne starobný dôchodok toho poistenca, ktorý bol súčasne aj sporiteľom podľa zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov. Predčasný starobný dôchodok takéhoto poistenca bude pozostávať z dvoch častí, a to z predčasného starobného dôchodku poskytovaného Sociálnou poisťovňou z dôchodkového poistenia a z predčasného starobného dôchodku poskytovaného zo starobného sporenia. Poistenec, ktorý je sporiteľom podľa osobitného predpisu, má nárok na predčasný starobný dôchodok, ak ku dňu, od ktorého požiadal o jeho priznanie

- bol dôchodkovo poistený najmenej 15 rokov,
- chýbajú mu najviac dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku,

- suma predčasne starobného dôchodku je vyššia ako 0,6 – násobku sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu.

Hmotné zabezpečenie pozostalých **pri úmrtí zamestnanca a pri úmrtí v dôsledku pracovného úrazu** je upravené v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov formou poskytovania dávok dôchodkového poistenia a dávok z úrazového poistenia. Zákonom o sociálnom poistení sa zjednotila právna úprava podmienok nároku na vdovský dôchodok a právna úprava podmienok nároku na vdovecký dôchodok. **Vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok** sú dôchodkové dávky obligatórneho charakteru a vznik nároku na tieto dávky je odvodený z dôchodkového poistenia zomretého manžela, resp. manželky. Nárok na vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok zákon o sociálnom poistení v ustanovení § 74 ods. 1 podmieňuje splnením aspoň jednej z podmienok, že

- zomretý manžel/manželka ku dňu smrti bol poberateľom starobného dôchodku, predčasne starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku,
- zomretý manžel/manželka ku dňu smrti splnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok.

V prípade skutočnosti, ak manžel alebo manželka zomreli v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, vdova alebo vdovec má vždy nárok na vdovský dôchodok, a to bez skúmania splnenia podmienok nároku na vdovský dôchodok a nároku na vdovecký dôchodok. Dĺžka trvania nároku na výplatu vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku je ustanovená na jeden rok od smrti manžela alebo manželky. Po uplynutí obdobia jedného roka vzniká oprávnenej osobe nárok na výplatu alebo nárok na obnovenie nároku na vdovský a vdovecký dôchodok, ak

- sa stará o nezaopatrené dieťa,
- je invalidná z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % alebo

- vychovala aspoň tri deti,
- dovŕšila vek 52 rokov a vychovala dve deti,
- dovŕšila dôchodkový vek.

Suma vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku je ustanovená vo výške 60 % starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, na ktorý mal alebo by mal nárok zomretý manžel ku dňu smrti. Právnu skutočnosťou, ktorá podmieňuje zánik nároku na vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok je uzatvorenie manželstva, resp. úmyselný trestný čin, ktorým pozostalá manželka alebo manžel spôsobil smrť manžela alebo manželky.

Sirotský dôchodok je dôchodkovou dávkou obligatórneho charakteru. Nárok na sirotský dôchodok je odvodený z dôchodkového poistenia zomretého rodiča alebo osvojiteľa dieťaťa a je podmienený splnením nasledovných podmienok

- zomretý rodič alebo osvojiteľ dieťaťa ku dňu smrti bol poberateľom starobného dôchodku, predčasne starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku,
- zomretý rodič alebo osvojiteľ dieťaťa ku dňu smrti splnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok.

Nárok na sirotský dôchodok trvá v období, počas ktorého sa dieťa považuje za nezaopatrené dieťa podľa § 9 zákona o sociálnom poistení. Sirotský dôchodok sa poskytuje v rozsahu 40 % starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, na ktorý mal alebo by mal nárok zomretý rodič alebo osvojiteľ dieťaťa ku dňu smrti. Nárok na sirotský dôchodok zaniká dňom

- právoplatnosti rozhodnutia súdu, podľa ktorého nezaopatrené dieťa úmyselne spôsobil smrť fyzickej osoby, po ktorej vznikol nárok na sirotský dôchodok,
- v ktorom by zomretý rodič alebo osvojiteľ dieťaťa dovŕšil dôchodkový vek.

Hmotné zabezpečenie pozostalých **pri úmrtí zamestnanca, pri úmrtí v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania** upravuje zákon o sociálnom poistení v poskytovaní úrazových dávok, ktorými sú:

Pozostalostná úrazová renta (§ 92)

Právnu úpravou pozostalostnej úrazovej renty sa upravuje náhrada škody tým fyzickým osobám, voči ktorým mal poškodený v čase svojej smrti vyživovaciu povinnosť určenú súdom. Mesačná suma pozostalostnej úrazovej renty sa určuje vo výške výživného alebo príspevku na výživu, ktorý bol poškodený povinný platiť v čase svojej smrti. Suma pozostalostnej úrazovej renty alebo úhrn pozostalostných úrazových rent po tom istom poškodenom nesmie presiahnuť sumu úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal nárok poškodený pri 100 % strate pracovnej schopnosti. Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu zaniká dňom, v ktorom by poškodený dovŕšil dôchodkový vek.

Jednorazové odškodnenie (§ 94)

Účelom jednorazového odškodnenia je odstránenie nepriaznivej finančnej situácie rodiny spôsobenej stratou príjmu poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Nárok na jednorazové odškodnenie má manžel, manželka a nezaopatrené dieťa poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu.

Náhrada nákladov spojených s pohrebom (§ 101)

Náhrada nákladov spojených s pohrebom je peňažná úrazová dávka jednorazového charakteru. Nárok na náhradu nákladov spojených s pohrebom má ten, kto uhradil náklady spojené s pohrebom. Za náklady spojené s pohrebom sa považujú najmä náklady účtované pohrebnou službou, ktorá poskytla služby spojené so zabezpečením pohrebu; náklady na spolopnienie, ak nie sú súčasťou nákladov účtovaných pohrebnou službou; cintorínske poplatky; náklady na zriadenie pomníka alebo náhrobnej tabule a náklady na úpravu hrobu.

Hmotné zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca je upravené aj prostredníctvom poskytovania štátnej sociálnej dávky **príspevku**

na pohreb podľa zákona č. 238/1998 Z. z. o príspevku na pohreb v znení neskorších predpisov. Príspevok na pohreb je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva na úhradu výdavkov spojených so zabezpečením pohrebu zomretého. Oprávnená osoba na uplatnenie nároku na príspevok na pohreb je plnoletá fyzická osoba, ktorá zabezpečí pohreb zomretého. Medzi základné podmienky nároku oprávnenej osoby na uplatnenie nároku na príspevok na pohreb sú

- zabezpečenie pohrebu zomretého,
- trvalý pobyt alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území SR,
- trvalý pobyt zomretého v čase smrti na území SR a pochovanie zomretého na území SR, ak mal v čase smrti prechodný pobyt na území SR.

Oprávnená osoba uplatňuje nárok na príspevok na pohreb podaním písomnej žiadosti na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny príslušnom podľa miesta posledného trvalého pobytu alebo prechodného pobytu zomretého. Žiadosť potvrdzuje pohrebná služba, ktorá poskytla služby spojené so zabezpečením pohrebu, a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta úmrtia. Nárok na príspevok na pohreb zaniká uplynutím jedného roka od pohrebu zomretého.

Počas trvania pracovného pomeru na základe ustanovení § 157 ZP nastávajú situácie, ktoré z objektívnych dôvodov alebo z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca **dočasne znemožňujú plniť úlohy podľa pracovnej zmluvy**. V aplikačnej praxi ide o obdobia rôzneho rozsahu trvajúce od niekoľkých dní až po viac týždňov, mesiacov, prípadne i rokov. Oprávnenosť ochrany záujmu zamestnanca spočíva v povinnosti zamestnávateľa v plnom rozsahu obnoviť stav ku dňu prerušenia práce. Okruh taxatívne vymedzených skutočností, po zániku ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pôvodné pracovisko tvoria

- výkon verejnej funkcie (ako jedna z prekážok v práci na strane zamestnanca z dôvodu všeobecného záujmu podľa § 136 ods. 2 ZP),
- činnosť pre odborovú organizáciu,

- školenia,
- skončenie mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby,
- materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka,
- dočasná pracovná neschopnosť alebo karanténa (karanténne opatrenia).

Napriek povinnosti, v zmysle ktorej je zamestnávateľ povinný po uplynutí prekážok v práci na strane zamestnanca prideliť zamestnancovi prácu v súlade s podstatnými náležitosťami pracovnej zmluvy, môže nastať situácia, že sa zmluvne dohodnutá práca už nevykonáva a pracovisko bolo zrušené. Ochrana oprávnených záujmov zamestnanca spočíva v tomto prípade v povinnosti zamestnávateľa zaradiť zamestnanca na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve na základe dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 ZP.

Zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou sa týka najmä právna úprava § 158-159 ZP, ktorá je doplnená zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Skupinu zamestnancov požívajúcich osobitnú ochranu tvoria zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou, voči ktorým majú zamestnávatelia súhrn osobitných povinností a opatrení. Definícia invalidity je založená na dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave, ktorý podľa poznatkov lekárskej vedy má trvať dlhšie ako jeden rok a jeho dôsledkom je pokles schopnosti poistenca vykonávať zárobkovú činnosť. Invaliditu zakladá taký dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav poistenca, pre ktorý má poistenec pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 40 %. Základné podmienky vzniku nároku poistenca na invalidný dôchodok upravuje ustanovenie § 70 ods. 1 zákona o sociálnom poistení. **Invalidný dôchodok** je základnou dôchodkovou dávkou obligatórneho charakteru a základnými podmienkami nároku na invalidný dôchodok sú

- vznik invalidity,
- získanie počtu rokov dôchodkového poistenia,

- nedovŕšenie dôchodkového veku alebo nepriznanie predčasne starobného dôchodku ku dňu vzniku invalidity.

Medzi povinnosti zamestnávateľa na základe ustanovenia § 158 a § 159 ZP patrí:

- zamestnávať zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodnom pracovnom mieste,
- umožňovať zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou výcvikom alebo štúdiom získať potrebnú kvalifikáciu, ako aj starať sa o zvyšovanie kvalifikácie,
- utvárať podmienky, aby mal zamestnanec možnosť pracovného uplatnenia,
- zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najlepšie uľahčená,
- zriadiť chránené dielne alebo chránené pracovisko pre zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok,
- umožniť zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu, alebo ju prispôsobiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere,
- prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody a uskutočňuje sa v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného

zárobku, mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

Právna úprava **materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky** je obsiahnutá v § 166-169 ZP. Hmotné zabezpečenie zamestnanca v súvislosti s tehotenstvom, materstvom a rodičovstvom upravujú v nadväznosti na ZP právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia, a to predovšetkým zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov. Počas neprítomnosti v práci z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o novonarodené dieťa sú zamestnankyňa alebo zamestnanec finančne zabezpečením poskytovaním nemocenskej dávky **materské** podľa § 48-53 zákona o sociálnom poistení a dávkou štátnej sociálnej podpory - **rodičovským príspevkom**. V súvislosti s pracovnými podmienkami žien a mužov starajúcich sa o deti upravuje ZP popri materskej dovolenke aj právny inštitút rodičovskej dovolenky. Pojmy materská dovolenka a rodičovská dovolenka možno všeobecne charakterizovať ako časové obdobie, v ktorom je zamestnávateľ povinný ospravedlniť dočasné neplnenie povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci je podmienená vznikom a po istý čas aj trvaním právnej skutočnosti, s ktorou ZP ako právny následok vznik takejto povinnosti spája. Základným predpokladom poskytovania materskej dovolenky je tehotenstvo alebo starostlivosť o novonarodené dieťa zo strany zamestnankyne, alebo starostlivosť o novonarodené dieťa zo strany zamestnanca. Podľa ustanovenia § 166 v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní **28 týždňov**. Ak žena porodila zároveň dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní **37 týždňov**. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. Zamestnankyňa nastupuje na materskú dovolenku v časovom rozpätí od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

V prípade, ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia času v trvaní 28 týždňov, a v prípade ženy, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu v trvaní 37 týždňov (§ 167 ods. 2 ZP). Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 22 týždňov alebo 31 týždňov, ak ide o ženu, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu. Osobitný rozsah čerpania materskej dovolenky upravuje § 168 ods. 3-5 ZP nasledovne:

- v prípade, ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov,
- alebo ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke, poskytne sa táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa.

V zásade však platí, na základe ustanovenia § 168 ods. 4 ZP, že materská dovolenka zamestnankyne nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť alebo prerušiť skôr ako pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa skutočného pôrodu. Medzi pracovnoprávnou úpravou poskytovania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP a úpravou nárokov na dávku materské a rodičovský príspevok podľa predpisov o sociálnom zabezpečení existujú isté rozdiely, ide o celkovo samostatné nároky, ktoré treba posudzovať samostatne. Osobitnými podmienkami nároku na dávku *materské* podľa § 48 zákona o sociálnom poistení sú

- tehotenstvo a starostlivosť o narodené dieťa,
- získanie obdobia nemocenského poistenia najmenej v rozsahu 270 kalendárnych dní v posledných dvoch rokoch pred pôrodom.

V súlade s pracovnoprávnymi predpismi tehotná poistenka má právo určiť si začiatok čerpania materského v rozpätí šesť až osem týždňov pred očakávaným dňom pôrodu. Celkové obdobie poskytovania materského je v zásade podľa § 48 zákona o sociálnom poistení 28 týždňov

od vzniku nároku na materské a nesmie byť kratšie ako 14 týždňov od vzniku nároku na materské. Nárok na materské nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Zákon o sociálnom poistení v § 52 ods. 1 upravuje poskytovanie dávky materské za kalendárne dni. Výška materského je ustanovená v § 53 zákona o sociálnom poistení vo výške

55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona o sociálnom poistení. V prípade vzniku nároku na materské poistenkyňi, ktorej nemocenské poistenie zaniklo počas tehotenstva, zákon o sociálnom poistení v § 50 upravuje osobitne vznik nároku na materské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným alebo skutočným dňom pôrodu, ak k tomuto dňu trvala jej ochranná lehota alebo poberala nemocenské alebo ošetrovné. Význam ochrannej lehoty spočíva na základe ustanovenia § 32 zákona o sociálnom poistení v tom, že chráni poistenca po určitý časový úsek aj po zániku nemocenského poistenia. Po zániku nemocenského poistenia je ochranná lehota v rozsahu najviac 42 dní. Ochranná lehota poistenkyne, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva, je podľa § 32 ods. 2 písm. b) predmetnej právnej úpravy šesť mesiacov.

Hmotné zabezpečenie zamestnanca počas rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP je v praktickej rovine kryté spravidla poskytovaním *rodičovského príspevku*. Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva rodičovi na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa do troch rokov veku dieťaťa, s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do šiestich rokov veku dieťaťa, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, najdlhšie tri roky od právoplatnosti rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do tejto starostlivosti. Oprávnená osoba na rodičovský príspevok je

- rodič dieťaťa alebo
- osoba, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.

Podmienky nároku na rodičovský príspevok sú

- riadna starostlivosť rodiča aspoň o jedno dieťa, do troch rokov veku dieťaťa, alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, alebo do šiestich rokov veku dieťaťa, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, najdlhšie tri roky od právoplatnosti rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do tejto starostlivosti,
- trvalý pobyt alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území SR,
- trvalý alebo prechodný pobyt dieťaťa na území SR.

Oprávnená osoba si uplatňuje nárok na rodičovský príspevok podaním písomnej žiadosti na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, príslušnom podľa miesta jej trvalého pobytu alebo, ak je oprávnenou osobou cudzinec, podľa miesta prechodného pobytu. Žiadateľ, ktorý si uplatňuje nárok na rodičovský príspevok, je povinný preukázať splnenie podmienok nároku na rodičovský príspevok a na jeho výplatu. Rodičovský príspevok sa nevypláca do cudziny.

Právna úprava vzniku nároku na rodičovskú dovolenku v súvislosti s prehĺbením starostlivosti o dieťa podľa § 166 ods. 2 ZP je totožná pre ženu, ako aj muža, ktorí o to požiadajú zamestnávateľa až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do šiestich rokov veku dieťaťa.

ZP upravuje poskytovanie nároku materskej a rodičovskej dovolenky aj v niektorých *osobitných prípadoch*.

Nárok na poskytovanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky s výnimkou zohľadnenia obdobia tehotenstva, vzniká podľa ustanovenia § 169 ods. 1-2 ZP aj žene a mužovi, ktorí prevzali na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré im bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa ktorého matka zomrela. Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje žene a mužovi

odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 22 týždňov, a ak žena a muž prevzali dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu a osamelého muža v trvaní 31 týždňov, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahne vek osem mesiacov veku. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa prevzatia dieťaťa a v trvaní šesť rokov odo dňa prevzatia dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, kým dieťa dosiahne šesť rokov veku.

Zákon o sociálnom poistení v § 49 ods. 1-2 umožňuje poskytovanie materského aj inému poistencovi, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti. Poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období 22 týždňov od vzniku nároku na materské. Iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z týchto detí sa stará, a iný poistenec, ktorý je osamelý a ktorý sa stará o dieťa prevzaté do svojej starostlivosti, majú nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské. Iný poistenec má nárok na materské najdlhšie do dovŕšenia ôsmich mesiacov veku dieťaťa, ak v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti bol nemocensky poistený najmenej 270 dní.

Iný poistenec podľa ustanovenia § 49 ods. 2 zákona o sociálnom poistení, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, je

- otec dieťaťa, ak matka dieťaťa zomrela,
- otec dieťaťa, ak podľa lekárskeho posudku sa matka o dieťa nemôže starať alebo nesmie starať pre svoj zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok, s výnimkou, keď dieťa bolo zverené matke rozhodnutím súdu,
- manžel matky dieťaťa, ak sa matka podľa lekárskeho posudku o dieťa nemôže starať alebo nesmie starať pre svoj zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí obdobia, počas ktorého matka má nárok na materské, ktorá dieťa porodila,

nesmie byť kratšie ako 14 týždňov od vzniku nároku na materské a nesmie zaniknúť pred plynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,

- manželka otca dieťaťa, ak sa stará o dieťa, ktorého matka zomrela, alebo,
- fyzická osoba, ak sa stará o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu.

ZP upravuje v § 168 ods. 1 *prerušenie čerpania* materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena a muž zatiaľ nastúpi do práce. Nevyčerpaná časť sa žene a mužovi poskytne odo dňa, keď došlo k prevzatiu dieťaťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal/-a preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa. Ustanovenie § 168 ods. 2 ZP upravuje zánik nároku na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, a to:

- žene a mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z toho dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov,
- žene a mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov.

Právna regulácia **pracovných podmienok žien a mužov starajúcich sa o deti** vyplýva z § 160-165 ZP. V súvislosti so všeobecne koncipovanou právnou úpravou starostlivosti zamestnávateľa o pracovné a životné podmienky zamestnancov podľa § 151 ods. 1-2 ZP sa špecificky zakotvuje povinnosť zamestnávateľa podľa § 160 ZP zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálnych zariadení určených na osobnú hygienu žien. Osobitná úprava pracovných podmienok žien vyplýva predovšetkým z ich biologických predispozícií, najmä ich postavenia v spoločnosti súvisiaceho s plnením materského poslania. Zvýšená ochrana žien na základe uvedených ustanovení pozostáva aj zo zákazu výkonu prác, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské

poslanie. Zoznamy prác a pracovísk zakázané týmto zamestnanec-kým kategóriám deklaruje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám v znení neskorších predpisov. Zákaz výkonu niektorých prác môže byť aj individuálny na základe lekárskeho posudku, podľa ktorého výkon práce ohrozuje tehotenstvo ženy z príčin spočívajúcich v jej osobe.

Zamestnávateľ je povinný na základe ustanovenia § 162 ods. 1-4 ZP vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok žien tak, aby vykonávaná práca neohrozovala ich zdravie, tehotenstvo a starostlivosť o novonarodené dieťa.

Ak dočasná úprava pracovných podmienok nie je možná, zamestnávateľ preradí tehotnú ženu dočasne na inú vhodnú prácu, za predpokladu, že bude dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci a práca bude zodpovedať dohodnutému druhu práce v pracovnej zmluve. V prípade, ak žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, dosahuje nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej *vyrovnávací dávka* podľa § 44-47 zákona o sociálnom poistení. Ak zamestnávateľ nemá vôbec možnosť preradiť tehotnú ženu na inú vhodnú prácu alebo na pracovné miesto s dennou prácou, ak ide o tehotnú ženu, ktorá nemôže z dôvodu tehotenstva vykonávať prácu v noci, vznikne zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť žene pracovné voľno s náhradou mzdy.

Účelom vyrovnávacej dávky podľa ustanovenia § 44 zákona o sociálnom poistení je zabezpečiť tehotnej zamestnankyni a zamestnankyni v období do konca deviateho mesiaca po pôrode (ktoré boli preradené na inú prácu, pri ktorej dosahujú bez svojho zavinenia nižší príjem) príjem, ktorí mali pred preradením. Osobitnými podmienkami nároku na vyrovnávaciu dávku sú

- preradenie zamestnankyne na inú vhodnú prácu,
- dosahovanie nižšieho príjmu bez zavinenia zamestnankyne.

Vyrovňavacia dávka sa poskytuje k vymeriavaciemu základu, z ktorého sa platí poisťné na nemocenské poistenie. Vyrovňavacia dávka sa poskytuje vždy za kalendárny mesiac, a to bez ohľadu na to, či k preradeniu zamestnankyne na inú prácu došlo alebo preradenie skončilo v priebehu mesiaca. Mesačná suma vyrovňavacej dávky je 55 % rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom na platenie poisťného na nemocenské poistenie zisteným z rozhodujúceho obdobia a vymeriavacím základom na platenie poisťného na nemocenské poistenie dosahovaným v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení zamestnankyne na inú prácu.

V súvislosti s právnou úpravou pracovných podmienok žien a mužov starajúcich sa o deti sa zamestnávateľovi ukladá podľa § 164 ZP (**Úprava pracovného času**) povinnosť prihladiť pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a mužov starajúcich sa o deti mladšie ako 15 rokov. Predmetná povinnosť zamestnávateľa prihladiť na uvedenú skutočnosť je podmienená príslušnou žiadosťou od zamestnanca (tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov) o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu týždenného pracovného času. Zamestnávateľovi vzniká v takomto prípade povinnosť žiadosti vyhovieť, avšak za predpokladu, že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Ustanovenie § 165 ZP upravuje ochranu zamestnancov, ktorí sa starajú o blízku osobu, ktorá je úplne alebo prevažne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, a to prostredníctvom vhodnej úpravy týždenného pracovného času.

Osobitnú skupinu žien požívajúcu zvýšenú ochranu v pracovnoprávných vzťahoch tvoria zamestnankyne, ktoré dojčia (**Prestávky na dojčenie - § 170 ZP**). Podľa § 40 ods. 7 ZP sa za dojčiacu zamestnankyňu považuje zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti. Obsahom zvýšenej ochrany je podľa ustanovenia § 170 ods. 1 ZP povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnankyňi, popri riadnej prestávke v práci patriacej zamestnancom

podľa § 91 ZP, ďalšiu osobitnú prestávku na dojčenie. Rozsah prestávok na dojčenie sa ustanovuje na základe § 170 ods. 2 ZP z hľadiska

- rozvrhnutia týždenného pracovného času zamestnankyne,
- veku dieťaťa.

Povinnosťou zamestnávateľa je poskytnúť zamestnankyni, ktorá pracuje v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času

- dve polhodinové prestávky za pracovnú zmenu na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku,
- jednu polhodinovú prestávku za pracovnú zmenu na dojčenie v ďalších šiestich mesiacoch.

V prípade, ak ide o zamestnankyňu, ktorá pracuje na kratší pracovný čas, ale najmenej v rozsahu $\frac{1}{2}$ ustanoveného týždenného pracovného času, patrí jej len

- jedna polhodinová prestávka na dojčenie na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca veku.

Prestávky na dojčenie možno v rámci pracovnej zmeny vzájomne zlučovať a poskytnúť ich na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Zároveň sa prestávky na dojčenie započítavajú v kontexte § 170 ods. 3 ZP do pracovného času ženy, pričom zamestnávateľ je povinný poskytnúť takejto zamestnankyni náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov regulované najmä znením § 171-175 ZP vytvárajú z legislatívneho hľadiska právne predpoklady na osobitnú ochranu tejto zamestnaneckej kategórie. Podľa ustanovenia § 40 ods. 3 ZP sa za mladistvého zamestnanca považuje zamestnanec, ktorý je mladší ako 18 rokov. Medzi základné povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov patrí

- utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností,
- osobitne upraviť ich pracovné podmienky,
- úzko spolupracovať so zákonnými zástupcami pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa ich zamestnania,

- viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere, evidencia musí obsahovať aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov,
- vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého na uzatvorenie pracovnej zmluvy,
- dať na vedomie zákonnému zástupcovi skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru a dohodou,
- vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru alebo skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou,
- zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju a ktoré neohrozujú ich mravnosť, ako aj poskytovať im pri práci zvýšenú starostlivosť,
- zabezpečiť absolvovanie lekárskeho vyšetrenia pred uzatvorením pracovnej zmluvy, pred preradením na inú prácu, resp. pravidelne alebo podľa potreby (najmenej raz za rok),
- prihliadať pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi na vyjadrenia a odporúčania obsiahnuté v lekárskeho posudkoch.

Špecifickou formou ochrany mladistvých zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch je zakotvenie **zákazu výkonu niektorých prác** na základe ustanovenia § 174 ZP z hľadiska pracovného času a na základe ustanovenia § 175 ZP z hľadiska druhu práce. *Podľa kritérií pracovného času* sa zamestnávateľovi zakazuje zamestnávať mladistvého zamestnanca

- prácou nadčas (podľa ustanovenia § 97 ZP ide o prácu vykonávanú nad určený týždenný pracovný čas),
- nočnou prácou (podľa ustanovenia § 98 ZP ide o prácu vykonávanú v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou); mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov môžu nočnú prácu vykonávať iba výnimočne, ak výkon nočnej práce nepresahuje jednu hodinu a bezprostredne nadväzuje na ich prácu v dennej zmene podľa pre nich platného rozvrhnutia

pracovných zmien a ak je potrebný z hľadiska ich prípravy na povolanie,

- prácou, ktorá by z hľadiska spôsobu odmeňovania závisiaceho od pracovného výkonu ohrozovala bezpečnosť a zdravie pri práci.

Súčasne je zamestnávateľovi zakázané nariadiť mladistvému zamestnancovi alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť. Zamestnávateľovi sa ukladá aj povinnosť poskytnúť mladistvému zamestnancovi, ktorý nesmie byť zamestnávaný prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácií, a to až dovtedy, kým mladistvý zamestnanec bude môcť túto prácu vykonávať.

Z hľadiska druhu práce sa mladiství zamestnanci nesmú zamestnávať prácami

- pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní,
- ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodia,
- pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu,
- pri výkone ktorých by mohli vážne ohroziť bezpečnosť alebo zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

14. Kolektívne pracovné právo

Kolektívne pracovné právo predstavuje súhrn právnych noriem, ktoré upravujú právne vzťahy v pracovnom práve, kde jedným zo subjektov je kolektívny subjekt – **kolektívne pracovnoprávne vzťahy**. Ako kolektívny subjekt môže vystupovať kolektív zamestnancov reprezentovaný napr. odborovým orgánom alebo zamestnaneckou radou, a na strane zamestnávateľa to môže byť zväz zamestnávateľov, služobný úrad, alebo aj štát.

Z vecného hľadiska kolektívne pracovné právo zahŕňa právo na koalíčnú slobodu, kolektívne zmluvy, právo pracovného boja (štrajk a výluka) a rôzne formy participácie zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa.¹¹⁸

Aj keď sa zmluvná sloboda ťažiskovo prejavuje v individuálnom pracovnom práve, jej základné charakteristiky sa uplatňujú aj v kolektívnom pracovnom práve. **Kolektívne pracovné právo pôsobí ako dôležitý kontrolný mechanizmus uplatňovania zmluvnej autonómie strán**. V tomto vzťahu plní funkciu právnej garancie proti možnému zneužívaniu zmluvnej voľnosti účastníkov pracovného pomeru.

ZP zakotvuje viaceré **formy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov** – spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť, rozhodovacia činnosť a kolektívne vyjednávanie. Niektoré z uvedených foriem zveruje do pôsobnosti odborových orgánov, iné zasa do pôsobnosti zamestnaneckých rád, zamestnaneckého dôverníka, zástupcov zamestnancov na ochranu práce. Uplatňovanie práv z pracovnoprávných vzťahov priamo voči zamestnávateľovi alebo prostredníctvom súdu zákon zveruje priamo zamestnancom.

Okrem uvedených foriem kolektívnych pracovnoprávných vzťahov vznikajú aj tripartitné kolektívne vzťahy upravené zákonom o tripartite (zákon č. 103/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov). Sú to trojstranné konzultácie (sociálny dialóg) na celoštátnej úrovni medzi štátom a sociál-

¹¹⁸ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Sprint 2007, s. 739

nymi partnermi (zamestnávateľa a zamestnanci prostredníctvom svojich zástupcov), ktorí vzájomne vyjednávajú zásadné otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja zamestnanosti s cieľom dohodnúť sa.

Spolurozhodovanie

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka.

Pri tejto forme kolektívnych pracovnoprávných vzťahov zamestnávateľ môže vykonávať svoje kompetencie len za podmienky predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov a po dohode s ním. Spolurozhodovacia kompetencia zástupcov zamestnancov sa prejavuje napr. v oblasti pracovného času a jeho rozvrhnutia alebo v oblasti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Prerokovanie

Táto forma kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je založená na prerokovaní určitej otázky so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Zamestnávateľ musí predložiť danú otázku na prerokovanie so zástupcami zamestnancov ešte pred svojvoľným rozhodnutím. Ide o prípady organizačných zmien na strane zamestnávateľa, zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, otázku pracovných podmienok zamestnancov, systém odmeňovania zamestnancov, hromadnú úpravu pracovného času, a pod.

Právo na informácie

Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. ZP súčasne oprávňuje zamestnávateľa odmietnuť poskytnutie takýchto informácií alebo za-

viazať zástupcov zamestnancov povinnosťou mlčanlivosti, pokiaľ ide o informácie, ktoré by mohli zamestnávateľa poškodiť.

Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, pričom sú oprávnení najmä

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, prípadne najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Rozhodovacia činnosť

Rozhodovaciu právomoc majú len odborové orgány a smeruje predovšetkým dovnútra odborej organizácie, ktorá sa samostatne rozhoduje o otázkach jej vzniku, vnútorného usporiadania, činnosti, majetku, príspevkov. Tieto otázky sú predmetom úpravy stanov odborových orgánov.

Kolektívne vyjednávanie

Podľa článku 10 Základných zásad ZP zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie. Na kolektívnom vyjednávaní, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy, sa zúčastňujú príslušné orgány odborových organizácií a zamestnávateľia. V prípade rozporu

ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľa majú právo na výluku.

Kolektívne vyjednávanie

Spomedzi všetkých foriem kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sú najvýznamnejšie kolektívne pracovnoprávne vzťahy viažuce sa na oblasť kolektívneho vyjednávania. Tieto kolektívne pracovnoprávne vzťahy upravujú vzťahy medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, ako aj vzťahy medzi vyššími odborovými orgánmi (zväzy) a organizáciami zamestnávateľov. *Kolektívne pracovnoprávne vzťahy z hľadiska právneho postavenia zamestnanca nenahrádzajú individuálne pracovnoprávne vzťahy, ale ich dotvárajú, dopĺňajú a ochraňujú.* Obsah kolektívnych pracovnoprávných vzťahov spočíva najmä v právnej úprave pracovných a mzdových podmienok a v rozšírení účasti zamestnancov na riadení.

Kolektívne vyjednávanie upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Uvedený zákon má v doterajšom historickom vývoji pracovného práva mimoriadny význam. Vytvára pomerne široký právny rámec vzniku a ďalšieho formovania kolektívneho pracovného práva. Zákon obsahuje v prevažnej miere procesnoprávne ustanovenia, avšak nechýbajú v ňom ani hmotnoprávne aspekty vzťahujúce sa na predmet a obsah kolektívneho vyjednávania. ZP je k zákonu o kolektívnom vyjednávaní vo vzťahu subsidiarity.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní pojem kolektívne vyjednávanie nedefinuje a ani nešpecifikuje jeho obsah. Najvšeobecnejšiu charakteristiku kolektívneho vyjednávania upravuje Dohovor MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania z roku 1981. Pod **pojem kolektívne vyjednávanie** patria všetky vyjednávania medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou či niekoľkými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jedným alebo niekoľkými organizáciami zamestnancov na strane druhej, ktorých účelom je vymedzenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, alebo úprava

vzťahov medzi zamestnávateľmi a ich organizáciami a organizáciou alebo organizáciami zamestnancov.

Kolektívne zmluvy

Výsledkom kolektívneho vyjednávanía sú kolektívne zmluvy. Pojem kolektívna zmluva nie je definovaný ani v ZP, ani v zákone o kolektívnom vyjednávaní. Tento pojem nevymedzuje žiadna medzinárodnoprávna norma. Vymedzenie tohto pojmu je však uvedené v článku 2 Odporúčania MOP č. 91 o kolektívnych zmluvách z roku 1951. Podľa tohto Odporúčania je kolektívna zmluva „*každá písomná dohoda týkajúca sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania uzatvorená na jednej strane zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou či viacerými organizáciami zamestnávateľov a na druhej strane jednou alebo viacerými organizáciami zastupujúcimi pracovníkov, prípadne, ak také organizácie nie sú, zástupcami príslušných pracovníkov, ktorých pracovníci riadne zvolili a splnomocnili v súlade s národnými zákonmi a ďalšími predpismi.*“

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu ako zástupcu zamestnancov.

V rámci kolektívnych zmlúv sa rozlišujú:

- a) **podnikové kolektívne zmluvy** uzatvárané medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom (kolektívnu zmluvu môže so zamestnávateľom uzatvárať iba odborový orgán)
- b) **kolektívne zmluvy vyššieho stupňa** uzatvárané
 - pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom (odborový zväz) a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,
 - medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorým je štát,
 - pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu¹¹⁹ medzi príslušným vyšším odborovým or-

¹¹⁹ § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

gánom, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa nie sú nadradené podnikovým kolektívnym zmluvám, ale môžu spôsobiť ich čiastočnú neplatnosť, ak by nároky zamestnancov upravovali v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ako aj pre ďalšie subjekty, ktorými sú:

- zamestnávateľa, za ktorých uzatvorila kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov,
- zamestnanci, za ktorých uzatvoril kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán,
- odborový orgán, za ktorý kolektívnu zmluvu uzatvoril príslušný vyšší odborový orgán.

Obsahové a formálne náležitosti kolektívnej zmluvy

Kolektívne zmluvy sú založené na *zmluvnom princípe*. Sú to *dvojstranné právne úkony*, ktoré majú súčasne *charakter normatívneho právneho aktu*. Kolektívne zmluvy sú normatívne zmluvy a pozostávajú zo záväzkovej a normatívnej časti.

Ustanovenia kolektívnej zmluvy majú všeobecnú povahu a upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu. Zákon o kolektívnom vyjednávaní vymedzuje obsahový rámec kolektívnych zmlúv tak, že kolektívne zmluvy upravujú

- individuálne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami,
- kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami,
- práva a povinnosti zmluvných strán.

V kolektívnej zmluve je možné zvyšovať a rozširovať pracovnoprávne nároky zamestnancov. Toto je však možné len v rámci dispozitívnych ustanovení ZP. Znižovať pracovnoprávne nároky zamestnancov je neprípustné. Nároky, ktoré vzniknú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z

pracovného pomeru. Podľa ustanovenia § 231 ods. 1 ZP *je neplatná tá časť pracovnej zmluvy, ktorá obsahuje nižší rozsah pracovnoprávných nárokov zamestnancov než ako to upravuje kolektívna zmluva.*

V kolektívnej zmluve, ktorú uzatvára odborový orgán so zamestnávateľom, možno upraviť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov *výhodnejšie ako to upravuje ZP* alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Častou obsahovou náležitosťou kolektívnej zmluvy je v rámci pracovných podmienok právna úprava pracovného času zamestnancov, to znamená vymedzenie týždenného pracovného času, rozvrhnutie pracovného času, začiatok a koniec pracovného času, rozvrh pracovných zmien, začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie a určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce v prevádzkach, kde to povaha práce vyžaduje (tento čas sa započítava do pracovného času). V súvislosti s pracovným časom sa v kolektívnej zmluve upravuje práca nadčas, nočná práca, prípadne pracovná pohotovosť.

Kolektívna zmluva môže riešiť otázku stravovania zamestnancov. Zamestnávateľ môže zabezpečovať stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. V prípade poskytovania príspevku na stravovanie kolektívna zmluva upraví podmienky a výšku jeho poskytovania.

V záujme regenerácie zamestnancov môže kolektívna zmluva upravovať výmeru dovolenky výhodnejšie než to stanovuje ZP, ktorý priznáva základnú výmeru dovolenky zamestnancom v rozsahu najmenej štyroch týždňov. Zamestnávateľ môže rozsah dovolenky navýšiť.

V kolektívnej zmluve sa pravidelne vyskytuje úprava mzdových podmienok, to znamená napr. výška mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, nočnú prácu, pracovnú pohotovosť, za prácu v sobotu a nedeľu, výška náhrady mzdy za sviatok, ako aj mzdové kompenzácie za sťažený výkon práce. Mzdové podmienky zahŕňajú aj ďalšie zložky mzdy, napr. výkonnostno-osobnú odmenu, ako aj ďalšie príspevky zamestnávateľa, napr. valorizačný príspevok. Zamestnávateľ môže navrhnúť v súvislosti s výplatom mzdy odlišnú splatnosť mzdy než to upravuje vo všeobecnosti ZP.

V rámci kolektívnej zmluvy môže zamestnávateľ priznať určité odmeny svojim zamestnancom. Môže ísť o odmenu pri dosiahnutí určitého životného jubilea, projektovú odmenu za prácu na schválenom projekte, mimoriadnu odmenu za mimoriadne výkony, ktoré sú nad rámec pracovnej náplne zamestnanca, ktoré zlepšujú procesy alebo ktoré preukazujú ekonomické, strategické a právne výhody, a podobne.

Dĺžka výpovednej doby môže byť v kolektívnej zmluve upravená tiež odlišne než ako to zakotvujú dispozitívne ustanovenia ZP. Úpravou dĺžky výpovednej doby sa upraví aj výška odstupného pre zamestnanca.

Kolektívna zmluva obsahuje aj niektoré otázky procesného charakteru, ustanovenia o dobe platnosti a účinnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré predpokladá zákon.

Záväznosť kolektívnej zmluvy

Záväzná kolektívna zmluva musí byť *platná a účinná*. Kolektívna zmluva je platná, ak je uzatvorená písomne. Podpisy oprávnených zástupcov alebo oprávnených zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľa, prípadne zástupcov organizácií zamestnávateľov, musia byť na tej istej listine.

Samotný postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, ktoré sú cieľom kolektívneho vyjednávanía, upravuje ustanovenie § 8 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Kolektívne vyjednávanie sa začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej

zmluvnej strane. Zmluvnej strane, ktorej bol návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy adresovaný, vyplýva zo zákona povinnosť na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. V odpovedi sa musí zmluvná strana vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Na rozdiel od techniky uzatvárania zmlúv podľa OZ, zákon o kolektívnom vyjednávaní vyžaduje predloženie návrhu iba v písomnej forme. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Táto povinnosť sa vzťahuje na podnikové kolektívne zmluvy, ako aj na kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

Rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy sú povinné zmluvné strany začať najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Účelom tohto ustanovenia je zabezpečiť kontinuitu medzi kolektívnymi zmluvami.

Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia.

Podmienkou platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je okrem dodržania písomnej formy aj doloženie zoznamu zamestnávateľov, za ktorých boli kolektívne zmluvy uzatvorené. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, kde na strane zamestnávateľa je štát, nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sa ukladajú na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať príslušnému ministerstvu do 15 dní odo dňa podpísania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa oznamuje v Zbierke zákonov SR na základe požiadavky ministerstva.

Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Pre jedného zamestnávateľa môže platiť len jedna kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Je na dohode zmluvných strán na akú dobu sa kolektívna zmluva uzatvára. Pokiaľ k určeniu tejto doby nedôjde, platí právna domnienka, že sa kolektívna zmluva dojednala na jeden rok.

Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchylné. Nároky, ktoré vyplývajú z normatívnej časti kolektívnej zmluvy, si môžu zamestnanci uplatniť na súde odo dňa jej účinnosti. V prípade nesplnenia záväzkov zo záväzkovej časti kolektívnej zmluvy môže vzniknúť kolektívny pracovný spor, ktorý sa spravuje procesným postupom pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom.

Kolektívne spory

Kolektívne spory sú podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Procesný prístup pri týchto kolektívnych pracovných sporoch je odlišný.

Spory o uzavretie kolektívnej zmluvy

V praxi sa často vyskytujú situácie, keď strany nevedia nájsť spoločnú reč a nie sú bez pomoci tretej osoby schopné uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy možno riešiť pred sprostredkovateľom, na ktorom sa zmluvné strany dohodnú alebo v prípade ich nezhody ho určí na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa, keď bol sprostredkovateľ oboznámený s predmetom sporu, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej osobe.

Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať o rozhodnutie v spore rozhodcu. Ak rozhodca spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy rozhodne, dňom doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám je kolektívna zmluva uzatvorená. Rozhodnutie rozhodcu je v tomto prípade konštitutívny právny akt, ktorý nahrádza vôľu zmluvných strán v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Ak nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk, ktorým sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami. Ide o nátlakový prostriedok, ktorý môže za určitých zákonných podmienok zvoliť príslušný odborový orgán vtedy, keď uzatvorenie kolektívnej zmluvy nie je možné vymôcť inak. Taký istý krajný prostriedok nátlaku môže použiť aj zamestnávateľ, ktorý má v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy právo vyhlásiť výluky, ktorou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

Spory o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy

Spory o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy sa musia riešiť pred sprostredkovateľom, prípadne pred rozhodcom. Na rozdiel od sporov o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, kde rozhodnutie rozhodcu je konečné a nemožno sa proti nemu odvolať, právoplatné rozhodnutie rozhodcu v spore o plnenie záväzkovej časti kolektívnej zmluvy je vykonateľné, no možno sa proti nemu odvolať na krajskom súde príslušnom podľa sídla odporcu.

Pri sporoch o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy nemožno už po jej uzavretí vyhlásiť štrajk.

15. Medzinárodné pracovné právo

Korene medzinárodného pracovného práva nachádzame predovšetkým v celospoločensky zdecimovanom povojnovom prostredí dvadsiatych až štyridsiatych rokov minulého storočia. Medzi jeho základné pramene sa postupom času vyprofilovali najmä normotvorné aktivity Organizácie spojených národov (vrátane jej predchodkyne Spoločnosti národov) a dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce. Analýza dôvodov vedúcich ku vzniku medzinárodného pracovného práva vykazuje viacero osobitných skupín. Primárnym problémom vtedajšieho pracovného sveta bolo ignorovanie zásad ľudskosti a humanity. Pracovné podmienky zamestnancov nezohľadňovali ich osobné záujmy, zdravie, rodinný život, sociálne zabezpečenie alebo elementárne pracovné práva, čoho dôsledkom sa v atmosfére nulových pokrokových ambícií stali neznesiteľnými. Popri týchto skutočnostiach, ale existovali aj dôvody politické, ktorých smerovanie bolo prednostne zamerané na vytvorenie nadnárodných organizácií pôsobiacich vo sférach pracovného a sociálneho sveta s cieľom naštartovať jeho reguláciu. Hrozba sociálnych nepokojov, vzbúr a rebélie predstavovala reálnu možnosť destabilizácie mieru. Preto v takejto spoločenskej situácii bola evidentná snaha reprezentovaná silným politickým tlakom a podporovaná najmä manufaktúrnou lobby o založenie medzinárodného pracovného práva, resp. ustanovizní, ktoré ho budú kreovať a súčasne dohliadať na jeho uplatňovanie. Nemenej dôležité motívy akcelerujúce tieto aktivity boli ekonomické záujmy jednotlivých krajín. Potreba sociálnej reformy a jej prípadné úspešné uvedenie do praxe vytvárali predpoklady pre väčší hospodársky rast, naopak, absencia progresívnych sociálnych zmien predpovedala hospodársku krízu.

Organizácia spojených národov (ďalej len „OSN“) je najväčšia medzinárodná, medzivládna a politická organizácia. Jej základným cieľom je udržiavanie medzinárodného mieru a bezpečnosti bez použitia sily alebo inej hrozby, rozvíjanie priateľských vzťahov medzi národmi založených na zásade rovnoprávnosti a sebaurčenia, uskutočňovanie

medzinárodnej spolupráce z hľadiska hospodárskeho, sociálneho, kultúrneho a humanitárneho.¹²⁰

V zmysle uvedeného možno konštatovať, že OSN sa problematike pracovnoprávných a sociálnych vzťahov venuje iba v obmedzenom rozsahu, medzi dokumenty, ktoré sa rámcovo dotýkajú tejto oblasti patrí najmä:

Všeobecná deklarácia ľudských práv prijatá a vyhlásená v roku 1948. Deklarácia nie je zmluva, dohoda medzi krajinami ani inak záväzný právny dokument. Pre členské štáty nemá preto status záväznosti, je vyhlásením princípov všeobecne uznávaných ako štandardy správania sa. Mnohí renomovaní právnici a autori právnych vied ale zastávajú názor, že jej záväznosť vyplýva z medzinárodných zvyklostí a praxe, keďže jej znenie (alebo jeho časť/časti) sa aplikovali v mnohých normatívnych právnych textoch v rôznych krajinách sveta. Jej mimoriadny význam spočíva tiež v relatívnej komplexnosti právnej úpravy postihujúcej rôznorodé spoločenské a právne vzťahy a situácie. Obsahuje napríklad ustanovenia **o zákaze diskriminácie**¹²¹ bez ohľadu na odlišnosti akéhokoľvek druhu, ako sú rasa, farba pleti, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické a iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, majetok či rod. Zakazuje rozdiely z dôvodu politického, právneho alebo medzinárodného postavenia krajiny alebo územia, ku ktorým osoba prislúcha, či už ide o krajinu alebo územie nezávislé, suverénne, poručenské, nesamosprávne alebo podrobené inému obmedzeniu suverenity. Deklaruje **rovnosť pred zákonom**¹²² a právo na rovnakú právnu ochranu s vylúčením diskriminácie. Uznáva rovnosť ľudí v dôstojnosti a právach, právo na život, slobodu, osobnú bezpečnosť,

¹²⁰ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. Praha, C. H. Beck 2007, s. 36

¹²¹ Porovnaj s čl. 12 ods. 2 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov podľa ktorého, cit.: „*Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým 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*“

¹²² Podľa čl. 7 Deklarácie, cit.: „*Všetci sú si pred zákonom rovní a majú právo na rovnakú zákonnú ochranu bez akéhokoľvek rozdielu. Všetci majú právo na rovnakú ochranu proti akejkoľvek diskriminácii, ktorá porušuje Všeobecnú deklaráciu ľudských práv, a proti akémukoľvek podnecovaniu k takejto diskriminácii*“

zákaz otroctva a iného krutého zaobchádzania, nevoľníctva, mučenia, nestrannosť a nezávislosť súdov, zásadu prezumpcie neviny, slobodu myslenia, svedomia, náboženstva, prejavu, presvedčenia, pokojného zhromažďovania, združovania a ďalšie. *Katalóg pracovných a sociálnych práv* obsahuje najmä:

- právo na prácu; slobodnú voľbu zamestnania; právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a ochranu proti nezamestnanosti (čl. 23),
- právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu bez akejkoľvek diskriminácie; právo na spravodlivú a uspokojujúcu odmenu za prácu, ktorá zabezpečí zamestnancovi a jeho rodine životné podmienky zodpovedajúce kritériám ľudskej dôstojnosti, a ktorá, v prípade nevyhnutnosti, bude doplnená ďalšími opatreniami sociálnej povahy (čl. 23),
- právo zakladať na ochranu zamestnaneckých záujmov odborové organizácie a právo stať sa ich členom (čl. 23),
- právo na odpočinok a zotavenie po práci vrátane práva na rozumné vymedzenie pracovného času a nároku na pravidelnú platenú dovolenku (čl. 24),
- právo na takú životnú úroveň, ktorá zabezpečí zdravie a blaho zamestnanca a jeho rodiny vrátane potravy, ošatenia, bývania, lekárskej starostlivosti a ďalších nevyhnutných sociálnych služieb (čl. 25),
- právo na zabezpečenie v nezamestnanosti, v prípade choroby, pracovnej neschopnosti, ovdovenia, v starobe alebo v iných prípadoch straty prostriedkov potrebných k obžive v dôsledku okolností nezávislých na vôli zamestnanca (čl. 25).

Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie¹²³ bol prijatý v roku 1965. Definoval pojem „rasová diskriminácia“¹²⁴ a vy-

¹²³ Pozri Vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 95/1974 Zb. o Medzinárodnom dohovore o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie

¹²⁴ Výraz „rasová diskriminácia“ pre účely Dohovoru v zmysle čl. 1 znamená, cit.: „*akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo zvýhodňovanie založené na rase, farbe pleti, rodovom, národnostnom alebo etnickom pôvode, ktorého cieľom alebo následkom je znemožnenie alebo obmedzenie uznania, uplatnenia alebo uskutočňovania ľudských práv a základných slobôd na základe rovnosti v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej alebo ktorejkoľvek inej oblasti verejného života*“

lúčil ju zo všetkých oblastí politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej alebo akejkoľvek inej sféry spoločenského života. Dohovor inicioval a sformuloval záväzok signatárskych krajín (čl. 2), že budú bez odkladu a všetkými vhodnými (zákonnými) prostriedkami smerovať k odstráneniu diskriminácie a napomáhať rozvoju porozumenia medzi všetkými rasami. K ďalším významným princípom patrí zásada trestnosti rasovej diskriminácie (čl. 4), zásada rovnosti pred zákonom (čl. 5) a prevenčná zásada výchovnej a osvetovej činnosti (čl. 7).

Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach¹²⁵ bol prijatý v roku 1966 a obsahuje ustanovenia o zákaze diskriminácie (čl. 2), keď konštatuje, že každý štát, ktorý je zmluvnou stranou Paktu sa zaväzuje rešpektovať práva v ňom uznané a zabezpečiť ich všetkým jednotlivcom na svojom území podliehajúcim jeho jurisdikcii bez akéhokoľvek rozlišovania podľa rasy, farby pleti, pohlavia, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Pakt rovnako deklaruje zákaz nútených a povinných prác (čl. 8), a to takým spôsobom, že od nikoho sa nesmie vyžadovať, aby vykonával nútenú alebo povinnú prácu. V čl. 22 je zakotvené právo na slobodu združovania, na základe ktorého má každý právo na slobodu združovania s inými, ako aj právo zakladať na ochranu svojich záujmov odborové organizácie a pristupovať k nim. Obmedzenie výkonu tohto práva pripustil Pakt výlučne na základe zákona, alebo ak je to nevyhnutné, v záujme národnej alebo verejnej bezpečnosti, verejného poriadku, ochrany verejného zdravia alebo morálky alebo ochrany práv a slobôd iných, rovnako v prípade ozbrojených síl a polície.

Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach¹²⁶ bol prijatý v roku 1966 a taktiež vychádza z právneho inštitútu zákazu diskriminácie (čl. 2), keď hlása, že zmluvné strany Paktu sa zaväzujú k takému výkonu práv v ňom obsiahnutých, ktorý sa

¹²⁵ Pozri Vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach

¹²⁶ Pozri Vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb o Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach

bude uskutočňovať bez akéhokoľvek rozlišovania podľa rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Právo na prácu zakotvené v čl. 6 zahŕňa v sebe právo na príležitosť zarábať si na živobytie slobodne vybranou alebo prijatou prácou. Signatárske štáty sa zaviazali, že vykonajú také opatrenia, ktoré zabezpečia plnohodnotnú realizáciu tohto práva a budú podporovať a rozvíjať rôzne programy technického zamerania, odborného vzdelávania, praktických výcvikov a iných aktivít s cieľom dosiahnuť trvalo udržateľný hospodársky, sociálny a kultúrny rozvoj a vysoký stupeň zamestnanosti v podmienkach zabezpečujúcich jednotlivcovi základné politické a hospodárske slobody. **Právo na spravodlivé a priaznivé pracovné podmienky** je garantované v intenciách čl. 7, a to v rozsahu na základe ktorého má každý právo na:

- odmenu, ktorá poskytuje ako minimum všetkým zamestnancom spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu,
- bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky,
- rovnakú príležitosť dosiahnuť v zamestnaní povýšenie na zodpovedajúci vyšší stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritériá, než dĺžka zamestnania a pracovné schopnosti,
- odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov.

Nadväzujúci čl. 8 Paktu pokračuje vo výpočte pracovných a s nimi súvisiacich sociálnych práv vo viacerých rovinách:

- zaručuje **právo na zakladanie odborových organizácií** a právo do nich slobodne vstupovať za účelom ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov jednotlivca; výkon tohto práva nesmú limitovať žiadne obmedzenia okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú nevy-

hnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti alebo verejného poriadku alebo na ochranu práv a slobôd druhých,

- umožňuje odborovým organizáciám zakladať národné federácie alebo konfederácie a vytvárať medzinárodné odborové organizácie alebo sa k nim pripájať,
- aktivity odborových organizácií majú charakter slobody a zvrchovanosti, nesmú podliehať žiadnym obmedzeniam okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti alebo verejného poriadku alebo na ochranu práv a slobôd druhých,
- garantuje **právo na štrajk** za predpokladu, že sa uskutočňuje v súlade so zákonmi príslušnej krajiny.

Právo na osobitnú ochranu matiek, detí a mladistvých vyplýva z čl. 10 a formuluje niekoľko základných zásad:

- rodina je prirodzenou a základnou jednotkou spoločnosti, preto je nevyhnutné, aby jej bola poskytovaná najširšia možná ochrana a pomoc,
- zodpovednosť vo veci starostlivosti a výchovy maloletých detí je jedna zo základných úloh rodinného zväzku,
- manželstvo sa uzatvára na základe slobodného súhlasu snúbencov,
- v období pred narodením a po narodení dieťaťa by sa matkám mala poskytnúť platená dovolenka a ďalšie sociálne výhody,
- osobitné opatrenia by sa mali robiť na ochranu a pomoc všetkým deťom a mladistvým bez akejkoľvek diskriminácie na základe rodinného pôvodu alebo iných súvislostí,
- deti a mladiství by mali bez výnimky podliehať ochrane pred hospodárskym a sociálnym vykorisťovaním; ich zamestnávanie prácou, ktorá by mohla škodiť ich morálke alebo zdraviu alebo by bola nebezpečná pre ich život alebo by mohla brzdiť ich normálny vývoj, by malo byť trestané podľa zákona,
- štáty by mali tiež určiť vekovú hranicu, pod ktorou by **detická práca** mala byť zakázaná a trestaná podľa zákona.

Deklarácia o pokroku a rozvoji v sociálnej oblasti bola prijatá v roku 1969 a nie je pre členské štáty právne záväzná. Text dokumentu je zameraný predovšetkým na hľadanie riešení pre podporu zvyšovania životnej úrovne, zamestnanosti, ako aj pokroku a rozvoja sociálnych a ekonomických oblastí ľudského života.

Prvá časť Deklarácie (čl. 1-9) vymedzuje základné princípy potrebné k naplneniu vytýčených cieľov, a to predovšetkým: povinnosť všetkých národov prispievať bez rozdielu k pokroku; právo slobodne užívať výsledky pokroku; nezávislosť národov založenú na práve národov na ich sebaurčenie; nemiesanie sa do vnútorných záležitostí iných štátov; rešpektovanie suverenity a územnej celistvosti štátov; trvalú suverenitu každého národa nad svojim bohatstvom a svojimi prírodnými zdrojmi; právo a zodpovednosť každého štátu a každého národa určovať si slobodne svoje vlastné ciele sociálneho rozvoja; rovnako určovať si vlastné priority a voliť si v súlade so zásadami Charty OSN prostriedky a metódy umožňujúce ich dosiahnutie bez akéhokoľvek vonkajšieho zasahovania; mier a mierové spolužitie, priateľské vzťahy a spolupráca medzi štátmi bez rozdielu medzi ich sociálnymi alebo politickými systémami; podpora a ochrana rodiny; rešpektovanie dôstojnosti ľudskej osobnosti; zákaz diskriminácie; plné využitie ľudských zdrojov; právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania; spravodlivé rozdeľovanie národného dôchodku a bohatstva medzi všetkých členov spoločnosti; medzinárodná spolupráca v oblasti sociálneho pokroku; a ďalšie.

Druhá časť Deklarácie stanovuje základné ciele, ktorými sú najmä: zabezpečenie práva na prácu na všetkých úrovniach; garantovanie práva zakladať odborové organizácie a uzatvárať kolektívne zmluvy; odstraňovanie nezamestnanosti; vytváranie spravodlivých a priaznivých pracovných podmienok vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; stanovenie minimálnej mzdy postačujúcej na dôstojnú životnú úroveň; vytvorenie fungujúceho systému sociálneho zabezpečenia, sociálnej pomoci a poistenia pre všetky osoby, ktoré z dôvodov choroby, staroby alebo invalidity nie sú schopné dočasne alebo trvalo sa užiť. Deklarácia taktiež zabezpečila ochranu a sociálnu podporu tehotných žien, matiek, detí, mladistvých a osôb zdravotne postihnutých a vyzvala na

prijatie vhodných legislatívnych, administratívnych a ďalších opatrení s cieľom zaistiť komplexné občianske, politické, ekonomické, sociálne a kultúrne práva.

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien¹²⁷ bol prijatý v roku 1979. V čl. 1 vymedzil pojem „diskriminácia žien“ ako robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušenie alebo zrušenie uznania alebo uplatnenia zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti. Dokument zaviazal signatárske krajiny k zavedeniu legislatívy podporujúcej rovnoprávnosť mužov a žien a odstraňujúcej akúkoľvek diskrimináciu žien. Ženám bolo zabezpečené právo na voľbu zamestnania a prístup k štúdiu za rovnakých podmienok ako mužom, právo na prácu, rovnakú príležitosť v zamestnaní vrátane všetkých zamestnaneckých výhod, ako aj právo na rovnakú odmenu a sociálne zabezpečenie. Dohovor tiež zaviedol pozitívnu diskrimináciu a osobitnú právnu ochranu v prípade tehotných žien a žien na materskej dovolenke (pod hrozbou sankcie zakotvil zákaz prepustenia tehotnej zamestnankyne alebo zamestnankyne na materskej dovolenke; materskú dovolenku s platom alebo s inými porovnateľnými sociálnymi výhodami bez straty doterajšieho zamestnania a iné).

Dohovor proti mučeniu a inému krutému, neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu¹²⁸ bol prijatý v roku 1984. Zmluvné strany Dohovoru sa zaviazali, že príjmu účinné zákonodarne, súdne, správne alebo iné opatrenia na zabránenie mučenia na celom svojom území. Rovnako deklarovali, že nijaké mimoriadne udalosti ako hrozba vojny, vojnový stav, rozhodnutie štátneho orgánu, vojnový stav alebo nestabilná vnútropolitická situácia nemôžu poslúžiť na ospravedlnenie mučenia. Dohovor tiež obsahoval záväzok, aby do

¹²⁷ Pozri Dohovor ministra zahraničných vecí č. 62/1987 Zb. o Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien

¹²⁸ Pozri Vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 143/1988 Zb. o Dohovore proti mučeniu a inému krutému, neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu

vnútroštátneho práva zmluvných strán boli implementované právne normy, na základe ktorých akákoľvek forma mučenia bude v zmysle trestnoprávnej legislatívy považovaná za trestný čin.

Deklarácia o práve na rozvoj bola prijatá v roku 1986 a zamerala sa na dosiahnutie medzinárodnej spolupráce pri riešení medzinárodných problémov ekonomickej, sociálnej, kultúrnej alebo humanitárnej povahy garantujúc každej ľudskej bytosti právo na rozvoj a úžitok z neho. Rovnako priznala štátom právo a zároveň povinnosť formovať vhodnú politiku národného rozvoja, ktorá smeruje k trvalému zlepšovaniu blahobytu všetkých obyvateľov a všetkých jednotlivcov, na základe ich aktívnej, slobodnej a významnej účasti na rozvoji a na spravodlivom rozdeľovaní úžitkov, ktoré z neho vyplývajú. Deklarácia o práve na rozvoj nie je pre členské štáty právne záväzná.

OSN má so svojou normotvorbou nezastupiteľné miesto na poli ľudských práv a základných slobôd, nevynímajúc oblasť pracovnoprávných a sociálnych vzťahov. Dokumenty prijaté touto supranacionálnou ustanovitzhou tvoria jadro medzinárodného práva s významným dosahom aj na medzinárodné pracovné právo. Všeobecná deklarácia ľudských práv, prvý dokument prijatý celosvetovým spoločenstvom, napriek skutočnosti, že nie je právne záväzný sa stal nástrojom, ktorého filozofia, právne hodnoty a moderné princípy naštartovali celosvetovú kampaň za ľudské práva a zlepšovanie podmienok života všetkých obyvateľov na zemi. Popri prvej generácii ľudských práv hlásiacich sa najmä k právam občianskym a politickým, nachádzame v dokumentoch OSN rovnako druhú generáciu: práva sociálne, kultúrne a hospodárske. Veľký význam pre pracovnoprávnu a sociálnu oblasť majú predovšetkým právo na prácu; právo na slobodnú voľbu zamestnania; právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky; zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty z hľadiska pohlavia; stieranie rozdielneho postavenia medzi mužmi a ženami v pracovnoprávných vzťahoch vyjadrený v zákaze diskriminácie s osobitným akcentom na jednotlivé diskriminačné formy a diskriminačné dôvody; právna úprava kolektívnych pracovnoprávných vzťahov nesúca v sebe možnosti uzatvárania kolektívnych zmlúv, či uplatňovania práva na štrajk alebo výluku;

zvýšená ochrana niektorých osobitných zamestnaneckých kategórií (napr. tehotných žien, mladistvých zamestnancov alebo zamestnancov so zdravotným postihnutím) a mnohé iné.

Medzinárodná organizácia práce (ďalej len „MOP“) je špecializovaná agentúra OSN, ktorá sa osobitne zaoberá problematikou práce, pričom jej normotvorná činnosť realizovaná predovšetkým formou dohovorov a odporúčaní zasahujúca do rôznych oblastí spoločenského a právneho života, najmä oblasti pracovnoprávnej, sociálnej či základných ľudských práv a slobôd, predstavuje základný prameň medzinárodného pracovného práva označovaný tiež niekedy ako „**Medzinárodný zákonník práce**“.

Prvé iniciatívy s cieľom zriadiť nadnárodnú medzinárodnú organizáciu pracovnoprávneho a prosociálneho charakteru sú datované do 19. storočia, kedy nevyhnutnosť existencie takejto ustanovizne odporúčali dvaja priemyselníci, Robert Owen (1771–1853) z Walesu a francúz Daniel Le Grand (1783–1859). Ich zdôvodnenie vychádzalo obzvlášť z neúmernej dobovej situácie vykazujúcej neprimerané pracovné podmienky zamestnancov, ktorí podliehali a doplácali na bezohľadnú hospodársku súťaž a vykorisťovateľské správanie zamestnávateľov, keď pracovná činnosť zamestnanca bola považovaná za tovar. Zamestnancom neboli garantované ani základné pracovné a sociálne práva určujúce napr. maximálnu prípustnú dĺžku pracovného času, doby odpočinku, podmienky nároku a formy a spôsoby čerpania dovolenky, či osobitnú ochranu niektorých zamestnaneckých kategórií (matiek, tehotných žien, detí, mladistvých alebo osôb zdravotne postihnutých a pod.). Iniciatíva uvedených predstaviteľov, v historickej genéze neskôr označovaných za otcov myšlienok a priekopníkov medzinárodného pracovného práva, predstavovala prvý krok k zavedeniu humánnejšej a efektívnejšej pracovnoprávnej legislatívy.

Príčiny, ktoré viedli ku vzniku tejto odbornej medzinárodnej organizácie sú rôznorodé a podstúpili dlhý kryštalizačný proces. Niektorí historici prehlasujú, že založenie MOP bolo prirodzeným a zákonným dôsledkom dlhoročnej snahy uskutočniť myšlienku medzinárodného

pracovného zákonodarstva, ako aj prejavom starostlivosti jednotlivých krajín a ich vlád o zlepšenie postavenia pracujúcich.¹²⁹

Druhá polovica 19. storočia a začiatok 20. storočia až do skončenia prvej svetovej vojny priniesli niekoľko pokusov o vytvorenie organizácie regulujúcej otázky práce a sociálneho postavenia zamestnancov s rôznymi väčšími alebo menej výraznými úspechmi. V roku 1890 zasadala medzinárodná konferencia v Berlíne na úrovni predsedov vlád viacerých európskych štátov, ktorej závery, i keď len vo forme odporúčaní, sa dotýkali práv banských zamestnancov. V roku 1897 sa konala v Zürichu medzinárodná konferencia obsahovo zameraná na ochranu práce, ktorá vo svojich záveroch vyzvala švajčiarsku vládu, aby apelovala na ďalšie vlády európskych krajín, s cieľom založiť v nich úrady práce. V tom istom roku sa konala ďalšia medzinárodná konferencia v Bruseli, ktorej úlohou bolo kreovať základné zásady a pravidlá fungovania medzinárodného úradu práce a naďalej podporovať myšlienku regionálnych úradov práce v jednotlivých štátoch. Vyvrcholením týchto snáh bol rok 1900, kedy bola v Paríži založená Medzinárodná asociácia pre právnu ochranu zamestnancov so sídlom v Bazileji. Asociácia bola neštátnou mimovládnu organizáciou zloženou z rozličných národných asociácií a svojou činnosťou prispela od roku 1901 k uskutočneniu troch významných medzinárodných konferencií v rokoch 1905, 1906 a 1913 v Berne vo Švajčiarsku, na ktorých boli prijaté dohovory týkajúce sa ochrany zamestnancov pracujúcich so škodlivými látkami a nočnej práce žien v priemysle. Vlády štátov, ochotné akceptovať a realizovať tieto závery sa na pôde Asociácie schádzali v medzinárodnom výbore v pravidelných intervaloch. Napriek vypuknutiu prvej svetovej vojny v nasledujúcich rokoch, myšlienky volajúce po založení Medzinárodného úradu práce neustáli silneli o čom svedčia i medzinárodné konferencie pojednávajúce o problematike pracovnoprávných vzťahov v roku 1916 v Leedsi či v roku 1918 v Londýne. K ich definitívnemu uplatneniu a uvedeniu do praxe ale došlo až v roku 1919.

MOP bola založená **v roku 1919** víťaznými mocnosťami na konci prvej svetovej vojny v rámci Versaillskej mierovej zmluvy podpísanej dňa

¹²⁹ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004, s. 60

28. júna 1919 na mierovej konferencii v Paríži. Už v mesiacoch január až apríl toho istého roku Komisia práce, ako orgán dočasne pôsobiaci v priebehu mierových rokovaní (ktorý bol zriadený na podnet viacerých európskych odborových organizácií) vypracoval návrh dokumentu známy ako **Ústava MOP**, ktorý sa dňa 11. apríla stal súčasťou XIII. časti Versaillskej mierovej zmluvy a so zmenami a doplnkami je platný dodnes. Úlohou Komisie práce bolo vytvoriť právny akt umožňujúci vznik MOP na báze trojstrannej organizácie, ktorá by spojila zástupcov vlád členských štátov, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov týchto krajín. Tripartitná organizačná štruktúra mala byť zárukou presadenia pozitívne nastavených podmienok práce a politiky členských štátov MOP, ktorými sa stali predovšetkým boj proti nezamestnanosti, poskytovanie primeraných miezd na zabezpečenie minimálnych životných štandardov, ochrana zamestnancov pred úrazmi a chorobami z povolania, zákaz detskej práce, osobitná ochrana žien, tehotných žien, matiek, mladistvých zamestnancov, hmotné zabezpečenie v prípade práceneschopnosti, sloboda združovania a organizovania, inšpekčný systém zabezpečujúci posilnenie zákonov na ochranu zamestnancov, ochrana zamestnancov pracujúcich zahraničí a iné.

Komisiu práce tvorilo deväť krajín: Belgicko, Československo, Francúzsko, Taliansko, Poľsko, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, Kuba, Japonsko a Spojené štáty americké. Komisia práce bola vedená predsedom a zároveň vedúcim predstaviteľom Americkej federácie práce Samuelom Gompersom, ktorá od rezolúcie prijatej na kongrese v roku 1914 výrazne podporovala idey smerujúce k založeniu MOP.

Prvé zasadnutie MOP sa uskutočnilo 29. októbra 1919 vo Washingtone. Na Medzinárodnej konferencii práce (ktorá bola neskôr zvolávaná pravidelne jedenkrát za rok) sa zúčastnili dvaja zástupcovia vlády, jeden zástupca zamestnávateľov a rovnako jeden zástupca zamestnancov z každého členského štátu. Konferencia sa v prvých rokoch svojej existencie zamerala na riešenie aktuálnych problémov, ku ktorým prijala na uvedenom zasadnutí 6 medzinárodných pracovnoprávných dohôvov pojednávajúcich najmä o otázkach pracovného času (zaviedol sa 8

hodinový denný pracovný čas), nezamestnanosti, ochrany materstva, nočnej práci žien, nočnej práci mladistvých zamestnancov a minimálneho veku potrebného na prijatie do zamestnania.

V letných mesiacoch v roku 1920 sa sídlom MOP stala **Ženeva** vo Švajčiarsku (MOP tu má sídlo doteraz) a za prvého generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, ktorý je stálym sekretariátom MOP bol zvolený (ešte počas prvého zasadnutia MOP vo Washingtone) francúz **Albert Thomas**. Narodil sa vo francúzskom meste Champigny-sur-Marne 16. júna 1878. Študoval literatúru a históriu na Univerzite v Paríži, neskôr pôsobil ako regionálny politik, dvojnásobný starosta svojho rodného mesta, novinár zaoberajúci sa sociálnymi otázkami a prispievateľ viacerých renomovaných periodík. Na krátky čas sa priamo zúčastnil bojových akcií v prvej svetovej vojne, od roku 1915 pôsobil ako člen francúzskej vlády zodpovedný za zásobovanie vojenských jednotiek materiálom. Zomrel náhle v roku 1932, po 13 rokoch vo funkcii.

Albert Thomas dal svojou činnosťou MOP silný impulz, od jej vzniku sa v priebehu dvoch rokov prijalo 16 dohovorov a 18 odporúčaní pracovnoprávnej povahy, MOP nastúpila na ambiciózny publikačný program, ktorý zahŕňal oficiálny bulletin MOP, mesačník „International Labour Review“ a ďalšie iné vydavateľské aktivity. Thomas mal osobný záujem na tom, aby sekretariát tvorený Medzinárodným úradom práce mal viacnárrodné personálne zloženie, ktoré garantovalo pomerne komplexný prehľad pracovnoprávnej problematiky na európskom kontinente s možnosťou promptných operatívnych riešení alternatívnych problémov. Thomasove vodcovské schopnosti a entuziazmus pomohli stabilizovať MOP na medzinárodnej scéne a dali jej punc dôveryhodného partnera. Úvodné roky ale neboli jednoduché, v prvom čísle International Labour Review v roku 1921 Thomas napísal, cit.: *„Uplynul rok, rok plný stretnutí, rozhovorov, konferencií, rok intenzívneho úsilia preukázať prospešnosť a dôveryhodnosť organizácie, rok snahy vyburcovať členské krajiny. Kto ale sme ? Aká budúcnosť čaká na organizáciu ? Ako dlho dokážeme byť efektívni ?“*¹³⁰

¹³⁰ Thomas, A.: International Labour Organization, its origins, development and future. In: International Labour Review. Geneva, ILO, 1/1921, s. 5

Úvodné nadšenie, silne infiltrované pacifistickými ideami a uvoľnenou mierovou atmosférou vystriedali po roku 1922 pesimizmus, skepsa a agresívna opozičná politika niektorých členských krajín, ktorým pre-kázala predovšetkým nadpriemerná normotvorba, kritické hodnotenia, netransparentný a vysoký rozpočet organizácie. Spor s francúzskou vládou o obmedzenie právomocí organizácie znamenal dokonca priamu konfrontáciu na Medzinárodnom súdnom dvore v Haagu, ten ich však nielen potvrdil, ale dokonca rozšíril aj na medzinárodnú úpravu pracovných podmienok zamestnancov v poľnohospodárstve.

Paralelným problémom bolo finančné hospodárenie, všetkým aktívitám organizácie bola zaručená úplná nezávislosť a apolitickosť, na druhej strane však bolo financovanie absolútne závislé od príspevkov členských štátov. Rok 1923 priniesol preto konsenzus, keď rozpočet bol stabilizovaný na približne 1,44 milióna amerických dolárov. Rovnako normotvorné tempo stratilo svoj prvotný elán a viac sa prihliadalo na reálne schopnosti, možnosti a výkonnosť jednotlivých krajín, čo znamenalo v rokoch 1922 až 1933 „iba“ 15 dohovorov a 21 odporúčaní prijatých organizáciou.

Po neočakávanej smrti Alberta Thomasa sa jeho nástupcom stal Angličan **Harold Butler**. K najvýznamnejším míľnikom jeho funkčného obdobia patrí vstup Spojených štátov amerických do organizácie (1934) a expanzívna politika zameraná na Južnú Ameriku, Stredný východ a Áziu, ktorej výsledkom bola prvá regionálna konferencia mimo Európy, v Chile, v hlavnom meste Santiagu. Butler sa sústredil rovnako na pretrvávajúce problémy v rôznych odvetviach priemyslu, tripartitné konferencie organizované pod jeho záštitou boli predpokladom založenia viacerých priemyselných združení po druhej svetovej vojne.

Po Butlerovej rezignácii v roku 1938 (prijal inú pracovnú ponuku) sa jeho nástupcom stal američan **John Winant**. Absolvent Univerzity v Princetone sa sociálnymi otázkami zaoberal už počas svojich vysokoškolských štúdií. V období pred prvou svetovou vojnou vstúpil do politiky, neskôr narukoval, po prepustení z armády bol zvolený za guvernéra štátu New Hampshire. Akékoľvek jeho vízie boli silne limitované politic-

kým vývojom v Európe, ktorá sa ocitla pred vypuknutím druhej svetovej vojny. Po nástupe nacizmu a ofenzíve vojenskej mašinérie Nemecka a Talianska bola pozícia Švajčiarska, rovnako ako aj ostatných európskych štátov ohrozená a neistá, čo Winanta priviedlo k rozhodnutiu premiestniť sídlo dočasne do Montrealu v Kanade. Bolo to obdobie, ktoré zmrazilo činnosť organizácie, tá sa s minimálnym finančným krytím snažila prečkať vojnové besnenie a funkcionárska elita sa pripravovala v zámorí na európsku povojnovú reinkarnáciu. V skromných podmienkach však predsa len pokračovalo niekoľko programov (najmä formou letákov) v regióne Južnej Ameriky hlásajúcich potrebu a výhody sociálneho poistenia.

V roku 1944 bol za generálneho riaditeľa zvolený írsky rodák **Edward Phelan**. Po ukončení štúdia na Liverpoolskej univerzite bol prijatý na novovytvorené Ministerstvo práce, kde v roku 1919 zohral kľúčovú úlohu pri presadzovaní britských záujmov na založení MOP. Phelan poznal problematiku organizácie relatívne dobre, okrem iného bol spoluautorom Ústavy a v pozícii tajomníka sa zúčastnil aj jej prvého zasadnutia. Napriek napätej politickej a vojnovej situácii vo svete si Phelan uvedomoval potrebu zvolať stretnutie členských štátov organizácie na Medzinárodnej konferencii práce (ktorá predstavovala najvyšší orgán) s cieľom diskutovať o úlohe organizácie, jej postavení a nových úlohách s blížiacim sa koncom druhej svetovej vojny. Stretnutie sa nakoniec podarilo zorganizovať v roku 1941 v New Yorku, členov konferencie dokonca prijal na pozvanie v Bielom dome aj americký prezident Franklin Roosevelt. Závery rokovaní boli jasné – úloha a význam organizácie sú nespochybniteľné, jej hlavným cieľom po roku 1945 mala byť pomoc pri stabilizácii mieru a rozbehnutie reforiem vedúcich k trvalému sociálnemu pokroku. V roku 1941 Phelan napísal, cit.: *„Lepší svet pre milióny ľudí na celom svete môže byť jedine výsledkom ich vzájomnej spolupráce a plánovaného úsilia, ktoré musí začať čím skôr. Druhá svetová vojna priniesla deštrukciu a horor, aký si história nepamätá. Ale rovnako spojila ľudí, ukázala im, že odstránenie strachu a agresie môže viesť k pokojnejšiemu a bohatšiemu svetu. Ľudia musia nový svet vybudovať kvalitnejšie ako v minulosti. Opakovane deklarované*

*sociálne ciele, ktoré sa pred vojnou nepodarilo naplniť, musia byť tento krát skutočne dosiahnuté.*¹³¹

Mimoriadny význam mala deklarácia prijatá počas zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce v roku 1944 vo Filadelfii. Pod Phelanovým vedením sa ňou podarilo doplniť znenie Ústavy¹³² a deklarovat' prioritné smerovanie organizácie do budúcnosti. Základné princípy dokumentu vychádzali zo zákazu diskriminácie, ako aj tiež o tom, že práca nie je tovar, tendencií trvalého pokroku, boja proti chudobe a podpore medzinárodného úsilia na dosiahnutie týchto úloh. Pri výpočte najdôležitejších Phelanom splnených misií si osobitnú pozornosť zaslúžia ešte dva dátumy. Začiatkom roka 1946 vyvrcholili prístupové rokovania s novokreovanou OSN a výsledkom bolo to, že MOP sa stala jej prvou špecializovanou agentúrou. Rovnako sa podarilo v roku 1948 prijať významný Dohovor upravujúci slobodu združovania.

V roku 1948 začal svoje dvadsaťdvaročné funkčné obdobie američan **David Morse**. Právnik a absolvent Harvardskej univerzity praxoval po ukončení štúdia v rôznych právnických profesiách, po vypuknutí druhej svetovej vojny slúžil v Afrike a neskôr na Sicílii, kde zaviedol zamestnanecký pracovný program pre amerických a britských vojakov. V medzivojnovom a povojnovom období pôsobil v administratíve prezidentov Roosevelta, resp. Trumana. Morse s odstupom času svoje dlhoročné pôsobenie v čele organizácie zhodnotil takým spôsobom, že jeho základnou úlohou bolo prebudovať organizáciu, ktorá počas vojnových rokov výrazne upadla, prežila síce, čo už sám o sebe predstavovalo mimoriadny výkon, ale doposiaľ si nenašla svoje miesto v povojnovom svete. A bola to úloha zvládnutá mimoriadne úspešne. Počet členských krajín sa pod jeho vedením viac ako zdvojnásobil (v roku 1948 mala organizácia 52 členov, v roku 1970 kedy Morse podal rezignáciu až 121, v čase písania týchto skrípt to bolo už 183 členov, pozn. autorov), rozpočet dosahoval úroveň cca 60 miliónov amerických

¹³¹ Phelan, E.: The ILO and reconstruction. In: Report to the Conference of the International Labour Organization. ILO, Montreal 1941, s. 111-112

¹³² Išlo o tzv. **Filadelfskú deklaráciu** (1944)

dolárov ročne, dôraz sa kládol na technické vybavenie, publikačnú, informačnú a vzdelávaciu činnosť.

Vytvorila sa medzinárodná sieť regionálnych úradov, v roku 1960 bol založený Medzinárodný ústav pre štúdium otázok práce v Ženeve a v roku 1965 bolo založené Medzinárodné stredisko pre odborný a technický výcvik v Turíne. V roku 1969 bola organizácii udelená Nobelova cena mieru. Už pri príležitosti 30. výročia založenia organizácie v roku 1949 ale Morse napísal, cit.: *„Pred tridsiatimi rokmi sme začali novú éru medzinárodného úsilia o vybudovanie mierového spolužitia národov na princípe sociálnej spravodlivosti a pokroku. Keď sa obzriem späť, vidím vykonanú prácu naplňajúcu ma vierou, že sme konali správne a dôverou v budúcnosť.“*¹³³

Wilfred Jenks, angličan, ktorý v roku 1970 nahradil Morsa, bol generálnym riaditeľom len tri roky, do svojej náhlej smrti. Za tento relatívne krátky čas sa mu podarilo úspešne implementovať princíp tripartity v niektorých rozvojových krajinách, naplno podporoval sociálnu mimokontinentálnu osvetu organizácie v mnohých oblastiach tretieho sveta, obhajoval základné ľudské práva a slobody. V období studenej vojny medzi východným a západným svetom bol Jenks rovnako ako jeho nástupca vystavený politizácii pracovnej problematiky i celkovému poslaniu organizácie. Zachoval si však povest' hlbavého a dôstojného lídra, ktorý nezradil zásady humanity a ľudskosti.

Francis Blanchard, francúzsky diplomat a politik zastával miesto generálneho riaditeľa v rokoch 1974 až 1989. Pred nástupom do funkcie sa aktívne zaoberal problematikou utečencov a medzinárodnou migráciou. Podstatnú časť svojej profesijnej kariéry na pôde organizácie zasvätil prehĺbovaniu spolupráce s členskými štátmi a ďalšiemu rozširovaniu jej aktivít do celého sveta. Médiami pertraktované boli predovšetkým dva medzinárodné spory, v ktorých vystupovala aj organizácia pod Blanchardovým vedením. Po prvé, v roku 1977 vystúpili z Medzinárodnej organizácie práce Spojené štáty americké, čo spôsobilo výrazné finančné straty a čiastočne oslabilo vplyv v niektorých regiónoch.

¹³³ Morse, D.: The Thirtieth Anniversary of the Foundation of the ILO (1919-1949). In: International Labour Review. ILO, Geneva 6/1949, s. 561

Organizácia bola prinútená krátiť svoje výdavky, jej rozpočet poklesol približne o 25 %. Blanchardova šetrná politika pomohla preklenúť toto obdobie až do roku 1980, kedy Spojené štáty americké boli pod vedením prezidenta Ronalda Reagana opätovne prijaté za riadneho člena. Po druhé, organizácia sa angažovala proti formálnej delegalizácii spoločenského a odborového hnutia Solidarita v 80. rokoch v Poľsku. Ostro vystupovala proti komunistickej kampani ignorujúcej a potláčajúcej právo na slobodné združovanie a právo organizovať sa. Solidarita bola totiž založená v zmysle ustanovení Dohovoru organizácie z roku 1948 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, ktorý bol v roku 1957 v Poľsku ratifikovaný.

Právnik a ekonóm, belgičan, **Michel Hansenne** bol zvolený za generálneho riaditeľa v roku 1989. Po ukončení štúdií pracoval ako výskumný pracovník niekoľko rokov na Univerzite v Liége, v sedemdesiatych rokoch odštartoval svoju politickú kariéru, ktorá ho katapultovala na viacero rôznych ministerských pozícií a do belgického parlamentu. Publikoval niekoľko odborných štúdií z prostredia sociálnych a ekonomických vzťahov. Svoje poslanie videl predovšetkým v úlohe priviesť organizáciu na prah 21. storočia ako morálnu autoritu, odborne spôsobilú a administratívne výkonnú. Základné ciele organizácie po páde komunistických režimov vo východnej Európe sformuloval do niekoľkých bodov. MOP mala zastávať úlohu poradného orgánu pri reformných zmenách v krajinách bývalého sovietskeho bloku, permanentne byť otvorenou odbornou tribúnou pre diskusie najmä o sociálnej a pracovnej problematike, vývojových modeloch, globalizácii, liberalizácii a ďalších fenoménoch svojej doby. Hansenne tiež výraznou mierou prispel k prijatiu Deklarácie o základných zásadách a právach pri práci v roku 1998, manifestácii myšlienok koherentnosti sociálneho a ekonomického pokroku s osobitným zreteľom na čo najefektívnejšiu vykonateľnosť dohovorov organizácie.

Po zvolení Hansenna za poslanca Európskeho parlamentu v roku 1999 sa deviatym a do dnešných dní stále slúžiacim generálnym riaditeľom stal **Juan Somavia** z Chile. Právnik, diplomat a akademický pracovník vo viacerých krajinách sveta je prvým mimoeurópskym vr-

cholovým predstaviteľom organizácie. Svoje tretie funkčné obdobie začal v roku 2008.

Normotvorba organizácie podstúpila v priebehu rokov prirodzenú rekonštrukciu, jej adresnosť a obsahová náplň sa prispôbovala predovšetkým politickým a spoločenským zmenám či praktickým potrebám meniacej sa praxe. V treťom tisícročí pretrváva naďalej širokospektrálna oblasť spoločenských javov upravovaných organizáciou, obsahovo najbližším pracovnoprávnym a sociálnym vzťahom, enormný dôraz sa však kladie na skvalitňovanie legislatívy a jej efektívnu realizáciu v jednotlivých členských krajinách zabezpečení a posudzovanú cez optiku kontrolných mechanizmov organizácie. Základné oblasti modernej normotvorby možno rozdeliť do niekoľkých skupín.

Úplne odstránenie všetkých foriem *detskej práce* predstavuje jednu zo základných ideí sociálneho sveta v réžii MOP. Podľa posledných prieskumov je však viac ako 200 miliónov detí po celom svete aktívnym účastníkom pracovného procesu v dennej forme. Hlavným dôvodom takéhoto stavu sú predovšetkým extrémne zlé sociálne a hospodárske podmienky ich rodín, vysoká nezamestnanosť, zneužívanie ťaživej situácie ostatných členov rodiny neschopných nájsť si zamestnanie, ekonomická závislosť od príležitostných druhov zárobku a ľahostajné správanie zamestnávateľov neberúce na zreteľ fyzické a psychické potreby, možnosti a schopnosti detí. Hoci bola detská práca vyhlásená za ilegálnu, v mnohých prípadoch je veľmi komplikované preniknúť do tohto sveta naplneného tichým mlčaním beznádeje a odkázanosti. Definitívne odstránenie detskej práce je jednou z hlavných agitačných kampaní organizácie v posledných rokoch.

Problematika *rovnoprávnosti mužov a žien*, vychádzajúca predovšetkým zo zásady rovnosti pracovných príležitostí, princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu, rovnoprávneho postavenia oboch pohlaví v systéme sociálneho zabezpečenia alebo rovnakého prístupu pokiaľ ide o pracovný postup či odborné vzdelávanie patria do katalógu práv upravených v dohovoroch organizácie od počiatkov jej vzniku.

Normotvorba zohľadňuje taktiež *osobitné fyziologické predpoklady žien* a vedie k vytváraniu takých pracovných podmienok, ktoré zohľadňujú aj túto skutočnosť. Najmä v krajinách tretieho sveta denne zaznieva osвета volajúca po garancii finančného príjmu alebo iných sociálnych výhodách žien počas tehotenstva a materskej dovolenky. Organizácia však zabezpečuje aj celú paletu iných rozvojových programov, ktoré už vyše päťdesiat rokov pomáhajú na všetkých kontinentoch k zlepšeniu podmienok života. Sieť regionálnych úradov (Addis Abeba, Lima, Bejrút, Bangkok, Ženeva) tvorená expertmi z rôznych oblastí pomáha implementovať sociálnu a pracovnoprávnú filozofiu organizácie do miestnej legislatívy s cieľom dosiahnutia progresívnych zmien.

Napriek mnohým aktivitám a odsúdeniu aj inými medzinárodnými organizáciami (napr. OSN, RE, EÚ a ďalšími...) stále veľkým celosvetovým problémom ostávajú *nútené práce*. Odhaduje sa, že viac ako 12 miliónov ľudí vo svete sa nachádza v pomyselných okovách novodobého otroctva vo forme nedobrovoľnej prostitúcie, namáhavých prác vykonávaných na rôznych farmách (najčastejšie migrujúcimi zamestnancami) mnohokrát bez mzdových nárokov len za prístrešok a základné potraviny na prežitie.

Harmónia ekonomického a sociálneho rozvoja predstavuje ďalšiu sféru, kde sa aktivizujú jednotlivé zložky organizácie. Ankety renomovaných agentúr poukazujú na fakt, že približne 3 miliardy ľudí, teda asi polovica celej populácie planéty žije s príjmom nižším než 1,5 eura na deň a viac ako 100 miliónov nezamestnaných osôb vo svete sa nachádza vo veku 15–25 rokov.

MOP bojuje *proti prehlbovaniu chudoby*, pričom svoje misie stavia aj na pilieroch rozvoja celoživotného vzdelávania a tréningových programoch.

Rovnako sa snaží o odbúravanie predsudkov a bariér zamestnávania *osôb zdravotne postihnutých*, na druhej strane napomáha ich pracovnému uplatneniu vytváraním tlaku na zamestnávateľov na poskytovanie primeraných pracovných podmienok, pracovných pozícií a školení s individuálnym prístupom umožňujúcim osobitnú prípravu na povolanie.

Takmer deväť desaťročí jubilujúce normotvorné aktivity ale zasahujú aj do mnohých iných oblastí, ich komplexné postihnutie je predmetom mnohých odborných publikácií väčšieho rozsahového formátu. Stručne nahliadajúc stále rezonuje problematika *dĺžky pracovného času* a volanie po efektívnejšom zavedení mantinelov obmedzujúcich rozsahový interval smerom zhora v dennom a týždennom meradle. Prosociálne kampane realizované formou seminárov, školení, letákov, konferencií a inými prostriedkami využívajúcimi všetky moderné technologické postupy organizované najmä v Južnej Amerike, Ázii a na Strednom východe zdôrazňujú *výhody a nevyhnutnosť zavedenia fungujúcich poisťných systémov*, nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a ďalších poisťných foriem, zdravotnej starostlivosti či sociálnych dávok pri práceneschopnosti, úrazoch, ochoreniach, chorobách z povolania alebo iných nepredvídateľných životných situáciách, v ktorých je zamestnanec odkázaný na finančnú výpomoc štátu.

Erupcia pandemického ochorenia AIDS vo svete sa v posledných rokoch stala jednou z hlavných otázok prejednávaných na mnohých medzinárodných konferenciách. Nevyhla sa ani MOP. Je veľa spôsobov, ako toto ochorenie ovplyvňuje množinu pracovných a sociálnych vzťahov. Normotvorba organizácie sleduje v tomto prípade predovšetkým líniu zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch v akejkoľvek forme z dôvodu ochorenia zamestnanca na túto chorobu. Rovnako však kladie dôraz na vytvorenie takých pracovných podmienok pre zamestnancov v zdravotníckych sektoroch, ktorí s infikovanými pacientmi prichádzajú do kontaktu, aby im bola zaručená maximálna bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Aktuálnym problémom je aj zdravotnícka starostlivosť a sociálne zabezpečenie osôb, u ktorých ochorenie dospelo do vyššieho štádia a pochádzajú z menej vyspelých krajín sveta. V roku 2001 bola dokonca organizáciou vydaná priekopnícka odborná príručka „AIDS a pracovný svet“.

Revízia ďalších dohovorov a odporúčaní organizácie vykazuje základné ľudské práva a slobody, ich ustanovenia subsumujú antidiskriminačné princípy, právo na prácu, právo na slobodnú voľbu zamestnania, právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, právo zakladať

odborové organizácie a pristupovať k nim, právo na odpočinok a zotavenie po práci, právo na platenú dovolenku, právo na štrajk a mnohé iné. Organizácia venuje pozornosť aj inšpekcii práce, starším zamestnancom, globalizácii alebo osobitným zamestnaneckým odvetviám (poľnohospodári, námorníci..).

SR bola prijatá za členský štát organizácie 22. januára 1993 ako nástupnícky štát po bývalom Česko-Slovensku, pričom **k 1. máju 2009 signovala a ratifikovala 62 dohovorov prijatých MOP**. K najvýznamnejším dohovorom zaraďujeme:

- *Dohovor o úprave pracovného času* (1919),
- *Dohovor o nútenej práci* (1930),
- *Dohovor o odškodňovaní zamestnancov pri chorobách z povolania* (1934),
- *Dohovor o každoročnej platenej dovolenke* (1936),
- *Dohovor o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa* (1948),
- *Dohovor o práve organizovať sa a o práve na kolektívne vyjednávanie* (1949),
- *Dohovor o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu* (1951),
- *Dohovor o diskriminácii v zamestnaní* (1958),
- *Dohovor o minimálnom veku na prijatie do zamestnania* (1973),
- *Dohovor o bezpečnosti a ochrane zdravia na pracovisku* (1981),
- *Dohovor o nočnej práci* (1990),
- *Dohovor o zákaze a odstránení najhorších foriem detskej práce* (1999),
- *Dohovor o ochrane materstva* (2000).¹³⁴

Organizačná štruktúra MOP vychádza z princípu tripartity, príslušné organizačné zložky sú tvorené zástupcami vlád jednotlivých členských štátov, zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnávateľov. **Orgánmi MOP sú:**

¹³⁴ Jednotlivé dohovory sa stávajú normami medzinárodného pracovného práva až keď dosiahnu určitý počet ratifikácií, záväzné pre členský štát sú však už okamihom ich ratifikácie

- Generálna konferencia (označovaná tiež ako Medzinárodná konferencia práce)
 - je najvyšším orgánom, zasadá jedenkrát ročne, jej pôsobnosť je mnohoraká, schvaľuje dohovory, odporúčania a program MOP, spravuje finančné príspevky členských štátov, volí Správnu radu (výkonný orgán), rozhoduje o prijatí nových členských štátov,
 - v rokoch 1919-2009 prijala spolu na všetkých svojich 98 zasadnutiach 188 dohovorov a 199 odporúčaní s evidenciou viac ako 7600 ratifikácií,
- Správna rada je výkonným a riadiacim orgánom, zasadá trikrát ročne, zostavuje program Medzinárodnej konferencie práce a Medzinárodného úradu práce, volí generálneho riaditeľa, má niekoľko výborov,
- Medzinárodný úrad práce je stálym sekretariátom, vedie a riadi ho generálny riaditeľ, je organizačným, operatívnym, výskumným a vydavateľským centrom MOP, zamestnáva približne 2000 úradníkov, a to buď priamo vo svojej centrále v Ženeve alebo v regionálnych úradoch po celom svete, MOP získava prostredníctvom tejto siete informácie o aktuálnom sociálnom, politickom či inom vývoji vo svete.

Keď začiatkom 19. storočia bolo po prvýkrát odporúčané založenie takej medzinárodnej inštitúcie, ktorá by pôsobila v oblasti pracovnoprávných a sociálnych vzťahov nedalo sa predpokladať, že o 200 rokov neskôr bude existovať nadnárodná ustanovizeň obdobného charakteru pôsobiaca po celom svete, s členským kapitálom presahujúcim 93 percent všetkých nezávislých štátov sveta a disponujúca s rozpočtom vyše 600 miliónov dolárov ročne. Z MOP sa stal v priebehu deviatich dekád kolos patriaci do elitnej skupiny medzinárodných organizácií. Organizácia sa stala jedinečným otvoreným fórom poskytujúcim priestor na tripartitnú diskusiu medzi zástupcami vlád členských krajín, zástupcami zamestnancov, zástupcami zamestnávateľov a ďalšími sociálnymi partnermi.

Význam organizácie a jej zásluhy na zlepšovaní pracovných a sociálnych podmienok sú nespochybniteľné. História nám demonštruje celý rad príkladov, ktoré si zaslúžia osobitné uznanie a honor, kedy činnosť

organizácie dokázala presadiť princípy humanizmu, solidarity, ľudskosti či iným spôsobom poskytnúť pomoc tam, kde to bolo potrebné. Bola to však aj prevenčná politika, hľadanie ideálneho nastavenia kontrolných mechanizmov, presadzovanie vlastných cieľov (čo predovšetkým na pôde hospodársky najvyspelejších štátov sveta nebolo jednoduché..), ktoré neustále pomáhajú budovať a zlepšovať infraštruktúru celosvetovej sociálnej siete. Najmä v chudobných oblastiach Afriky, Stredného východu, Ázie či Latinskej alebo Južnej Ameriky sú jej oká zatiaľ priveľké, a prepadnúť cez ne znamená v tom najhoršom prípade i smrť, plány zlepšiť danú situáciu sú však v pléne organizácie permanentne riešeným problémom.

Na tenkej hrane medzi chválou a kritikou však balansujú mnohé iné problémy, efektívnosť a transparentnosť využívania finančných prostriedkov, realistická vykonateľnosť prijatej normotvorby a ďalšie. Otázku kam a akým spôsobom organizácia smeruje zodpovie iba budúcnosť. Mala by však pamätať myšlienku Alberta Thomasa z počiatočných rokov jeho mandátu na poste generálneho riaditeľa, cit.: *„Spravodlivosť a sloboda musí vládnuť sociálnym vzťahom, ekonomika slúžiť zásadám humanizmu a mieru.“*¹³⁵

MOP je jednou z najdôležitejších odborných medzinárodných organizácií pridružených k OSN. MOP prešla obdobiami mnohých politických a názorových zmien bez toho, aby sama nejakým spôsobom podstatne zmenila svoju organizáciu alebo základné ciele. Je to jediná organizácia, ktorej sa nedotkol rozpad Spoločnosti národov a ktorá sa vyrovnala s vytvorením OSN „iba“ s čiastočnými úpravami niektorých svojich procedurálnych postupov. Napriek rôznym dôvodom, ktoré viedli k založeniu tejto medzinárodnej organizácie, bol vznik a pôsobenie MOP rozhodným pokrokom. Vytvorilo sa medzinárodné fórum, ktoré sa zaoberalo otázkami práce a postavením ľudí v pracovnom procese i súvisiacimi sociálnymi otázkami.¹³⁶

¹³⁵ Valticos, N.: The ILO: a retrospective and future view. In: International Labour Review. ILO, Geneva 3/1996, s. 473

¹³⁶ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004, s. 59

Normy prijímané MOP predstavujú základný prameň medzinárodného pracovného práva nielen z hľadiska ich množstva, univerzálnosti a podrobného spracovania problematiky, ale aj rozsahu pôsobnosti. MOP je jedna z najväčších a najdôležitejších medzinárodných organizácií, ktorá sa však od iných odlišuje predovšetkým genézou svojho vzniku, štruktúrou a metódami práce. Potreba jej vzniku je vyjadrená v Preambule Ústavy MOP, podľa ktorej celosvetový a trvalý mier je možné nastoliť len na základe sociálnej spravodlivosti.¹³⁷

¹³⁷ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava, Elita 2006, s. 87

16. Európske pracovné právo

Európske pracovné právo sa začalo formovať po skončení druhej svetovej vojny v päťdesiatych rokoch minulého storočia. V európskej spoločnosti prevládala atmosféra volajúca po zabezpečení trvalého mieru a hľadanií foriem jeho realizácie. Vo všeobecnosti dominoval pragmatický názor, že ho nedokážu garantovať jednotlivé národné štáty samostatne, ale len **zjednotená Európa**. Tieto tvrdenia prehľboval i ten fakt, že na prahu studenej vojny medzi západným a východným svetom mocenský vplyv a agresorské prejavy Sovietskeho zväzu, podporované predovšetkým jeho vojenskými možnosťami, neustále narastali a pre formujúce sa západoeurópske demokracie predstavovali potenciálnu hrozbu. Európske štáty uvedomujúc si výhody spoločného postupu pri jeho zaisťovaní otvorili viaceré integračné procesy. Tie pretrvávajú dodnes, priniesli však so sebou aj výhody hospodárskej spolupráce, boli nápomocné pri zvyšovaní sociálnej, kultúrnej alebo občianskej úrovne života európskych spoločností. Najrozsiahlejšiu normotvorbu dotýkajúcu sa pracovnej a sociálnej sféry nachádzame na pôde Rady Európy (ďalej len „RE“), resp. Európskej únie (ďalej len „EÚ“).

Pokiaľ sa chceme bližšie zaoberať problematikou európskeho pracovného práva je dôležité si uvedomiť, že pracovné právo má aj značný ekonomický význam. Oblasť pracovnoprávných vzťahov hrá dôležitú ekonomickú úlohu vzhľadom k tomu, že bezprostredne ovplyvňuje trh práce a tým do značnej miery aj rozvoj a efektívnosť podnikania. Pracovné právo je na jednej strane ekonomickým rozvojom determinované, na druhej strane ho ale samo výrazne spätne ovplyvňuje. Vedľa základnej ochrannej funkcie má pracovné právo taktiež funkciu ekonomickú, ktorá sa uplatňuje veľmi významne najmä v EÚ.¹³⁸

Vymedzenie pojmu **európske pracovné právo** je pomerne náročné, vychádzame najmä zo skutočnosti, že hoci pod neho subsumujeme relatívne dva obsahovo blízke hmotnoprávne systémy (RE, EÚ), súčasne sú ale z procesnoprávnej stránky absolútne odlišné, ako aj z faktu, že na

¹³⁸ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004, s. 59

úrovni EÚ sa nehovorí o pracovnom práve EÚ ale o „sociálnej politike“ prípadne „sociálnych opatreniach“ Spoločenstva, i keď pracovné právo EÚ je chápané ako ich imanentná súčasť. Tiež nemožno opomenúť to, že pokiaľ orgány EÚ disponujú silnými legislatívnymi možnosťami regulácie svojho právneho systému, členské štáty RE nedelegovali nijakú časť svojich vnútroštátnych právomocí na túto nadnárodnú organizáciu.

EÚ sa vcelku jednoznačne vyhýba používaniu termínu „pracovné právo“, hovorí v podstate o „sociálnej politike“ vo všeobecnom zmysle, pričom tento pojem nezahrňuje iba pracovné právo, ale aj ďalšie opatrenia, ktoré nepriamo zaručujú ochranu zamestnancov. Existujú tu však aj niektoré iné ustanovenia, ktoré sa zaoberajú inštitútmi pracovného práva, pritom ich ale môžeme nájsť v ďalších osobitných oblastiach práva EÚ, ktorých cieľom je riešenie rôznorodých súvisiacich otázok.¹³⁹

Za charakteristickú črtu vývoja práva RE v posledných rokoch možno považovať aj jeho zblížovanie s právom EÚ, ako i s medzinárodným pracovným právom, zakotveným najmä v dohovoroch MOP. Proces zblížovania právnych úprav sociálnych práv i základných slobôd je viac intenzívnejší zo strany práva RE, čo sa prejavilo napríklad v obsahu Revidovanej Európskej sociálnej charty.¹⁴⁰

Rada Európy bola založená v roku 1949 a predstavuje medzinárodnú organizáciu európskych štátov so sídlom vo Francúzsku (v Štrasburgu). V súčasnosti má 47 členov (SR bola prijatá dňa 30. júna 1993) a medzi jej základné ciele patrí najmä:

- realizovanie sociálnych a právnych ochranných opatrení (dotýkajúcich sa ľudských práv, základných slobôd, pluralitnej demokracie, právneho štátu..),
- presadzovanie spoločných postupov pri riešení aktuálnych spoločensko-právnych problémov (xenofóbia, terorizmus, diskriminácia, neznášanlivosť, kriminalita, korupcia, obchodovanie s ľuďmi, klonovanie, ochrana životného prostredia..),
- stabilizácia demokracie v Európe,

¹³⁹ Gregorová, Z. a kol.: Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita 1997, s. 43

¹⁴⁰ Barancová, H.: Európske pracovné právo. Bratislava, Sprint 2003, s. 157

- podpora pokroku, rozvoja a dosiahnutie väčšej jednoty a spolupráce medzi jej členskými štátmi a iné.

Hlavnými **orgánmi RE** sú:

- Výbor ministrov (predstavuje rozhodovací orgán, ktorý koná v mene RE a prijíma dohovory, ktoré pre členské štáty nie sú právne záväzné priamo, ale až okamihom ich ratifikácie v príslušnom členskom štáte; jednotlivé členské štáty sa striedajú rotačným šesť mesačným systémom podľa abecedného poradia v organizovaní predsedníctva Výboru ministrov, SR bola historicky prvýkrát predsedníckym štátom RE od novembra 2007 do mája 2008),
- Parlamentné zhromaždenie (ide o poradný orgán Výboru ministrov),
- Kongres miestnych a regionálnych samospráv (konzultačný orgán na regionálnej úrovni),
- Sekretariát,
- Európsky súd pre ľudské práva,
- a niektoré ďalšie (napr. Európska komisia pre demokraciu prostredníctvom práva, Skupina štátov proti korupcii..).

Najvýznamnejšie dohovory prijaté RE a ratifikované SR v oblasti pracovných a sociálnych práv sú tieto:

Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd bol prijatý v roku 1950 členskými štátmi RE v nadväznosti na Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948, schválenú a vyhlásenú rezolúciou Valného zhromaždenia OSN. SR je Dohovorom viazaná s účinnosťou od 1. januára 1993.¹⁴¹ Podľa Dohovoru jeho základným cieľom je zabezpečiť všeobecné a účinné uznávanie a dodržiavanie ľudských práv a základných slobôd v ňom obsiahnutých. Deklaruje vôľu a vieru vlád európskych štátov, vychádzajúc z ich spoločného dedičstva politických tradícií, ideálov, slobôd a princípov právneho štátu, že podniknú kroky ku kolektívnemu zabezpečeniu ľudských práv a základných slobôd vyhlásených vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv a ich ďalšiemu rozvoju a tieto sa stanú základom spravodlivosti a mieru vo svete. Dohovor

¹⁴¹ Pozri Dohovor Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb.

podstúpil časom viacero zmien na základe dodatkových protokolov, od začiatku však garantoval každému právo na život chránené zákonom (čl. 2); zákaz mučenia, podrobovania neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu (čl. 3).

Pre pracovné právo má mimoriadny význam ustanovenie čl. 4, podľa ktorého nikoho nemožno držať v otroctve alebo nevoľníctve, od nikoho nemožno vyžadovať, aby vykonával **nútené alebo povinné práce**. V zmysle Dohovoru bolo definované aj to, čo sa za nútenú alebo povinnú prácu nepovažuje, a to: po prvé, práca bežne vyžadovaná počas pozbavenia slobody alebo v čase podmieneného prepustenia; po druhé, služba vojenského charakteru alebo v prípade osôb, ktoré odmietajú vojenskú službu z dôvodov svedomia v krajinách, kde sa takéto odmietnutie vojenskej služby uznáva, iná služba vyžadovaná namiesto povinnej vojenskej služby; po tretie, služba vyžadovaná v prípade núdze alebo pohromy ohrozujúcej život alebo blaho spoločnosti; po štvrté, práca alebo služba, ktorá tvorí súčasť bežných občianskych povinností.

Články 5-10 vymedzujú celý komplex základných občianskych práv, ako napríklad právo na slobodu a bezpečnosť; právo na spravodlivé súdne konanie; právo na potrestanie výlučne na základe a v medziach zákona; právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života; právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženstva a právo na slobodu prejavu. Oblasť pracovnoprávna bola dotknutá ďalším článkom, a to čl. 11, ktorý upravuje **právo na odborové združovanie**. Podľa predmetného ustanovenia každý má právo na slobodu pokojného zhromažďovania a na slobodu združovania sa s inými vrátane práva zakladať na ochranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich. Výkon týchto práv môže podliehať len takým obmedzeniam, ktoré stanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, na predchádzanie nepokojom alebo zločinnosti, ochranu zdravia alebo morálky alebo ochranu práv a slobôd iných. Uvedený článok nebránil zavedeniu zákonných obmedzení na výkon týchto práv príslušníkmi ozbrojených síl, polície a úradníkmi štátnej správy.

V čl. 14 Dohovor uznáva zásadu **zákazu diskriminácie**, keď deklaruje, že užívanie práv a slobôd priznaných týmto Dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nemenej významné bolo ustanovenie čl. 17 o zákaze zneužitia práva, podľa ktorého sa nič v tomto Dohovore nesmie vykladať ako oprávnenie pre štát, skupinu alebo osobu vykonávať činnosť alebo uskutočniť skutok s cieľom narušiť práva alebo slobody v Dohovore zakotvené, alebo na obmedzovanie týchto práv a slobôd vo väčšom rozsahu, než je stanovené v Dohovore.

Kontrolný mechanizmus Dohovoru stojí na troch pilieroch, a to:

- čl. 13, podľa ktorého každý, koho práva a slobody priznané týmto Dohovorom boli porušené, má právo na účinný opravný prostriedok pred vnútroštátnym orgánom bez ohľadu na to, že porušenie spôsobili osoby pri plnení ich úradných povinností,
- čl. 19, ktorým sa zriadil Európsky súd pre ľudské práva¹⁴² na zabezpečenie plnenia záväzkov prijatých zmluvnými stranami v tomto Dohovore a jeho protokoloch,
- čl. 34, v zmysle ktorého Európsky súd pre ľudské práva môže prijímať sťažnosti podané ktorýmkoľvek jednotlivcom, mimovládnu organizáciou alebo skupinou osôb, ktoré sa považujú za poškodené v dôsledku porušenia práv priznaných Dohovorom alebo jeho proto-

¹⁴² Európsky súd pre ľudské práva sa problematikou pracovnoprávných vzťahov osobitne nezaobrá, keďže Európsky dohovor o ochrane ľudských práv túto oblasť nepostihuje, napriek tomu možno konštatovať, že rozhodnutia Súdu majú mimoriadny význam napríklad z hľadiska formovania antidiskriminačných legislatív, pozri napr. rozhodnutie vo veciach Thlimmenos proti Greece (Application No. 34369/97 zo dňa 6. apríla 2000), Christine Goodwin proti The United Kingdom (Application No. 28957/95 zo dňa 11. júla 2002), Kutzner proti Germany (Application No. 46544/99 zo dňa 26. februára 2002), Schuler-Zraggen proti Switzerland (Application No. 14518/89 zo dňa 31. januára 1995), Salgueiro da Silva proti Portugal (Application No. 33290/96 zo dňa 21. decembra 1999), Nachova and others proti Bulgaria (Application No. 43 577/98 a 43579/98 zo dňa 26. februára 2004), atď.

kolmi jednou zo zmluvných strán, pričom tie sa zaväzujú, že nebudú žiadnym spôsobom brániť účinnému výkonu týchto práv.

Všetky obligatórne náležitosti fungovania súdu ako jeho zloženie, voľbu sudcov, funkčné obdobie, právomoci, agendu, konanie pred ním, formy rozhodovania a iné upravili čl. 19-51 Dohovoru. Pôvodný dvojstupňový kontrolný systém, ktorý predchádzal dnešnému stavu, pozostával z dvoch nezávisle volených orgánov, ktorými boli Európska komisia pre ľudské práva a Európsky súd pre ľudské práva. Protokol č. 11 o reforme kontrolných mechanizmov Dohovoru (1994) však významne zmenil procesné pravidlá pre uplatňovanie uvedených práv, keď Európska komisia pre ľudské práva bola zrušená a o návrhoch rozhoduje dnes už len Súd.

K Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd bolo v rokoch 1952–2004 prijatých spolu **14 dodatkových protokolov**. Okrem protokolu č. 11, ktorý už bol spomínaný vyššie, stručne možno vymedziť obsahovú náplň ostatných nasledovne: 1. Dodatkový protokol z roku 1952 rozšíril katalóg práv o ochranu majetku a vlastníckych práv, priznal právo na vzdelanie a slobodné voľby; 4. Dodatkový protokol z roku 1963 konštituoval slobodu pohybu, zákaz individuálneho alebo hromadného vyhostenia občanov štátu a zákaz hromadného vyhostenia cudzincov; 6. Dodatkový protokol z roku 1983 zrušil trest smrti (s výnimkou činov spáchaných v čase vojny alebo v čase bezprostrednej hrozby vojny, ktoré však bolo možno penalizovať takýmto spôsobom len na základe a v zmysle zákona, pričom členský štát mal povinnosť o takejto legislatíve informovať Generálneho tajomníka); 7. Dodatkový protokol z roku 1984 priniesol možnosť odškodnenia v prípade justičného omylu, rovnosť medzi manželmi, rozširoval práva cudzincov, rovnako právo na odvolanie v trestných veciach a zákaz opakovaného trestného stíhania za ten istý čin; 12. Dodatkový protokol zakotvil zákaz diskriminácie (SR ho zatiaľ neratifikovala) a 13. Dodatkový protokol úplne a bez výnimky zakázal trest smrti.

Európska sociálna charta bola prijatá v roku 1961 a systematicky je zložená zo šiestich častí.

Podľa prvej časti Charty, zmluvné strany sa zaviazali, že cieľom ich vnútroštátnej a medzinárodnej politiky bude dosiahnutie priaznivých podmienok prostredníctvom všetkých primeraných prostriedkov na zabezpečenie výkonu práv a zásad obsiahnutých v 19 článkoch úvodnej časti. Išlo o tieto generálne práva:

- právo na prácu,
- právo na slobodnú voľbu povolania,
- právo na spravodlivé, bezpečné a zdravé pracovné podmienky,
- právo na primeranú odmenu za vykonanú prácu postačujúcu na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne,
- právo organizovať sa,
- právo na kolektívne vyjednávanie,
- právo na poradenstvo pri voľbe povolania,
- právo na odbornú prípravu,
- právo na dosiahnutie čo najlepšieho zdravotného stavu,
- právo na sociálne zabezpečenie,
- právo na sociálnu a lekársku pomoc,
- právo na kvalifikované sociálne služby.

Osobitným kategóriám zamestnancov Charta zaručila tieto práva:

- právo detí a mladistvých na osobitnú ochranu,
- právo žien na osobitnú ochranu,
- právo invalidných osôb na osobitnú ochranu a osobitné podmienky zamestnávania,
- právo migrujúcich zamestnancov a ich rodín na ochranu a pomoc,
- právo vykonávať zárobkovú činnosť na území iných zmluvných strán.

Rodinných práv sa dotkli ďalšie dve ustanovenia:

- právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu,
- právo matky a dieťaťa na sociálnu a hospodársku ochranu.

Druhá časť Charty konkretizovala povinnosti členských štátov, ktoré mali byť realizované na zaistenie uvedených práv z prvej časti, tretia časť ustanovila ratifikačné záväzky (vzhľadom na individuálny stu-

peň ekonomického a sociálneho rozvoja jednotlivých členských štátov neumožňujúci všetkým štátom ratifikovať celú Chartu platil úzus, že prvá časť Charty vymedzujúca 19 základných práv bude mať status deklarácie stanovujúcej ciele a z druhej časti bude záväzných najmenej päť zo siedmich článkov, a to články: právo na prácu alebo právo organizovať sa alebo právo na kolektívne vyjednávanie alebo právo na sociálne zabezpečenie alebo právo na sociálnu a lekársku pomoc alebo právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu alebo právo migrujúcich zamestnancov a ich rodín na ochranu a pomoc.

Zároveň bol členský štát povinný vybrať si pri ratifikácii ďalšie články, aby celkový počet bol minimálne 10 článkov alebo 45 očíslovaných odsekov z druhej časti), štvrtá časť zaviedla kontrolný mechanizmus (jeho efektivita bola až do prijatia dodatkového protokolu v roku 1988 pomerne slabá) a piata časť upravila aplikáciu Charty v rôznych mimoriadnych situáciách ako napr. vojnový stav alebo všeobecné ohrozenie. V prípade vojny alebo iného všeobecného ohrozenia štátu mohla každá zmluvná strana prijať opatrenia obmedzujúce záväzky Charty v takom rozsahu, ako to vyžaduje situácia, za podmienky, že tieto opatrenia nie sú v rozpore s ostatnými záväzkami vyplývajúcimi z medzinárodného práva. Ktorákoľvek zmluvná strana, ktorá využila toto právo obmedzenia, v primeranej lehote a v plnom rozsahu mala povinnosť informovať Generálneho tajomníka RE o prijatých opatreniach a o dôvodoch, ktoré ju k tomu viedli. Zároveň Generálneho tajomníka informuje o termíne skončenia platnosti týchto opatrení a o termíne, v ktorom sa prijaté ustanovenia Charty znovu uplatnia v plnom rozsahu. Generálny tajomník obratom informoval ostatné zmluvné strany a Generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce o všetkých oznámeniach, ktoré prijal v súlade s touto situáciou.

V poslednej časti Charty malo mimoriadny význam aj ustanovenie čl. 31, podľa ktorého práva a zásady sformulované v I. časti a ich účinný výkon v zmysle II. časti nemôže byť predmetom akýchkoľvek výhrad alebo obmedzení, ktoré nie sú bližšie určené v týchto častiach, okrem tých výhrad a obmedzení, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na zaručenie práv a slobôd

iných alebo na ochranu verejného poriadku, vnútroštátnej bezpečnosti, zdravia ľudu alebo morálky. Výhrady dovolené k právam a záväzkom v zmysle Charty a priznané Chartou možno uplatňovať len na ten účel, na ktorý boli ustanovené. SR je Chartou viazaná s účinnosťou od 21. júla 1998.¹⁴³

Európsky dohovor na zabránenie mučenia a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania bol prijatý v roku 1987. SR je viazaná týmto Dohovorom od roku 1994.¹⁴⁴ Cieľom dokumentu je výraznejšie prehĺbiť ustanovenia Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd v tejto oblasti a podporiť rešpektovanie fyzickej a duševnej integrity človeka ako jedno zo základných ľudských práv. V zmysle čl. 1 sa zriadil Európsky výbor na zabránenie mučenia a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania prostredníctvom ktorého je možné preverovať zaobchádzanie s osobami zbavenými slobody. Výbor realizuje v prípade potreby svoju kontrolnú činnosť zameranú na posilnenie ochrany takýchto osôb formou návštev v jednotlivých členských štátoch viazaných Dohovorom.

Inšpiráciou pre vznik Výboru bola činnosť Červeného kríža, ktorý bol priekopníkom myšlienky ochrany zadržovaných osôb prostredníctvom systému návštev expertného a nestranného orgánu v miestach zadržovania. Dohovor zavádza systém monitorovania priamo na mieste a podporuje dialóg medzi štátnymi orgánmi a medzinárodným Výborom. Výbor nie je súdny orgán, jeho úlohou nie je dosiahnuť odsúdenie protiprávneho konania, ale posilniť ochranu osôb zbavených slobody pred mučením a neľudským či ponižujúcim zaobchádzaním alebo trestaním. Jeho pôsobenie v príslušnej krajine môže byť pravidelné alebo mimoriadne, v závislosti od potreby a situácie.

Dohovor ustanovuje povinnosť štátov umožniť navštevujúcim delegáciám vstup na všetky miesta podliehajúce jeho jurisdikcii, kde sa nachádzajú osoby zbavené slobody verejným orgánom a neobmedzene

¹⁴³ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.

¹⁴⁴ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 26/1995 Z. z.

sa v nich pohybovať. Ďalej ustanovuje právo Výboru na komunikáciu bez prítomnosti tretej osoby s osobami zbavenými slobody a s každým, kto mu môže poskytnúť relevantné informácie. Štáty majú tiež všeobecnú povinnosť poskytnúť Výboru všetky ďalšie informácie, ktoré potrebuje na plnenie svojich úloh. Po každej návšteve vypracuje Výbor správu, v ktorej zhrnie svoje zistenia a uvedie odporúčania, ktoré považuje za potrebné na zlepšenie postavenia osôb zbavených slobody. Túto správu pošle štátu, ktorého sa týka. Súčasťou správy je aj žiadosť o písomnú odpoveď od štátu, v ktorej by tento mal uviesť opatrenia prijaté na implementáciu odporúčaní a svoje reakcie na pripomienky.

Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte bol prijatý v roku 1988 a SR je týmto Dohovorom viazaná od roku 1998.¹⁴⁵ Okruh práv rozšíril o ďalšie štyri, a to:

- právo na rovnakú odmenu a rovnaké zaobchádzanie,
- právo na informácie,
- právo na účasť na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia,
- právo starších osôb na sociálnu ochranu.

Protokol k Európskej sociálnej charte bol prijatý v roku 1991, pričom SR ho ratifikovala dňa 22. júna 1998. Jeho text sa týkal zmien fungovania kontrolného mechanizmu nasledovne:

- povinnosť členských štátov predkladať správy ostala,
- Generálny tajomník rozposiela kópie správ tým vnútroštátnym organizáciám, ktoré sú členmi medzinárodných organizácií zamestnávateľov a zamestnancov na pripomienkovanie,
- správy posudzuje Výbor nezávislých expertov pričom sa môže priamo obrátiť na členské štáty s požiadavkou na doplňujúce a spresňujúce informácie,
- závery Výboru nezávislých expertov sa zverejnia a Generálny tajomník ich odovzdá Vládnemu výboru, Parlamentnému zhromaždeniu, ako aj organizáciám zamestnávateľov a zamestnancov,

¹⁴⁵ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 330/1998 Z. z.

- Vládny výbor pripraví rozhodnutia Výboru ministrov osobitne podľa správ Výboru nezávislých expertov a zmluvných strán; Vládny výbor cielene vyberá na základe posúdenia sociálnej a hospodárskej politiky také situácie, ktoré by mali byť podľa jeho názoru predmetom odporúčaní na adresu každej z príslušných zmluvných strán,
- na základe správy Vládneho výboru Výbor ministrov prijme dvojtretinovou väčšinou odovzdaných hlasov zmluvných strán s hlasovacím právom rezolúciu týkajúcu sa celého kontrolného cyklu, ktorá obsahuje individuálne odporúčania na adresu tých zmluvných strán, ktorých sa týka,
- Generálny tajomník RE odovzdá parlamentnému zhromaždeniu správy Výboru nezávislých expertov a Vládneho výboru, ako aj rezolúcie Výboru ministrov na potreby pravidelných rozpráv na plenárnom zasadnutí.

Medzi **dohovory RE, ktoré SR doposiaľ neratifikovala** patrí:

Európsky dohovor o právnom postavení migrujúcich pracovníkov z roku 1977. Podľa Dohovoru sa pod pojmom „migrujúci pracovník“ rozumie štátny príslušník niektorej zo zmluvných strán, ktorý je oprávnený druhou zmluvnou stranou zdržovať sa na jej území s cieľom vykonávať platené zamestnanie. Dohovor obsahuje aj negatívne vymedzenie tých pracovných kategórií, ktoré nemajú právne postavenie migrujúcich pracovníkov, a to: prihraniční pracovníci, umelci, športovci a zástupcovia slobodných povolání angažovaní na krátke obdobie, námorníci, pracovníci zúčastňujúci sa na vzdelávacích kurzoch, sezónni pracovníci a pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi jednej zo zmluvných strán a vykonávajú špecifickú pracovnú činnosť na území inej zmluvnej strany v mene podniku, ktorý je zaregistrovaný mimo územia tejto zmluvnej strany.

Každá zmluvná strana zaručuje migrujúcim pracovníkom právo na opustenie územia tej zmluvnej strany, ktorej sú štátnymi príslušníkmi a rovnako právo na vstup na územie jednej zo zmluvných strán s cieľom vykonávať platené zamestnanie po tom, čo nadobudnú oprávnenie na jeho výkon a získajú potrebné doklady (tieto práva podliehajú obmedze-

niam stanoveným zákonom, ktoré sú nevyhnutné na ochranu národnej bezpečnosti, verejného poriadku, verejného zdravia a morálky).

Doklady, ktoré sa od migrujúcich pracovníkov vyžadujú pri vystaňovaní a pristáňovaní sa vydávajú čo najrýchlejšie, a to buď bez poplatkov, alebo na základe uhradenia finančnej čiastky, ktorá neprevyšuje ich administratívne náklady. Náboru migrujúcich pracovníkov môže predchádzať lekárske vyšetrenie a odborná skúška. Dohovor zaručil celý komplex ďalších práv ustanovujúcich rovnaké právne postavenie domácich pracovníkov a migrujúcich pracovníkov, najmä: právo na pracovnú zmluvu alebo záväznú pracovnú ponuku od prijímacieho štátu ešte pred odchodom; právo na ochranu pred zavádzajúcou propagandou vo veci vystaňovalectva alebo pristáňovalectva; právo na vydanie pracovného povolenia (v prípade, ak je jeho vydanie potrebné alebo ak migrujúci zamestnanec nie je od takejto povinnosti oslobodený); právo na vydanie povolenia na pobyt (ak sa vyžaduje); právo na rodinný život; právo na bývanie; právo na všeobecnú prípravu, jazykovú prípravu, školenia, odbornú prípravu; právo na priaznivé pracovné podmienky; právo na lekársku pomoc a sociálne zabezpečenie; právo na prevenciu pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania; právo na skončenie pracovnoprávneho vzťahu; a iné.

Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte ustanovujúci systém kolektívnych sťažností podpísala SR v roku 1999, doposiaľ ho však neratifikovala. Podľa tohto Protokolu zmluvné strany uznávajú právo predkladať sťažnosti, ktoré konštatujú neuspokojivé uplatňovanie Charty zo strany nasledovných organizácií: medzinárodné organizácie zamestnávateľov a odborov uvedené v čl. 27 ods. 2 Charty; ďalšie medzinárodné mimovládne organizácie, ktoré majú poradný štatút v rámci RE a boli zaradené do zoznamu vytvoreného pre tieto účely Vládnym výborom; reprezentatívne národné organizácie zamestnávateľov a odborov, ktoré spadajú pod jurisdikciu zmluvnej strany, proti ktorej bola predložená sťažnosť.

Revidovaná Európska sociálna charta je otvorená na podpis členským štátom od roku 1996, SR ju v roku 1999 podpísala, doposiaľ ju však neratifikovala.

Ustanovenia revidovanej Charty reagujú na sociálny vývoj a zmeny, ktoré nastali od roku 1961, nadväzujú na pôvodnú Európsku sociálnu chartu a jej tri dodatkové protokoly, normotvorbu MOP, pracovnoprávne a sociálne zákonodarstvo EÚ, potreby praxe. Vychádzajú zo spolupráce so zástupcami členských vlád, zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov, fungujúceho systému sociálneho dialógu založeného na báze tripartity. Revidovaná Charta predstavuje na počiatku tretieho tisícročia komplexný katalóg pracovných a sociálnych práv prameniaci z vysokých ambícií ďalšieho vývoja a smerovania európskej spoločnosti. Obsahuje 31 základných práv, z ktorých 19 bolo v presnom znení aj s pôvodným číslovaním prevzatých z Európskej sociálnej charty z roku 1961 a ďalšie 4 boli prevzaté z dodatkového protokolu z roku 1988. Revidovaná Charta ich doplňuje ešte o **8 nových práv**, ktorými sú:

- právo na ochranu v prípade skončenia zamestnania,
- ochrana zamestnaneckých nárokov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
- právo na dôstojnosť pri práci,
- právo zamestnancov s rodinnými povinnosťami na rovnaké zaobchádzanie,
- právo zástupcov zamestnancov na ochranu v podniku a úľavy, ktoré by im mali byť poskytnuté,
- právo na informácie a konzultácie v prípadoch hromadného prepúšťania,
- právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením,
- právo na bývanie.

Druhá časť revidovanej Charty rozšírila okruh záväzkov, ktoré majú členské štáty realizovať k uspokojivému dosiahnutiu výkonu príslušných práv aj na osem nových práv.

Tretia časť mierne upravila ratifikačné podmienky. Oproti Charte z roku 1961 kedy platilo, že muselo byť ratifikovaných minimálne 5

z vybraných siedmich článkov (a v súhrne označených minimálne 10 článkov alebo 45 očíslovaných odsekov), tentoraz bol pomer najmenej 6 z vybraných deviatich článkov (alebo v sumáre minimálne 16 článkov alebo 63 očíslovaných odsekov).

RE si v roku 2009 pripomína *60. výročie založenia*. Počas šiestich desaťročí svojej existencie aktívne zastávala ušľachtilé ideály demokracie, právneho štátu, občianskej a sociálnej spoločnosti. V priebehu uvedeného obdobia poskytla jednotlivým členským krajinám početné, spoločensky hodnotné normy a aj s jej príspevom sa podarilo v európskom priestore vytvoriť priaznivú atmosféru stojacu na pilieroch prosperity, bezpečnosti a humanity. Na prahu 21. storočia predstavuje RE výnimočné fórum venované ochrane ľudských práv a podpore demokratických princípov. Základné motto smerovania vystihol pomerne trefne pri jednom zo svojich prejavov aj Generálny tajomník RE Terry Davis, ktorý povedal, cit.: *„Hlavná zodpovednosť RE vyplýva z nevyhnutnosti chrániť a posilňovať ľudské práva a základné slobody, demokraciu a vládu práva, pričom táto činnosť nesmie byť nikdy definitívne ukončená – s ohľadom na dynamický vývoj a zmeny v spoločnosti musíme i my (RE, pozn. autorov) prispôbovať naše čiastkové úlohy neustále meniacej sa realite.“*¹⁴⁶

Európska únia predstavuje medzinárodné spoločenstvo, ktoré od jej posledného rozšírenia v roku 2007 tvorí 27 členských štátov. Právne základy európskej integrácie siahajú do 50-tych rokov minulého storočia, kedy sa sformovali tri inštitúcie ako základ zjednocujúcej sa Európy: **Európske spoločenstvo uhlia a ocele** (1951), **Európske hospodárske spoločenstvo** (1957) a **Európske spoločenstvo pre atómovú energiu** (1957). V roku 1967 vstúpila do platnosti bruselská zmluva známa ako „**Zmluva o európskych spoločenstvách**“, ktorá všetky tri inštitúcie zlúčila. Ďalšie významné dokumenty v historickom kontexte sú najmä tieto: **Schengenská dohoda** (1985; zaviedla odstránenie kontrol na vnútorných hraniciach a zavedenie spoločnej ochrany vonkajších

¹⁴⁶ Davis, T.: Speech by Terry Davis, Secretary General of the Council of Europe. Opening of the Second Summer University for Democracy (uverejnené na stránke www.coe.int k 31. januáru 2009)

hraníc), **Jednotný európsky akt** (1987; jeho primárnou úlohou bolo odstrániť ostávajúce prekážky na ceste k spoločnému európskemu trhu), **Charta základných sociálnych práv zamestnancov** (1989; síce bez právnej záväznosti, ale deklarovala viaceré významné zamestnanecko-sociálne princípy), **Maastrichtská zmluva** (1992; označovaná tiež ako zmluva o EÚ, modifikovala pôvodné zakladateľské dokumenty a sformulovala tri nové základné piliere EÚ, a to 1/ európske spoločenstvá, 2/ spoločná zahraničná a bezpečnostná politika, 3/ justícia a vnútorná bezpečnosť), **Amsterdamská zmluva** (1997; dopĺňala Maastrichtskú zmluvu), **Zmluva z Nice** (2001; jej najväčším prínosom bolo vyhlásenie **Charty základných práv občanov EÚ**), **Lisabonská zmluva** (2007; po neúspešných referendách vo Francúzsku a Holandsku v roku 2006 má ambíciu nahradiť Ústavnú zmluvu o EÚ).

Základným princípom fungovania EÚ je prenášanie kompetencií členských štátov na orgány EÚ. Základnú **organizačnú štruktúru EÚ** tvorí: Rada EÚ (hlavný rozhodovací orgán), Európska komisia (politicky nezávislá inštitúcia tvorená 27 komisármi, ktorá reprezentuje a presadzuje záujmy EÚ ako celku), Európsky parlament (legislatívny, schvaľovací, kontrolný orgán), Európska rada (označovaná aj ako summit EÚ, nie je orgánom, ale stretnutím najvyšších politických predstaviteľov EÚ zasadajúcich dvakrát ročne), Európsky súdny dvor, Európska investičná banka, Európsky investičný fond, Európsky ombudsman, Európska centrálna banka, Hospodársky a sociálny výbor, Výbor regiónov a niektoré ďalšie.

Pramene práva EÚ sa členia podľa viacerých kritérií, najčastejšie spravidla na

- primárne právo (patria sem zakladajúce zmluvy, všetky ich prílohy, dodatky, protokoly, deklarácie, zmeny, doplnky)
- a sekundárne právo (zaraďujeme sem právne normy vydané orgánmi EÚ, predovšetkým nariadenia, smernice, rozhodnutia, odporúčania, stanoviská).

Právo EÚ má v množine právnych systémov osobitné a špecifické postavenie. Kým na poli medzinárodného práva hovoríme o medziná-

rodných zmluvách alebo medzinárodných dohodách (ktorých záväznosť je pre členské štáty podmienená ratifikačným procesom), právo EÚ predstavuje nadnárodný právny systém odlišný od medzinárodného práva aj vnútroštátneho práva jednotlivých členských štátov. Jeho najvýznamnejším identifikačným znakom je to, že členské štáty obmedzili svoju suverenitu takým spôsobom, že časť svojich právomocí delegovali na nadnárodné inštitúcie (orgány) EÚ, ktoré konajú v záujme Únie, jej členských štátov a obyvateľov. Príslušné orgány majú pritom právomoc kreovať normatívne právne akty zaväzujúce subjekty rôznorodých právnych vzťahov. Vznikol tak nadnárodný právny poriadok, ktorý je priamo aplikovateľný vo všetkých členských štátoch EÚ.

Pracovné právo EÚ má v porovnaní s národnými právnymi systémami členských krajín EÚ, ale i s pracovným právom RE, odlišný obsah, právnu štruktúru i odlišné právne inštrumenty. Podľa judikatúry Európskeho súdneho dvora právo Spoločenstiev predstavuje osobitný právny systém, ktorý je odlišný od medzinárodného, ale aj vnútroštátneho práva členských štátov.¹⁴⁷

Možno konštatovať, že pojem pracovné právo EÚ nie je zatiaľ úplne ustálený, pri dogmatickom právnom výklade ho môžeme chápať ako nadnárodnú úpravu jednotlivých právnych inštitútov pracovného pomeru, vychádzajúcu z potreby fungovania spoločného trhu takým spôsobom, aby boli naplnené ciele Európskych spoločenstiev. Pracovné právo EÚ v prvom rade sleduje harmonizáciu národných právnych úprav, tzn. ich zblížovanie na základe rešpektovania určitých minimálnych štandardov, na ktorých sa členské štáty dohodli.¹⁴⁸

Pracovné právo EÚ možno rozdeliť do niekoľkých základných oblastí:

Voľný pohyb zamestnancov

Voľný pohyb zamestnancov je spolu s voľným pohybom tovaru, služieb a kapitálu jedným z predpokladov fungovania vnútorného t. j. spoločného trhu EÚ. Medzi najvýznamnejšie normotvorné akty upravujúce

¹⁴⁷ Barancová, H.: Európske pracovné právo. Bratislava, Sprint 2003, s. 13

¹⁴⁸ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004, s. 78

túto oblasť patria: nariadenie Rady č. 1612/68/EHS z roku 1968 o slobode pohybu zamestnancov v rámci Spoločenstva; smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2004/38/ES z roku 2004 o práve občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov; smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2005/36/ES z roku 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.

Zásada rovnakého zaobchádzania (zákaz diskriminácie) v pracovnoprávnych vzťahoch

Medzi najvýznamnejšie smernice prijaté v priebehu rokov orgánmi Spoločenstva patrí smernica Rady č. 75/117/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov a o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní mužov a žien; smernica Rady č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postup v zamestnaní a pracovné podmienky; smernica Rady č. 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia; smernica Rady č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia; smernica Rady č. 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod; smernica Rady č. 2000/78/ES ustanovujúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani; smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

Významné nówum v aktuálnych súvislostiach predstavuje smernica č. 2006/54/ES, ktorá v zmysle znenia jej textu, konkrétne článku 34 bod 1, s účinnosťou od 15. augusta 2009 nahrádza a zároveň ruší smernice č. 75/117/EHS, č. 76/207/EHS, č. 86/378/EHS a č. 97/80/ES.¹⁴⁹ V in-

¹⁴⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania predstavuje subsumovanie smerníc č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES do jedného právneho dokumentu mutatis mutandis, zároveň ale prináša aj niektoré nové prvky

tenciách článku 33 sa členské štáty Únie zaviazali zároveň prijať do 15. augusta 2008 právne predpisy a ďalšie opatrenia na zosúladenie svojich vnútroštátnych poriadkov s normatívnym zameraním Smernice.

Pracovný čas

Základná právna úprava je obsiahnutá v smernici Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Smernica ustanovila minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci z hľadiska organizácie pracovného času. Za *pracovný čas* považuje akýkoľvek čas, počas ktorého zamestnanec pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou. Vzťahuje sa na minimálne doby denného a týždenného odpočinku, výmeru ročnej dovolenky, prestávky v práci, maximálny týždenný pracovný čas, určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutia práce. V zmysle čl. 3 sa členské štáty zaviazali, že prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý zamestnanec mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. Prestávky v práci (čl. 4) boli vymedzené takým spôsobom, aby v prípade, ak je pracovná zmena dlhšia ako šesť hodín mal každý zamestnanec nárok na prestávku na odpočinok. Určenie jeho dĺžky ponechala Smernica na kolektívne zmluvy, alebo dohody medzi sociálnymi partnermi, alebo na vnútroštátne predpisy. Čl. 5 pojednáva o nepretržitom odpočinku v týždni. Smernica ho definuje tak, aby za každé obdobie siedmich dní mal zamestnanec nárok na minimálny nepretržitý odpočinok v rozsahu aspoň 24 hodín plus denný odpočinok uvedený v čl. 3. Maximálny týždenný pracovný čas predstavoval pri prijímaní Smernice zásadný problém, finálne bol vymedzený tak, že priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane práce nadčas **neprekročí 48 hodín** (z tohto ustanovenia má ale viacero členských krajín EÚ priznanú výnimku). Vo veci ročnej dovolenky platí (čl. 7), že každý zamestnanec má nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov, v prípade splnenia podmienok nároku. Zamestnanci pracujúci v noci (čl. 8 a nasl.) požívajú ochranu garantovanú Smernicou najmä v tom, že: členské štáty zabezpečia, aby pracovný čas nočných

zamestnancov nepresiahol v priemere 8 hodín za každé obdobie 24 hodín; v prípade, ak ide o duševnú prácu alebo ťažkú fyzickú prácu alebo prácu spojenú s osobitnými rizikami aby nepresiahol 8 hodín v akomkoľvek 24 hodinovom období; takíto zamestnanci majú nárok na bezplatnú lekársku prehliadku pred zaradením na nočnú prácu (a potom v pravidelných intervaloch); zamestnanci, ktorí trpia zdravotnými problémami (a tie sú uznané ako dôsledok ich nočnej práce) majú byť vždy, keď je to možné, preradení na dennú prácu. Voči zamestnávateľom zakotvuje Smernica rovnako povinnosť, aby pravidelne informovali príslušné štátne úrady o tom, že zamestnávajú zamestnancov na nočnú prácu. Taktiež sú zaviazaní (čl. 12) vytvoriť na nočnom pracovisku podmienky pre bezpečný výkon práce a ochranu zdravia.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Normotvorba EÚ vychádza z dvoch rámcových smerníc Rady, a to prvej rámcovej smernice č. 80/1107/EHS o ochrane zamestnancov pred nebezpečenstvom pri práci s chemickými, fyzikálnymi a biologickými látkami, ktorá bola zrušená v roku 2001, ale na jej vykonanie boli doteraz prijaté 4 individuálne smernice, z ktorých jedna je stále platná a druhej rámcovej smernice č. 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, na vykonanie ktorej bolo doteraz prijatých 19 individuálnych smerníc.

Pracovný pomer

Medzi základnú právnu úpravu zaraďujeme najmä smernicu Rady č. 91/383/EHS na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom; smernicu Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru; smernicu Rady č. 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.

Osobitné pracovné podmienky mladistvých zamestnancov a žien

Najvýznamnejšie pramene sekundárneho práva EÚ predstavuje smernica Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných žien, žien krátko po pôrode alebo dojčiacich žien; resp. smernica Rady č. 94/33/ES o ochrane mladistvých a detí pri práci.

Kolektívne pracovné právo

Patrí sem predovšetkým smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2009/38/ES o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva za účelom poskytovania informácií zamestnancom a účasti zamestnancov na rozhodovaní; smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/14/ES o minimálnych požiadavkách pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v rámci Spoločenstva.

Ďalšie špecifické oblasti

Ide napríklad o problematiku zabezpečenia nárokov z pracovnoprávných vzťahov (smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa; smernica Rady č. 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov), podporu zamestnanosti (nariadenie Rady č. 337/75/EHS ktorým sa zriaďuje Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, ktoré je európskou agentúrou pomáhajúcou podporovať a rozvíjať odborné vzdelávanie; rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady č. 1672/2006/ES, ktorým sa zriaďuje program Spoločenstva v oblasti zamestnanosti a sociálnej solidarity; rozhodnutie Rady č. 2005/600/ES o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov) a iné.

PRACOVNÁ ZMLUVA

uzatvorená podľa § 42 a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“)
medzi

zamestnávateľom fyzickou osobou

Meno

Priezvisko

Dátum narodenia

Trvalé bydlisko

Rodné číslo

(ďalej len „zamestnávateľ“)

alebo¹⁵⁰

zamestnávateľom právnickou osobou

Obchodné meno

Sídlo

IČO

Štatutárny zástupca

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a¹⁵¹

zamestnancom

Meno

Priezvisko

Dátum narodenia

Trvalé bydlisko

Rodné číslo

Číslo bankového účtu

(ďalej len „zamestnanec“)

s nasledovným obsahom:

I.

Druh práce a jeho stručná charakteristika¹⁵²

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec bude vykonávať tento druh práce

Stručná charakteristika dohodnutého druhu práce znie nasledovne

(presné označenie pracovných činností zamestnanca by mohlo tvoriť napr. prílohu tejto pracovnej zmluvy, pozn. autorov)

II.

Deň nástupu do práce¹⁵³

Pracovný pomer vznikne v deň nástupu zamestnanca do práce dňa

Pracovný pomer sa uzatvára na dobu neurčitú.

¹⁵⁰ Zamestnávateľom môže byť v zmysle § 7 ods. 1 ZP fyzická osoba alebo právnická osoba

¹⁵¹ Zamestnancom musí byť podľa § 11 ods. 1 ZP vždy iba fyzická osoba

¹⁵² 1. podstatná náležitosť pracovnej zmluvy

¹⁵³ 2. podstatná náležitosť pracovnej zmluvy

(Zmluvné strany by mohli uzatvoriť pracovnú zmluvu aj na určitú dobu od do)¹⁵⁴
Pracovný pomer je dohodnutý vrátane/bez skúšobnej doby.
(Skúšobná doba je týždňová/mesačná)¹⁵⁵

III.

Miesto výkonu práce¹⁵⁶

Miestom výkonu práce zamestnanca je
(mohlo by tu byť aj ustanovenie konkretizujúce podmienky pracovných ciest zamestnanca a pod.)

IV.

Mzdové podmienky (ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve)¹⁵⁷

Mzda za vykonanú prácu je dohodnutá vo výške euro a eurocentov mesačne.
(slovom)
Mzda zamestnanca je splatná pozadu za predchádzajúce mesačné obdobie, a to najneskôr do
dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
Zamestnávateľ so zamestnancom sa dohodli, že zamestnávateľ bude mzdu poukazovať na účet
zamestnanca vedený v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v SR určený v záhlaví tejto
pracovnej zmluvy.

V.¹⁵⁸

Pracovný čas

Ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa je hodín týždenne.
Pracovný čas zamestnanca je hodín týždenne.
Pracovný čas je rozvrhnutý rovnomerne/nerovnomerne/individuálne/pružne.

VI.

Dovolenka

Výmera dovolenky zamestnanca sa určuje na základe § 100 a nasl. ZP.

VII.

Výpovedná doba

Dĺžka výpovednej doby je ustanovená v § 62 ZP.

VIII.

Osobitné ustanovenia

Zamestnávateľ je odo dňa vzniku pracovného pomeru povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa
pracovnej zmluvy, platiť dohodnutú mzdu a vytvárať vhodné pracovné podmienky.¹⁵⁹

Zamestnanec podpisom tejto pracovnej zmluvy potvrdzuje, že bol oboznámený s vnútornými
predpismi zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s pracovným
poriadkom, ako aj s inými skutočnosťami, nevyhnutnými pre riadny výkon práce.

Zamestnanec je povinný vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve podľa pokynov
zamestnávateľa, a to osobne, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Zamestnanec podpisom tejto pracovnej zmluvy výslovne vyjadruje svoj súhlas s použitím osobných
údajov v súlade so zákonom č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších

¹⁵⁴ Podľa § 48 ods. 2 ZP pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky

¹⁵⁵ Znenie § 45 ods. 1 ZP umožňuje v pracovnej zmluve dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace

¹⁵⁶ 3. podstatná náležitosť pracovnej zmluvy

¹⁵⁷ 4. podstatná náležitosť pracovnej zmluvy

¹⁵⁸ Body č. 5 a nasl. pracovnej zmluvy upravujú ďalšie pracovné podmienky (§ 43 ods. 2 ZP); ide o tzv. fakultatívne náležitosti

¹⁵⁹ Porovnaj s § 47 ZP

predpisov pre účely práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu založeného touto pracovnou zmluvou a pre účely plnenia sociálnych práv a povinností zmluvných strán v zmysle zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri výkone práce pre zamestnávateľa alebo v súvislosti s ňou a uvedené skutočnosti nesmie oznamovať alebo inak poskytovať tretím osobám. Zamestnanec sa zaväzuje, že skutočnosti, ktoré sa dozvedel pri výkone práce pre zamestnávateľa alebo v súvislosti s ňou, nebude využívať vo svoj prospech alebo v prospech tretích osôb, ale že tieto skutočnosti bude využívať len v rámci pracovnej činnosti u zamestnávateľa.¹⁶⁰

Dohodnutý obsah tejto pracovnej zmluvy je možné meniť iba na základe dohody oboch zmluvných strán formou písomného číslovaného dodatku podpísaného zamestnancom aj zamestnávateľom.¹⁶¹

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tejto pracovnej zmluvy sa spravujú ustanoveniami ZP a ďalšími súvisiacimi pracovnoprávnymi predpismi.

Pracovná zmluva je vyhotovená v dvoch origináloch, po jednom pre každú zmluvnú stranu.

Zmluvné strany si pracovnú zmluvu prečítali, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcim porozumeli, pričom svoju vôľu uzavrieť túto pracovnú zmluvu prejavili slobodne, vážne, zrozumiteľne a určito.

Obaja účastníci prehlasujú, že táto pracovná zmluva nebola uzatvorená ani jedným z nich v tiesni ani za iných nevýhodných podmienok a na znak súhlasu s jej obsahom ju vlastnoručne podpisujú.

V, dňa

.....
Zamestnávateľ

.....
Zamestnanec

¹⁶⁰ Porovnaj s § 81 ZP

¹⁶¹ Porovnaj s § 54 ZP

DOHODA O VYKONANÍ PRÁCE¹⁶²

uzatvorená podľa § 223-226 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“)
medzi

zamestnávateľom fyzickou osobou

Meno

Priezvisko

Dátum narodenia

Trvalé bydlisko

Rodné číslo

(ďalej len „zamestnávateľ“)

alebo¹⁶³

zamestnávateľom právnickou osobou

Obchodné meno

Sídlo

IČO

Štatutárny zástupca

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a¹⁶⁴

zamestnancom

Meno

Priezvisko

Dátum narodenia

Trvalé bydlisko

Rodné číslo

Číslo bankového účtu

(ďalej len „zamestnanec“)

s nasledovným obsahom:

1. Vymedzenie pracovnej úlohy¹⁶⁵
2. Dohodnutá odmena za vykonanie pracovnej úlohy¹⁶⁶
3. Doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať¹⁶⁷
4. Predpokladaný rozsah práce¹⁶⁸

V, dňa

.....
Zamestnávateľ

.....
Zamestnanec

¹⁶² Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorú sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku; do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce (§ 226 ods. 1 ZP)

¹⁶³ Zamestnávateľom môže byť v zmysle § 7 ods. 1 ZP fyzická osoba alebo právnická osoba

¹⁶⁴ Zamestnancom musí byť podľa § 11 ods. 1 ZP vždy iba fyzická osoba

¹⁶⁵ 1. podstatná náležitosť

¹⁶⁶ 2. podstatná náležitosť

¹⁶⁷ 3. podstatná náležitosť

¹⁶⁸ 4. podstatná náležitosť (ak rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy)

VÝPOVEĎ ZAMESTNANCA

podľa § 67 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“)

identifikačné údaje zamestnanca¹⁶⁹

Meno

Priezvisko

Dátum narodenia

Trvalé bydlisko

Rodné číslo

(ďalej len „zamestnanec“)

komu¹⁷⁰

identifikačné údaje zamestnávateľa fyzickej osoby

Meno

Priezvisko

Dátum narodenia

Trvalé bydlisko

Rodné číslo

(ďalej len „zamestnávateľ“)

alebo¹⁷¹

identifikačné údaje zamestnávateľa právnickej osoby

Obchodné meno

Sídlo

IČO

Štatutárny zástupca

(ďalej len „zamestnávateľ“)

Vec: SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU VÝPOVEĎOU ZAMESTNANCA

Na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa pracujem pre Vás (uviesť druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, deň nástupu do práce a miesto výkonu práce).

Dovoľujem si Vám oznámiť, že ku dňu končím s Vami pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 67 ZP.¹⁷²

Pracovný pomer sa skončí uplynutím príslušnej výpovednej doby.¹⁷³

V, dňa

S úctou,

.....
Zamestnanec

¹⁶⁹ Zamestnancom musí byť podľa § 11 ods. 1 ZP vždy iba fyzická osoba

¹⁷⁰ Výpoveď zamestnanca je jednostranný právny úkon

¹⁷¹ Zamestnávateľom môže byť v zmysle § 7 ods. 1 ZP fyzická osoba alebo právnická osoba

¹⁷² Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu

¹⁷³ Pozri § 62 ZP (príp. § 49 ods. 6 ZP)

Literatúra

Normatívne právne akty

- Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni v znení neskorších predpisov (zákon o tripartite)
- Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

- Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 238/1998 Z. z. o príspevku na pohreb v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 235/1998 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa, o príspevku rodičom, ktorým sa súčasne narodili tri deti alebo viac detí alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov

- Zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch a dňoch pracovného pokoja v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov

- Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon)
- Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 300/2005 Z. z. trestný zákon v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní v znení neskorších predpisov
- Vyhláška Ministerstva financií SR č. 179/1991 Zb., ktorou sa ustanovuje výška odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi, výška poplatku za poskytnutie rovnopisu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a výška a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy

a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších predpisov

- Nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády č. 422/2008 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov

Medzinárodné a európske dokumenty

- Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948)
- Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (1965)
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach (1966)
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966)
- Deklarácia o pokroku a rozvoji v sociálnej oblasti (1969)
- Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979)
- Dohovor proti mučeniu a inému krutému, neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu (1984)
- Deklarácia o práve na rozvoj (1986)

- Ústava Medzinárodnej organizácie práce (1919)
- Filadelfská deklarácia (1944)
- Dohovor o úprave pracovného času (1919)
- Dohovor o nútenej práci (1930)
- Dohovor o odškodňovaní zamestnancov pri chorobách z povolania (1934)
- Dohovor o každoročnej platenej dovolenke (1936)
- Dohovor o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa (1948)
- Dohovor o práve organizovať sa a o práve na kolektívne vyjednávanie (1949)
- Dohovor o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu (1951)
- Dohovor o diskriminácii v zamestnaní (1958)
- Dohovor o bezpečnosti a ochrane zdravia na pracovisku (1981)
- Dohovor o minimálnom veku na prijatie do zamestnania (1973)
- Dohovor o zákaze a odstránení najhorších foriem detskej práce (1999)
- Dohovor o ochrane materstva (2000)
- Dohovor o nočnej práci (1990)
- Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (1950)
- Európska sociálna charta (1961)
- Dohovor o ochrane jednotlivcov pri automatizovanom spracovaní osobných údajov (1981)
- Európsky dohovor na zabránenie mučenia a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania (1987)
- Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte (1988)
- Protokol k Európskej sociálnej charte (1991)
- Dočasná európska dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia starých a invalidných občanov a pozostalých (1952)

- Európska dočasná dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia iných než starých a invalidných občanov a pozostalých (1953)
- Európsky dohovor o sociálnej a lekárskej pomoci (1953)
- Európsky zákonník sociálneho zabezpečenia (1964)
- Európsky dohovor o sociálnom zabezpečení (1972)
- Európsky dohovor o právnom postavení migrujúcich pracovníkov (1977)
- Revidovaný Európsky zákonník sociálneho zabezpečenia (1990)
- Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte ustanovujúci systém kolektívnych sťažností (1995)
- Revidovaná Európska sociálna charta (1996)
- Schengenská dohoda (1985)
- Zmluva o európskych spoločenstvách (1967)
- Jednotný európsky akt (1987)
- Charta základných sociálnych práv zamestnancov (1989)
- Maastrichtská zmluva (1992)
- Amsterdamská zmluva (1997)
- Zmluva z Nice (2001)
- Lisabonská zmluva (2007)
- Nariadenie Rady č. 1612/68/EHS o slobode pohybu zamestnancov v rámci Spoločenstva
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2004/38/ES o práve občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií
- Smernica Rady č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia

- Smernica Rady č. 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod
- Smernica Rady č. 2000/78/ES ustanovujúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času
- Smernica č. 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci
- Smernica Rady č. 75/117/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov a o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní mužov a žien
- Smernica Rady č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postup v zamestnaní a pracovné podmienky
- Smernica Rady č. 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia
- Smernica Rady č. 91/383/EHS na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom
- Smernica Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru
- Smernica Rady č. 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania
- Smernica Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných žien, žien krátko po pôrode alebo dojčiacich žien

- Smernica Rady č. 94/33/ES o ochrane mladistvých a detí pri práci
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2009/38/ES o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva za účelom poskytovania informácií zamestnancom a účasti zamestnancov na rozhodovaní
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa
- Smernica Rady č. 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov
- Nariadenie Rady č. 337/75/EHS, ktorým sa zriaďuje Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania
- Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady č. 1672/2006/ES, ktorým sa zriaďuje program Spoločenstva v oblasti zamestnanosti a sociálnej solidarity
- Rozhodnutie Rady č. 2005/600/ES o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov

Monografie, vedecké a odborné práce

- [1] ALSTON, P.: The EU and Human Rights. Oxford, Oxford University 1999. 970 s. ISBN 978-0-19-829806-9
- [2] BALÁK, F., KORECKÁ, V., VOJTEK, P.: Občanský zákonník s judikaturou a souvisejícími předpisy. Praha, C. H. Beck 2006. 904 s. ISBN 80-7179-426-0
- [3] BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava, SPRINT 2003. 186 s. ISBN 80-89085-13-X
- [4] BARANCOVÁ, H. a kol.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina, EUROKODEX 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0
- [5] BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. Bratislava, SPRINT 2007. 1032 s. ISBN 978-80-89085-94-1

- [6] BARANCOVÁ, H.: Prevod podniku. Európske pracovné právo. Bratislava, SPRINT 2007. 160 s. ISBN 978-80-89085-81-1
- [7] BARANCOVÁ, H. a kol.: Medicínske právo. Bratislava, VEDA 2008. 425 s. ISBN 80-22410-07-6
- [8] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava, ELITA 2004. 648 s. ISBN 80-89085-28-8
- [9] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava, ELITA 2006. 781 s. ISBN 80-89085-52-0
- [10] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava, SPRINT 2007. 814 s. ISBN 978-80-89085-95-8
- [11] BARANCOVÁ, H. a kol.: Prípadové štúdie z pracovného práva. Bratislava, Iura Edition 2006. 156 s. ISBN 80-8078-123-0
- [12] BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 3 vydání. Praha, C. H. Beck 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5
- [13] BLAHO, P., ŠVIDROŇ, J.: Kodifikácia, europeizácia a harmonizácia súkromného práva. Bratislava, Iura Edition 2005. 450 s. ISBN 80-8078-054-4
- [14] BLAHOŽ, J.: Sjednocující se Evropa a lidská a občanská práva. Praha, ASPI 2005. 260 s. ISBN 80-7357-073-4
- [15] BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÚHN, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha, C. H. Beck 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1
- [16] BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A.: Teorie práva. 2 vydání. Praha, ASPI 2004. 347 s. ISBN 80-7357-030-0
- [17] ČEČOTOVÁ, V.: Dobré mravy v slovenskom súkromnom práve. Bratislava, Epos 2005. 224 s. ISBN 80-8057-638-6
- [18] ČERNÁ, J., VACÍK, A.: Právo sociálního zabezpečení v rámci EU. 1. vydání. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. 224 s. ISBN 80-86989-14-8
- [19] DAUSES, M., VĚRNÝ, A.: Evropské právo se zaměřením na rozhodování v praxi evropského soudního dvora. Praha, Ústav mezinárodních vztahů 1998. 447 s. ISBN 80-85864-41-X

- [20] DOLEŽÍLEK, J.: K některým novelizovaným ustanovením Zákonníku práce. In: Právní rozhledy, 2001, č. 9, s. 53-60 ISSN 1210-6410
- [21] DRGONEC, J.: Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. vydanie. Šamorín, Heuréka 2007. 1200 s. ISBN 80-89122-38-8
- [22] DRGONEC, J.: Základné práva a slobody podľa Ústavy Slovenskej republiky. Bratislava, Manz 1997. 268 s. ISBN 80-85719-13-4
- [23] DVOŘÁK, J. a kol.: Občanské právo hmotné 1. 4 vydání. Praha, ASPI 2005. 524 s. ISBN 80-7357-127-7
- [24] DVOŘÁK, J. a kol.: Občanské právo hmotné 2. 4. vydání. Praha, ASPI 2006. 612 s. ISBN 80-86395-131-5
- [25] FEKETE, I.: Občiansky zákonník. Komentár. Bratislava, Epos 2007. 1064 s. ISBN 978-80-8057-688-2
- [26] FLEGL, V.: Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv. Praha, C. H. Beck 1998. 319 s. ISBN 80-7179-204-7
- [27] GALVAS, M.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 1993. 298 s. ISBN 80-210-0600-5
- [28] GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo České republiky. Brno, Masarykova univerzita 1999. 429 s. ISBN 80-210-1587-X
- [29] GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. Brno, Masarykova univerzita 2004. 671 s. ISBN 80-210-3558-7
- [30] GERLOCH, A.: Teorie práva. Plzeň, Aleš Čeněk 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023
- [31] GREGOROVÁ, Z.: Evropská sociální charta a její implementace do právního řádu České republiky. In: Ľudské práva na prahu tretieho tisícročia. Bratislava, Iura Edition 2000. 101-106 s. ISBN 80-88715-14-8
- [32] GREGOROVÁ, Z.: EU social policy - its development and perspectives. In: Časopis pro právní vědu a praxi, vol. 14, nr. 4 . Brno, Masarykova univerzita 2006. 408-414 s. ISSN 1210-9126

- [33] HOCHMAN, J. a kol.: Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící. Praha, Linde 2007. 960 s. ISBN 978-80-7201-671-6
- [34] HOCHMAN, J.: Pracovní právo v soudní praxi. Praha, C. H. Beck 1994. ISBN 80-7049-091-8
- [35] HOCHMAN, J.: Judikatura v pracovním právu. Praha, Linde 1999. 152 s. ISBN 80-86131-05-X
- [36] HŮRKA, P. a kol.: Pracovní právo v bodech s příklady. Praha, ASPI 2008. ISBN 978-80-7357-352-2
- [37] CHOVANEC, J., ZACHOVÁ, A.: Ústavné garancie základných ľudských a občianskych práv a slobôd. Bratislava, Prolom 2007. 173 s. ISBN 978-80-85717-10-7
- [38] JAKUBKA, J.: Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana. In: Právo a zaměstnání, 2005, č. 12, s. 2-16 ISSN 1211-1139
- [39] JANIS, M. W., KAY, R. S., BRADLEY, A. W.: European Human Rights Law. Third Edition. New York, Oxford University Press 2008. 957 s. ISBN 978-0-19-927746-9
- [40] JANKUV, J.: Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv. Bratislava, Iura Edition 2006. 360 s. ISBN 80-8078-096-X
- [41] JANKŮ, M., SVOBODOVÁ, A.: Evropské právní prostředí. Praha, Computer Press 1999. 144 s. ISBN 80-7226-197-5
- [42] JANKŮ, M.: Evropská unie – právní systém. Brno, Computer Press 2002. 164 s. ISBN 80-7226-806-6
- [43] JURMAN, M.: Diskriminace na základě pohlaví a sexuálního obtěžování. In: Časopis pro právní vědu a praxi, 2001, č. 1, s. 54-56 ISSN 0231-6625
- [44] KARAS, V., KRÁLIK, A.: Európske právo. Bratislava, Iura Edition 2007. 505 s. ISBN 978-80-8078-148-4
- [45] KARZEL, D.: Evropský soudní dvůr. Praha, ASPI 2006. 492 s. ISBN 80-7357-201-X

- [46] KÄLLIN, W.: Diskriminace cizinců a etnických menšin. In: Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva, 1999, č. 10, s. 917-929 ISSN 0231-6625
- [47] KÄLLIN, W.: Grundrechte im Kulturkonflikt. Zürich, Neue Zürcher Zeitung 2000. 332 s. ISBN 3-85823-816-3
- [48] KLUČKA, J., MAZÁK, J. a kol.: Základy európskeho práva. Bratislava, Iura Edition 2004. 536 s. ISBN 80-8078-005-6
- [49] KNAPP, V., KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek I., Třetí aktualizované a doplnené vydání. Praha, ASPI 2002. 631 s. ISBN 80-86395-36-7
- [50] KNAPPOVÁ, M. a kol.: Občanské právo hmotné 1. Praha, ASPI 2005. 524 s. ISBN 80-7357-127-7
- [51] KOLDINSKÁ, K.: Sociální právo. Praha, C. H. Beck 2007. 176 s. ISBN 80-7179-620-6
- [52] KOLEKTÍV AUTOROV: Európske právo na Slovensku. Bratislava, Nadácia KALLIGRAM 2003. 568 s. ISBN 80-968886-1-7
- [53] KOLEKTÍV AUTOROV: Právní postavení žen v České republice. Praha, Karolínium – nakladatelství Univerzity Karlovy 1997. 158 s. ISSN 0323-0619
- [54] KRAJČO, J. a kol.: Občiansky súdny poriadok. 1. diel – Komentár. 2. diel – Súvisiace predpisy. Bratislava, Eurounion 2006. 1292 s. ISBN 80-88984-89-0
- [55] KURIL, J. a kol.: Pracovné právo. Bratislava, Akadémia Policajného zboru 2005. 188 s. ISBN 80-8054-348-8
- [56] KURIL, J.: Štátna služba. Bratislava, Akadémia Policajného zboru 2006. 190 s. ISBN 80-8054-374-7
- [57] KURIL, M.: Selected Chapters of Labour Law of the Slovak Republic. Bratislava, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy 2008. 177 s. ISBN 978-80-89143-66-5
- [58] LAZAR, J. a kol.: Základy občianskeho hmotného práva. 2 zväzok. Bratislava, Iura Edition 2000. 413 s. ISBN 80-88715-72-5

- [59] LAZAR, J. a kol.: Základy občianskeho hmotného práva. 1. zväzok. Bratislava, Iura Edition 2000. 319 s. ISBN 80-88715-72-5
- [60] LAZAR, J. a kol.: Občianske právo hmotné 1-2. Tretie prepracované vydanie. Bratislava, Iura Edition 2006. 1280 s. ISBN 80-80780-84-6
- [61] LAZAR, J., BLAHO, P.: Základné zásady súkromného práva v zjednotenej Európe. Bratislava, Iura Edition 2007. 320 s. ISBN 978-80-8078-184-2
- [62] LUBY, Š.: Základy všeobecného súkromného práva. Šamorín, Heuréka 2002. 288 s. ISBN 80-89122-00-0
- [63] MARTINO, V.: The high road to teleworking. Geneva, ILO 2001. 208 s. ISBN 978-92-21108436
- [64] MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. 1 vydanie. Bratislava, Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK 2004. 442 s. ISBN 80-7160-190-X
- [65] MATYÁŠEK, P.: Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. In: Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva, 2001, č. 5, s. 491-503 ISSN 0231-6625
- [66] MRAČKO, M.: Novelizovaný antidiskriminačný zákon s dôvodovou správou v úplnom znení. Bratislava, Epos 2007. 32 s. ISBN 13359517
- [67] MRÁZEK, J.: Dokumenty ke studiu mezinárodního práva. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek 2004. 448 s. ISBN 80-86898-08-3
- [68] OTTOVÁ, E., VACULÍKOVÁ, N.: Úvod do štúdia práva. Bratislava, Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského 1998. 101 s. ISBN 80-7160-106-3
- [69] OUTLÁ, V. a kol.: Právo Evropské unie. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek 2008. 392 s. ISBN 978-80-7380-084-0
- [70] OVEČKOVÁ, O. a kol.: Obchodný zákonník 2. Komentár. Bratislava, Iura Edition 2005. 663 s. ISBN 80-8078-027-7

- [71] OVEČKOVÁ, O. a kol.: Obchodný zákonník 1. Komentár. Bratislava, Iura Edition 2005. 817 s. ISBN 80-8078-027-7
- [72] PALÁČEK, M.: Základní dokumenty Evropské unie. Český Tešín, Poradce 2005. 768 s. ISBN 80-7365-071-1
- [73] PÍCHOVÁ, I., MATYÁŠEK, P.: Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení. 1. vydání. Brno, Masarykova univerzita 1993. 240 s. ISBN 80-210-0709-5
- [74] PÍCHOVÁ, I.: Evropské pracovní právo po Amsterodamské smlouvě. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac 2000, Ročník 6, č. 11-12, s. 20-25 ISSN 1211-1139
- [75] PÍCHOVÁ, I.: Mezinárodní organizace práce - její současné problémy a perspektivy. In: Časopis pro právní vědu a praxi. Brno, Masarykova univerzita, Právnická fakulta 1996, vol. 4, no. 2, s. 210-224 ISSN 1210-9126
- [76] PIROŠÍKOVÁ, M.: Komentár k vybraným článkom k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Bratislava, Euro iuris 2007. 572 s. ISBN 978-80-969554-5-9
- [77] POLÁKOVÁ, A.: Zákaz diskriminácie z pohľadu Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. In: Justičná revue, 2007, č. 5, s. 662-670 ISSN 1335-6461
- [78] POSLUCH, M., CIBULKA, L.: Štátne právo Slovenskej republiky. Bratislava, Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského 2000. 241 s. ISBN 80-7160-131-4
- [79] PROUZOVÁ, A.: Evropský soud pro lidská práva. Praha, Linde 2004. 192 s. ISBN 80-7201-500-1
- [80] PRUSÁK, J.: Teória práva. Bratislava, Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského 1997. 308 s. ISBN 80-7160-094-6
- [81] RANDLOVÁ, N., DANĚK, M.: Speciální žaloby proti obtěžování. In: Ekonom, 2007, č. 31, s. 54-55 ISSN 1210-0714

- [82] REPÍK, B.: Ľudské práva v súdnom konaní. Bratislava, Manz 1999. 260 s. ISBN 80-85719-24-X
- [83] ROSENTHAL, A. J.: Ochrana práv menšín v novú československú ústavu. In: Právnik: Teoretický časopis pro otázky státu a práva, 1991, č. 5, s. 392-398 ISSN 0231-6625
- [84] SALAČ, J.: Rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilním právu. Praha, C. H. Beck 2004. 304 s. ISBN 80-7179-914-9
- [85] SCHEU, H. CH.: Ochrana menšín v právu Evropské unie. In: Správní právo, 2007, č. 7, s. 490-514 ISSN 0139-6005
- [86] SMITH, A. B. Jr., CRAVER, B., CLARK, L. D.: Employment Discrimination Law: Selected Statutes and Regulations. New York, Lexis Pub 2000. 472 s. ISBN 978-0820543611
- [87] SUDRE, F.: Mezinárodní a evropské právo lidských práv. Brno, Masarykova univerzita 1997. 364 s. ISBN 80-210-1485-7
- [88] SVÁK, J.: Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práva). Žilina, Poradca podnikateľa 2006. 1116 s. ISBN 80-88931-51-7
- [89] SVÁK, J.: Rozsudky Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva. Žilina, Poradca podnikateľa 2006. 1200 s. ISBN 80-88931-52-5
- [90] SVOBODA, J. a kol.: Občiansky zákonník. Komentár a súvisiace predpisy. Bratislava, Eurounion 2005. 1345 s. ISBN 80-88984-64-5
- [91] SVOBODA, P.: Úvod do evropského práva. Praha, C. H. Beck 2008. 280 s. ISBN 978-80-7179-621-3
- [92] ŠAMALÍK, F.: Svoboda a rovnosť v soudobých ústavách. In: Právnik: Teoretický časopis pro otázky státu a práva, 2000, č. 7, s. 649-675 ISSN 0231-6625
- [93] ŠIŠKOVÁ, N.: Dimenze ochrany lidských práv v EU. Praha, ASPI 2003. 228 s. ISBN 80-86395-52-9

- [94] ŠTURMA, P.: Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv. Praha, C. H. Beck 2003. 160 s. ISBN 80-7179-398-1
- [95] TICHÝ, L. a kol.: Dokumenty ke studiu evropského práva. 3. vydání. Praha, Linde 2006. 912 s. ISBN 80-7201-573-7
- [96] TICHÝ, L. a kol.: Evropské právo. 2. vydání. Praha, C. H. Beck, 2004. 919 s. ISBN 80-7179-449-X
- [97] TICHÝ, L. a kol.: Evropské právo. 3. vydání. Praha, C. H. Beck 2006. 879 s. ISBN 80-7179-430-9
- [98] TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K.: Sociální právo Evropské unie. Praha, C. H. Beck 2003. 270 s. ISBN 80-7179-831-2
- [99] TROSKIE, H.: An introduction to Strikes in the Netherlands. BookWorld Publications, 1995. s. 112. ISBN 9075228066
- [100] TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení. Praha, C. H. Beck 2005. 350 s. ISBN 80-7179-856-8
- [101] VLČEK, R.: Dôkazné prostriedky v občianskom súdnom konaní. Bratislava, Epos 2006. 208 s. ISBN 80-8057-683-1
- [102] VLČEK, R., VACULÍKOVÁ, N., FARKAŠ, A.: Vybrané kapitoly z teórie práva. Bratislava, Epos 2007. 130 s. ISBN 978-80-8057-703-2
- [103] VOJČÍK, P. a kol.: Občiansky zákonník. Stručný komentár. Bratislava, Iura Edition 2008. 1220 s. ISBN 978-80-8078-183-5
- [104] VYSLOUŽIL, P.: Mobbing, šikana a diskriminace po česku. In: Právní rádce, 2005, č. 6, s. 37-38. ISSN 1210-4817
- [105] ZOUBEK, V.: Teorie státu a práva. 1 vydání. Praha, Policejní akademie České republiky 2006. 252 s. ISBN 80-7251-233-1

Internetové pramene (výber)

- www.amnesty.org
- www.amnesty.sk
- www.coe.int

- www.concourt.sk
- www.discrimination.com
- www.diskriminace.cz
- www.diskriminace.eu
- www.diskriminace.org
- www.diskriminacia.sk
- www.employment.gov.sk
- www.epi.sk
- www.epravo.cz
- www.equality2007.europa.eu
- www.equalrightstrust.org
- www.eur-lex.europa.eu
- www.europa.eu
- www.europa.sk
- www.europskyparlament.sk
- www.gender.gov.sk
- www.governance.sk
- www.government.gov.sk
- www.hrad.cz
- www.ilo.org
- www.ivo.sk
- www.justice.gov.sk
- www.justicnarevue.sk
- www.kozsr.sk
- www.legalaid.sk
- www.lhra-icpr.org
- www.mdac.info
- www.memo98.sk
- www.mensiny.vlada.gov.sk

- www.minedu.sk
- www.minv.sk
- www.nrozp.sk
- www.nrsr.sk
- www.nssr.gov.sk
- www.obcan.sk
- www.obcanademokracia.sk
- www.obcanskeporadny.cz
- www.ombudman.europa.eu
- www.osce.org
- www.osf.sk
- www.pdcs.sk
- www.poradna-prava.cz
- www.prezident.sk
- www.radaeuropy.sk
- www.rasizmus.sk
- www.rokovania.sk
- www.safework.gov.sk
- www.safework.sk
- www.sav.sk
- www.senat.cz
- www.snslp.sk
- www.spotrebiteliask.sk
- www.stop-discrimination.info
- www.un.org
- www.unicef.sk
- www.viaiuris.sk
- www.vlada.cz
- www.vop.gov.sk

- www.vupsvr.gov.sk
- www.zakon.sk
- www.zakon.cz
- www.zbierka.sk
- www.zpmpvrs.sk