

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE

Fakulta európskych štúdií
a regionálneho rozvoja

Ústav práva

Mgr. Kristián Čechmánek, PhD.
JUDr. Jana Ďurkovičová, PhD.

VYBRANÉ KAPITOLY Z PRACOVNÉHO PRÁVA



Nitra 2022

Vydala Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
vo Vydavateľstve SPU

Autori: Mgr. Kristián Čechmánek, PhD. (6,32 AH)
Ústav práva
FEŠRR, SPU v Nitre

JUDr. Jana Ďurkovičová, PhD. (0,81 AH)
Ústav práva
FEŠRR, SPU v Nitre

Recenzenti: JUDr. Mária Hušeková

Mgr. Martin Császár, PhD.
Investičný poradca

Schválila rektorka Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre dňa 19. 4. 2022
ako online skriptá pre študentov SPU.

Táto publikácia je publikovaná pod licenciou Creative Commons Attribution
NonCommercial 4.0 International Public License (CC BY-NC 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



ISBN 978-80-552-2489-3

Predhovor

Napriec mnohými odvetviami, odbormi a filozofickými prúdmi existuje vzácna zhoda na tom, že práca je jedna z najzákladnejších vlastností, či činností človeka. Práca je nerozlučne spätá nielen s každodenným životom človeka v podobe jeho vlastného výkonu fyzickej alebo duševnej činnosti, ale s podstatou človeka ako kultúrnej bytosti vôbec. Ak by aj človek akurát prácu nevykonával, žije v prostredí, ktorého kultúrna podstata sa vztyčuje na práci Boha, ktorý stvoril svet a siedmy deň oddychoval. Práca je široko interpretovaným symbolom západného sveta. Reprezentáciu práce môžeme nájsť napríklad v náboženskej mníšskej cnosti formulovanej stredovekým heslom benediktínov Modli sa a pracuj! (*Ora et labora*), v protestantskej asketickej pracovnej etike, ktorá významne pomohla s rozšírením kapitalizmu, ale aj v komunistickej ideológii ako formu vykorisťovania, či vo forme perfidného motta viacerých nacistických a komunistických vyhladzovacích táborov, kde vstup do „pekla“ lemovala bezútešná nádej možného oslobodenia prostredníctvom nútenej práce (*Arbeit macht frei*). Práca však nie je len symbolom a všadeprítomným kultúrnym ornamentom, ale aj nevyhnutným prvkom evolúcie spoločnosti a vzniku štátu. Práve práca, jej zdokonaľovanie a deľba patria k významným prvkom formovania sveta takého aký ho dnes poznáme a zjavne to nebude inak ani v budúcnosti, keďže práca a jej výkon si berie stále viac pozornosti aj v súvislosti s nastávajúcou priemyselnou revolúciou spojenou s robotizáciou výroby, či racionalizáciou práce formou skráteného pracovného týždňa, pracou na doma v období pandémie, či neustále sa meniacim pracovným podmienkam a ich štandardom.

Je zrejmé, že práca ako nevyhnutný prvok kultúry a medziľudských vzťahov je súčasťou spoločenskej výmeny. Zároveň sa dá predpokladať, že tak komplexný spoločenský fenomén akým práca bez pochyb je sa len ťažko vyhne právnej regulácii. A kde je právna regulácia, tam sú právne normy. Už by sme azda nemuseli ani pokračovať, no predsa dokončíme zjavné. Áno, s právnymi normami sú nevyhnutne späté práva a povinnosti. Sú to práva a povinnosti, obsah pracovnoprávných vzťahov, čo je v hľadáčku pracovného práva – právneho odvetvia, ktorého minimálna znalosť sa očakáva dnes už od každého, kto sa nejakým spôsobom zúčastňuje pracovného procesu. Ak sa aj náhodou neočakáva, je minimálne užitočné, aby takúto vedomosť účastník pracovnoprávných vzťahov mal. Poznajúc svoje práva tak minimálne môže vystupovať ako relevantný zmluvný partner alebo sa vyhnúť zbytočným sankciám pre prípad porušenia svojich právnych povinností. Netreba zabúdať, že znalosť zákona neospravedlňuje. Ak je pravdou, že diabol sa skrýva v detailoch, pracovné právo je diabolským odvetvím. Je teda nanajvýš užitočné ho aspoň všeobecne poznať. A to sa už dostávame k účelu našej publikácie, ktorá má byť sprievodcom v bludisku pracovného práva a študentom študujúcim na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre poskytnúť základnú predstavu o tom ako pracovné právo funguje, na akej logike je postavené a aké konzekvencie z jeho normatívnej manifestácie vyplývajú. Za týmto účelom sprevádzame študentov nielen teoretickou prípravou, ale v kľúčových momentoch aj praktickými radami, či ukázkami, aby vstup študentov do praktického pracovného sveta bol o čosi jednoduchší a sebavedomejší.

Skriptum je určené všetkým študijným odborom Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre ako aj všetkým tým, ktorí majú záujem o štúdium pracovného práva. Veríme, že v ňom študenti nájdu nielen učebnú literatúru, ale aj praktickú pomôcku pri riešení každodenných úskalí na trhu práce.

Autori

OBSAH

Obsah.....	4
1 Spoločenské predpoklady pracovného práva	7
1.1 Úvod	7
1.2 Veľký skok pre človeka, veľký skok pre ľudstvo	7
1.3 Bolestivé počiatky	9
2 História pracovného práva.....	11
2.1 Úvod	11
2.2 Svet podľa Tomáša Baťu.....	11
2.3 Povojnové pracovnoprávne zákonodarstvo	12
2.4 Komunistické pracovné právo 50tych rokov.....	13
2.5 Komunistické pracovné právo 60tych rokov.....	14
2.6 Pracovné právo po 1989	16
2.7 Vývoj pracovného práva v 20tych rokoch 20teho storočia	17
3 Miesto ľudskej dôstojnosti v pracovnom práve	18
3.1 Úvod	18
3.2 Akú hodnotu má človek?.....	18
3.3 Ľudská dôstojnosť ako politický cieľ	20
3.4 Ľudská dôstojnosť a jej ukotvenie v medzinárodnom práve a práve Európskej únie.....	21
3.5 Ľudská dôstojnosť v Ústave Slovenskej republiky	24
4 Formálne pramene pracovného práva	26
4.1 Úvod	26
4.2 Pramene práva vo všeobecnosti.....	26
4.2.1 Pramene poznania práva.....	26
4.2.2 Pramene vzniku práva	26
4.3 Pramene pracovného práva.....	27
4.3.1 Normatívne právne akty	28
5 Základné pojmy pracovného práva.....	36
5.1 Úvod	36
5.2 Pojem pracovné právo a jeho predmet	36
5.3 Pojem závislá práca	38
5.4 Pojem nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie	38
5.4.1 Nelegálna práca	39
5.4.2 Nelegálne zamestnávanie	39
5.5 Pojem zamestnanec a zamestnávateľ (subjekty pracovnoprávných vzťahov)	40
5.5.1 Zamestnávateľ	41
5.5.2 Zamestnanec.....	42
6 Základné zásady pracovného práva	43
6.1 Úvod	43
6.2 Čl. 1 Zákonníka práce.....	43
6.2.1 Sloboda povolania	44
6.2.2 Právo na podnikanie	44
6.2.3 Právo na prácu.....	44
6.3 Čl. 2 Zákonníka práce.....	44
6.3.1 Zmluvná sloboda	45
6.4 Čl. 3 Zákonníka práce.....	47
6.4.1 Právo na mzdu.....	47
6.4.2 Právo na odpočinok po vykonanej práci	47
6.5 Čl. 4 Zákonníka práce.....	48

6.6	Čl. 5 Zákonníka práce.....	48
6.7	Čl. 6 Zákonníka práce.....	48
6.7.1	Zásada rovnakého zaobchádzania	48
6.7.2	Právo na ochranu manželstva, rodičovstva a rodiny	49
6.8	Čl. 7 Zákonníka práce.....	49
6.9	Čl. 8 Zákonníka práce.....	49
6.9.1	Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.....	49
6.9.2	Právo na hmotné zabezpečenie	50
6.10	Čl. 9 Zákonníka práce	50
6.11	Čl. 10 Zákonníka práce	50
6.12	Čl. 11 Zákonníka práce	51
7	Pracovný pomer a pracovná zmluva	52
7.1	Úvod	52
7.2	Pracovný pomer	52
7.2.1	Druh práce	53
7.2.2	Miesto výkonu práce	53
7.2.3	Deň nástupu do práce	54
7.2.4	Mzdové podmienky	54
7.2.5	Skúšobná doba.....	54
8	Pracovný čas a doba odpočinku	62
8.1	Úvod	62
8.2	Pracovný čas vo všeobecnosti	62
8.3	Pracovný čas a jeho dĺžka.....	63
8.3.1	Ustanovený týždenný pracovný čas	64
8.3.2	Určený týždenný pracovný čas	64
8.3.3	Kratší pracovný čas	64
8.4	Rozvrhnutie pracovného času.....	64
8.4.1	Pracovná zmena a pracovný režim (začiatok a koniec pracovného času).....	64
8.4.2	Pracovný čas a jeho rozvrhnutie.....	65
8.5	Doby odpočinku	66
8.5.1	Prestávky v práci	67
8.5.2	Nepretržitý denný odpočinok	67
8.5.3	Nepretržitý odpočinok v týždni.....	68
8.5.4	Dni pracovného pokoja	69
8.6	Pracovná pohotovosť	70
8.7	Práca nadčas	70
8.8	Nočná práca	71
9	Skončenie pracovného pomeru	73
9.1	Úvod	73
9.2	Skončenie pracovného pomeru vo všeobecnosti	73
9.2.1	Skončenie pracovného pomeru dohodou	73
9.2.2	Skončenie pracovného pomeru výpoveďou	74
9.2.3	Okamžité skončenie pracovného pomeru	77
9.2.4	Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe.....	78
9.2.5	Skončenie pracovného pomeru na určitú dobu	78
10	Zodpovednosť za škodu v pracovnoprávných vzťahoch a predchádzanie škodám	79
10.1	Úvod.....	79
10.2	Základné prevenčné povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri predchádzaní škodám	79
10.3	Zodpovednosť zamestnanca za škodu (jednotlivé druhy zodpovednosti)	79

10.3.1	Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu	79
10.3.2	Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať	80
10.3.3	Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov	82
10.4	Rozsah a spôsob náhrady škody spôsobenej zamestnancom	82
10.5	Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu (Jednotlivé druhy zodpovednosti)	83
10.5.1	Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu	83
10.5.2	Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach	84
10.5.3	Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody	84
10.5.4	Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania	84
10.5.5	Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch	86
10.6	Rozsah a spôsob náhrady škody spôsobenej zamestnávateľom	86
10.7	Bezdôvodné obohatenie v pracovnoprávných vzťahoch	86
11	POUŽITÁ LITERATÚRA	87

1 SPOLOČENSKÉ PREDPOKLADY PRACOVNÉHO PRÁVA

1.1 Úvod

Pracovné právo dnes vnímame ako integrálnu súčasť právneho poriadku a asi len ťažko by sme si vedeli predstaviť jeho absenciu. Má to svoje opodstatnenie, keďže jednou z jeho základných úloh je bdieť nad zamestnancom, ktorý sa tradične považuje za slabšiu stranu pracovnoprávneho vzťahu. Hoci sme presvedčení, že stereotyp zamestnanca neustále potrebuje ochranu a zamestnávateľa na strane druhej, zhypnotizovaného túžbou po zisku a s napätím čakajúceho na príležitosť, aby zamestnancovi uškodil, je skôr kultúrnym prežitkom ľavicovej filozofie, treba citlivo vnímať realitu platného práva. Nakoniec je to právo, ktoré platí a v zmysle zásady „*Tvrдый закон, але закон*“¹ nemáme príliš na výber, akokoľvek by sa nám trajektória vývoja pracovného práva nepáčila. Rímsky právnik Celsus sa k poznaniu práva vyjadril nasledovne „*Poznať zákony neznamena pamätať si ich slová, ale poznať ich silu, moc a pôsobenie.*“ Je skutočne dôležitejšie chápať systém práva a jeho logiku a v súlade s jeho pravidlami vedieť právo interpretovať ako len poznať vety zo zákonov. Interpretácia práva je však široký pojem, pretože spôsobom akým právo vykladáme je veľké množstvo. Jedným z tých, ktoré nám vedia načrtnúť logiku celého právneho systému je historický výklad, teda taký výklad, kedy sa norma vykladá v rámci dejinných súvislostí a právnych úprav minulosti a v neposlednom rade ich materiálnych predpokladov, ktoré ovplyvnili konkrétny vývoj toho ktorého odvetvia. Aj pracovné právo má svoju históriu a ako veríme, jej náčrt môže priniesť základný náhľad do komplexnej úpravy tohto hybridného právneho odvetvia lepšie ako čokoľvek iné.

1.2 Veľký skok pre človeka, veľký skok pre ľudstvo

Počiatky pracovného práva je potrebné hľadať v 18. a 19. storočí v Anglicku, ktoré ako kolíska zázraku priemyselnej revolúcie preukazovalo potrebu regulácie novovzniknutých vzťahov medzi priemyselníkmi a ich zamestnancami. Náhla potreba úpravy takýchto vzťahov štátom je často zdôvodňovaná deregulovaným² „prirodzeným stavom“ postaveným na princípe *laissez-faire*³, kde mocenské uzdy spoločnosti boli v rukách kapitalistov vykorisťujúcich pracujúcich. Ak by sme ale chceli byť historicky vernejší, radšej ako ideologické, odsudzujúce závery ponúkneme obraz toho, ako spoločnosť v čase priemyselnej revolúcie (resp. bezprostredne pred jej rozmachom) vyzerala. Typickou črtou obdobia pred industrializáciou bola dominancia poľnohospodárstva a remesiel (ručná výroba). Neexistovali pritom príliš veľké rozdiely medzi jednotlivými krajinami Európy - trend bol celkom jednoznačný a zodpovedal duchu doby. Bolo to zrejme aj preto, že sociálne štruktúry sa prakticky od stredoveku príliš nezmenili. Ten zásadný impulz k zmene priniesla až industrializácia, ktorá transformovala dovtedajšie predstavy o pracovnom a rodinnom živote, ktoré v jej dôsledku prešli dramatickou transformáciou. Podľa väčšiny historikov sa priemyselná revolúcia začala vo Veľkej Británii v polovici 18. storočia. V tom čase väčšina

¹ Akokoľvek prísne je právo, treba ho dodržiavať a vynucovať. Inými slovami, nie je tu priestor na sentiment a emóciu. Právo treba aplikovať v jeho platnej podobe za každých okolností.

² Dereguláciou rozumieme opatrenia a aktivity obmedzujúce zásahy štátu do ekonomiky, hospodárstva a spoločenského života v všeobecnosti (opakom je regulácia).

³ Laissez-faire je politický prístup v ekonómii presadzujúci maximálnu úroveň slobody, trhovosti a minimálnych zásahov vlády do života spoločnosti. Autorstvo sa prisudzuje ministrovi financií francúzskeho kráľa Ľudovíta XIV., Jean-Baptiste Colbertovi.

Ľudí zriedka cestovala mimo vidiek, kde sa sústredila podstatná časť vtedajšieho života. Vidiecke obyvateľstvo, ako by sme vtedajšiu najvýznamnejšiu reprezentáciu mohli nazvať, pracovalo samozásobiteľským spôsobom, čo znamenalo, že pestovanie plodín bol predovšetkým spôsob, akým užiť seba a svoje rodiny a nie forma produkcie smerujúcej k obchodu za účelom zisku. V 18. storočí európska populácia výrazne rástla a poľnohospodári zvýšili produkciu, aby držali krok. Masové rozširovanie strojov v poľnohospodárstve spôsobovalo klesajúci dopyt odvetvia po pracovnej sile. Nakoniec neriešime dnes podobné problémy pri prechode na robotickú výrobu? Zdá sa, že problémy a obavy súdobej populácie nemuseli byť tak veľmi odlišné od tých našich súčasných. V každom prípade veľké, technologicky vyspelé farmy nahradili zastarané a neefektívne samozásobiteľské hospodárstva.

Priemyselná revolúcia ukazuje v praxi fungovanie konceptu známeho ako úspory z rozsahu (*economies of scale*). Podľa tohto princípu vedie zvýšená produkcia tovaru k zvýšenej efektívnosti, ktorá je daná napríklad lepšou deľbou práce alebo znižovaním podielu pevných nákladov vzhľadom k celkovým nákladom. Pre roľníkov však veľkovýroba znamenala menej ekonomických príležitostí. Podmienky sa javili ako horšie aj v dôsledku vplyvov presadzovania neobmedzeného súkromného užívania na úkor komunitného systému správy prírodných ekosystémov. Predtým mali dediny spoločné pozemky na pasenie zvierat, ktoré mohli využívať všetci dedičania. Hneď ako sa rozšírilo rozsiahle poľnohospodárstvo, ľudia s kapitálom tieto pozemky odkupovali a využívali ich ako súkromné farmy. Viacero ľudí nevedelo s evolučno-technologickým skokom držať krok a stále viac z nich s premenou spoločnosti zápasilo. Mnohí zanechali svoj dovtedajší vidiecky život a zamierili za príležitosťou do miest, kde sa konštituoval nový typ práce v manufaktúrach a továrňach. Hovoriac o továrňach, tieto mali rozhodujúci vplyv na rast anglických miest, čo možno vidieť napríklad na dramatickom raste dnes už známych priemyselných oblastí ako Leeds, či Manchester, ktoré prešli v priebehu len niekoľkých dekád významnou premenou. Číslo hovoria jednoznačne. Zatiaľ čo v roku 1800 žilo v mestách asi 20 % britskej populácie, za necelých 50 rokov, do polovice 19. storočia, sa toto číslo zvýšilo na 50 %. Uvedené platilo aj pre ostatné západoeurópske krajiny, vrátane Francúzska, Holandska a Nemecka, ktoré rovnako zaznamenali nárast mestského obyvateľstva, i keď sa zmeny nerealizovali v takom tempe ako na ostrovoch. Začiatok industrializácie je spojený s vedeckým pokrokom reprezentovaným významnými vynálezmi, ako bol napríklad parný stroj. Invencia a progres spôsobili, že sa dovtedajšie tempo práce limitovanej ľudskou a zvieracou silou, podstatne zrýchlilo. S tým súvisí aj zrýchlenie ekonomického, hospodárskeho, ako aj civilného života, ktorý vytváral dopyt po nových tovaroch a službách. Boom v priemysle a akcelerácia ekonomického behu mali nevyhnutne zvýšené nároky na prácu v segmentoch, ktoré priamo súviseli s manufaktúrnou a továrenskou výrobou. V továrňach, uhľových baniach a na iných priemyselných pracoviskách robotníci strávili dlhé hodiny v ťažkých a náročných podmienkach, ktoré sú z dnešnej perspektívy nepredstaviteľné. Multiplikačný efekt sa rozmáhal ako tlaková vlna a spolu s rozvíjajúcou sa industrializáciou sa museli nevyhnutne zväčšovať aj továrne, keďže bolo potrebné uspokojiť dopyt po novom, nedostatkovom tovare. Úspory z rozsahu sa stali kľúčom ku konkurenčnej výhode. Aj preto to boli práve väčšie spoločnosti, ktoré dokázali výhodu hromadnej produkcie využiť a v medzinárodnej obchodnej konkurencii si počínali najlepšie. Na strane druhej boli následkom týchto zmien vytláčané skoršie formy práce, ktoré postupne začali miznúť.

1.3 Bolestivé počiatky

Výrazným vplyvom industrializácie sa nevyhli najmä rodiny. Pred industrializáciou slúžili rodiny sociálnym aj ekonomickým účelom. Manželské páry a ich deti často pracovali spoločne na farmách alebo v obchodoch. Vo Veľkej Británii 18. storočia ženy a muži neraz pracovali vo svojich domovoch a činnosti, ako napríklad spriadanie vlny na textil a tkanie textilu na súkno boli bežnou súčasťou vidieckeho života preindustriálnej éry. Tieto „home – made“ výrobky sa potom predávali v systéme, ktorý sa nazýval „putting-out“ alebo ako domáci systém. Netreba si ale robiť ilúzie o náročnosti práce. Hoci prechod na industriálnu výrobu sa často spája s otrasnými pracovnými podmienkami a vykorisťovaním, práca v dobe, ktorá predchádzala priemyselnej revolúcii nemusela byť oveľa lepšia. Čo sa snažíme zdôrazniť je, že často podsúvaná predstava, že preindustriálna práca na poliach alebo v samozásobiteľsky fungujúcich farmách bola prívetivejšia v porovnaní s tou vo fabrikách je jednoducho zavádzajúca. Táto práca bola rovnako veľmi náročná a často aj nebezpečná, i keď iným spôsobom ako práca v továrňach. Jej veľkou výhodou bola skutočnosť, že na ňu boli všetci zvyknutí a nepodliehala skepse novoty, ktorá postihuje azda všetky nové vynálezy, výrobné procesy, či spôsoby. Príkladom je zmena životných návykov, ktoré boli spôsobené cestovaním za prácou. Rozmach fabrík znamenal, že väčšina mužov už nepracovala doma. Niektorí zanechali svoje rodiny na vidieku, iní si vzali svoje rodiny do miest. Zmena pracovného štýlu mala bez pochyb vplyv na súkromný a rodinný život ľudí. Ženy pracovali aj mimo domu. Nezadané ženy bežne pracovali ako slúžky v domovoch iných rodín. Mnoho Britiek, vrátane matiek, pracovalo v textilných závodoch. **V prvom storočí industrializácie bola detská práca bežná, a to bol jedným z kameňov úrazu industrializácie a dôvodom na vznik nového vysoko regulovaného právneho odvetvia – pracovného práva.** Teda nielen to, ešte aj zmena stratifikácie obyvateľstva. Práve tieto dve skutočnosti možno považovať za najvýraznejšie vplyvy na vznik pracovného práva. Odchod uchádzačov o prácu z pomerne riedko osídleného vidieku do miest, kde sa zhmožňoval nový pracovný život významne ovplyvnil možnosť na zmenu pracovných podmienok, resp. aspoň ich tematické ukotvenie. Politický výtlak si azda len ťažko predstaviť bez bohato zastúpených más. Pre masové formovanie hnutí, ktoré by apelovali na lepšie pracovné podmienky jednoducho vo vidieckych oblastiach nepanovali ideálne podmienky. Jednou z nich už menovaná hustota osídlenia a ďalšou nemenej významnou iný pracovný model. **Ak preindustriálny pracovný model so všetkými svojimi negatívami bol jednoducho akceptovaný, vysoká miera sociálnej interakcie obyvateľov husto osídlených industrializovaných miest naštartoval éru odborových a záujmových skupín s reálnou možnosťou politického tlaku na legislatívu v oblasti dovtedy neregulovaných právnych vzťahov.** Obrazne povedané, zatiaľ čo občasnú povzdych vidieckej preindustriálnej spoločnosti ohľadom náročných pracovných podmienok boli skôr vankom na zátylku nositeľov politickej moci, angažované masy robotníkov v industrializovanom a husto osídlenom novom svete už boli skôr víchricou s potenciálom zhodiť nielen stromy, ale aj celý spoločenský systém, ktorý bol naviac závislý od ľudskej práce. Faktom ale ostáva, že novovznikajúci systém náročnej práce mal svoje zásadné nedostatky, ktoré sociálnemu zmieru príliš nepomáhali, i keď tieto nedostatky boli často spojené napríklad s nedokonalosťou požívaných technológií a bezpečnosťou pri práci s nimi.

Zatiaľ čo 12 hodinové pracovné zmeny nie sú ničím výnimočným ani dnes, nízka bezpečnosť a ochrana života a zdravia pri práci sa zmenili od čias priemyselnej revolúcie zásadným spôsobom (aspoň v západnom civilizačnom okruhu). Nízke hygienické štandardy na pracovisku a nebezpečné podmienky, ktoré boli typické pre textilné továrne neboli ničím výnimočným. Nakoniec, písalo sa 19. storočie. Stroje boli technologickou novinkou a ich dizajn bol limitovaný ich funkciou. Na bezpečnosť sa príliš nemyslelo. Preto nebolo zvláštnosťou pracovať pri otvorených mechanických častiach strojov, ktoré neraz spôsobili

smrteľné zranenie alebo zmrzali robotníkov. Na kvalite pracovných podmienok sa isto nepodpísalo ani mimoriadne teplo, ktoré sprevádzalo činnosť priemyselných strojov a zariadení, v blízkosti ktorých sa práca stávala naozaj náročnou a nepríjemnou. Ak k tomu pričítame absenciu moderného vetrania a klimatizovania priestorov, dospejeme k záveru, že požiadavky pracujúcich neboli vonkoncom nadnesené. Jedným dychom ale treba dodať a zopakovať, že preindustriálna éra sa pasovala s podobnými problémami, len s tým rozdielom, že na problémy a ťažkosti vtedajšej práce nik nerefletoval zo zrejmých, vyššie spomenutých dôvodov.

Jednou zo zaujímavostí a zároveň často používaných kritických argumentov industrializácie a s ňou spojených pracovných podmienok je nízka mzda, ktorej hodnota sa pomeriava k výške priemerného mesačného nájomného. Takéto porovnanie vnímame ako problematické, keďže priemerný mesačný plat robotníka 40 šilingov voči priemernému mesačnému nájomnému 5 šilingov nezodpovedal ani len dnešným reáliám, kedy nájomné vonkoncom nepredstavuje 1/8 priemerného platu, ale skôr dvojnásobok, až štvornásobok hodnôt, ktoré existovali v danej dobe.

Ako sme uviedli vyššie, industrializácia nepostihla iba Anglicko, ale aj iné krajiny. Jednou z nich boli aj Spojené štáty americké. Tam sa výroba začala potom, čo národ získal nezávislosť na Anglicku. Prezident Thomas Jefferson, ktorého administratíva trvala od roku 1801 do roku 1809, neskôr zaviedol obchodné embargo. Jeffersonovo embargo zakázalo zahraničným krajinám posielat' ich tovar do USA, čím umelo zvýšil dopyt po tovare vyrobenom v USA. Už počas prvých 50 rokov od získania nezávislosti USA bol badateľný presun poľnohospodárskych robotníkov do zamestnania vo výrobe, z ktorej, rovnako ako vo Veľkej Británii, viedla textilná výroba. Industrializácia spolu s pokrokmi v doprave, ako je železnica, viedli k ekonomickému rastu a urbanizácii USA. Rozvoj robotníckej triedy znamenal vytvorenie spoločenskej sily, ktorá, hoci nie kapitálom, dokázala byť relevantným hráčom na trhu. Opakované formulácie požiadaviek robotníkov, ktoré neboli vždy vypočítané viedli nakoniec ku konfliktu medzi robotníkmi a majiteľmi tovární. Prostriedkom boja za bezpečnejšie pracovné podmienky a vyššie platy boli štrajky, ktoré napokon zasiali politickú vôľu k zmenám zlepšujúcim pracovné podmienky v krajine. Podobné tendencie bolo možné pozorovať v každej industrializovanej spoločnosti.

2 HISTÓRIA PRACOVNÉHO PRÁVA

2.1 Úvod

Predstava, že by zamestnanec nemohol dať legálne výpoveď alebo by bol pridelený na prácu v ľubovoľnom regióne podľa autoritatívneho rozhodnutia štátneho orgánu je v 21. storočí, v podmienkach liberálno-demokratickej časti sveta, takmer nepredstaviteľná. A napriek tomu aj takto pracovné právo mohlo v minulosti vyzeráť. Nie hockde na svete, nie v regiónoch subsaharskej Afriky, či v Severnej Kórei. Takáto prax bola vlastná našim geografickým podmienkam. Riešiac každodenné problémy súčasnosti, ktoré môžu tkvieť napríklad v snahe zamestnávateľov optimalizovať výdavky obchádzaním pracovného pomeru jeho nahrádzaním právnymi vzťahmi iného druhu, ktoré poskytujú zamestnávateľovi menšie daňovo-odvodové zaťaženie a zamestnancovi vyššiu čistú mzdu, je z času na čas užitočné nazrieť do minulosti, pri pohľade do ktorej sa súčasné problémy môžu javiť ako nezmyselné. Zároveň takýto spätný pohľad umožňuje doceniť zásadný demokratický vývoj a evolúciu pracovného práva od jeho vyslovene nespravodlivej, takpovediac skrz-naskrz verejnoprávnej, podoby až po zmluvný model postavený na zmluvnej autonómii zamestnanca a zamestnávateľa typický pre podmienky 21. storočia. Kapitola histórie pracovného práva bude kapitolou legislatívno-politického vývoja pracovného práva na území Slovenska v priebehu posledných 100 rokov, počnúc prvorepublikovým zákonodarstvom, až po osobitný režim pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú typické pre obdobie globálnej pandémie vírusu Covid 19. Hoci sme o čosi vyššie spomínali významný dejinný progres lokálneho pracovnoprávneho zákonodarstva od nespravodlivého k spravodlivému, začneme predsa len obdobím, o ktorom sa ako o zlom, či nespravodlivom vonkoncom nedá hovoriť. Išlo o éru buržoázneho, kapitalistického pracovného práva, ktoré zodpovedalo novovznikajúcej veľmoci v srdci Európy – Prvej Československej republike.

2.2 Svet podľa Tomáša Baťa

Meno českého priemyselníka a azda prvého globalizátora priemyselnej výroby vo svete nespomíname náhodou. Bol to práve Tomáš Baťa, kto formoval pracovnoprávne ideály, ktoré sú pre menších, či väčších zamestnávateľov vzorom aj v dnešnom období. To by ale nestačilo, pretože vzhľadom na ekonomickú silu a prirodzenú autoritu, ktorú priemyselník požíval, mal výrazný vplyv aj na materiálne podmienky tvorby pracovnoprávnej legislatívy, ktorú navyše často svojimi pokrokovými a prosociálnymi programami pre svojich zamestnancov významne prekonával⁴, vďaka čomu si zaslúžene získal všeobecnú úctu a obdiv. Môže to byť náhoda, ale kde inde by sme mohli nájsť úpravu denného pracovného času stanovenú na, v tej dobe, progresívnych 8 hodín? Áno, bolo to už v roku 1918 v Československu.⁵ A hoci touto vymoženosťou disponoval aj Sovietsky zväz, ak uvážime ostatné rozdiely v teoretickej, ako aj praktickej politicko-právnej rovine, zrejme bude dosiahnutá zhoda na tom, že v demokratickom svete takáto právna úprava jednoducho konkurenciu nemala. Jedným z kľúčových dôvodov rozvoja pracovnoprávnej úpravy, v ktorej mal svoju nezastupiteľnú účasť štát boli ťažké pracovné podmienky detí, mladistvých a žien a s tým spojený dopyt po ich ochrane. Regulácia prvorepublikového zákonodarstva v tomto odvetví sa týkala

⁴ Známe sú prípady, kedy napríklad v čase krízy a podstatného znižovania miezd po 1. svetovej vojne Baťa svojim zamestnancom zabezpečil 50% zľavy na potraviny alebo bezplatné večerné kurzy a školenia v profesii, či výučbe cudzích jazykov pre najšikovnejších a najschopnejších robotníkov.

⁵ 8 hodinový pracovný čas bol ustanovený zákonom č. 91/1918 o osemhodinovom pracovnom čase.

napríklad práce detí pred dovŕšením 14. roku veku.⁶ Zvýšená miera ochrany sa nevyhla ani jednému z najnáročnejších povolání doby – baníctvu. Zákonná úprava z roku 1921 sa týkala právneho ukotvenia platenej dovolenky slúžiacej na zotavenie. Výmera dovolenky bola ustanovená v závislosti od trvania zamestnania baníka, a to v rozpätí od 5 až do 10 dní. Tento trend sa neskôr rozšíril aj v iných odvetviach a v roku 1925 bola forma dovolenky na zotavenie prístupná nielen pre baníkov, ale aj pre ostatné robotnícke povolania, a to v rozsahu 6 až 8 dní v kalendárnom roku. Sociálna legislatíva sa neobmedzovala iba na pracovný čas, zotavovanie, či oddych po práci. Významným aspektom povojnového pracovnoprávneho zákonodarstva bola aj reakcia na zvýšenú nezamestnanosť. Na túto štát reagoval rôznymi formami podpory a pomoci v nezamestnanosti, ktoré mali napríklad povahu dávok (ak bol žiadateľ o podporu poistený), sprostredkovania práce (realizované sprostredkovateľňami práce), či účasťou odborových organizácií (gentský systém⁷). Samotná nezamestnanosť teda vonkoncom nezakladala nárok na podporu. Bolo potrebné splniť ďalšie podmienky, ktorými boli členstvo v odborovej organizácii počas určitého obdobia (obdobie sa rátalo pred momentom vzniku nezamestnanosti), zdržanie sa štrajku, či vyvarovanie sa prepustenia zo zamestnania z vlastnej viny. Vývoj sociálnej legislatívy neskôr významne ovplyvnili udalosti z tzv. Čierneho utorka – krachu burzy v New Yorku. Veľká depresia znamenala významnú ekonomickú a psychickú záťaž pre obyvateľstvo, ktoré sa muselo vysporiadať s nástrahami, ktoré neraz prekonávali ťažkosti na pracovnom trhu po prvej svetovej vojne. Štát preto reagoval prestavbou podpory v nezamestnanosti, ktorá sa v dovtedajšej úprave javila diskriminačná a neefektívna. Podľa novej právnej úpravy sa poberanie podpory predĺžilo na 13 týždňov.⁸ Štát okrem toho urobil krok vpred a narušil inak nedotknuteľnú konsenzuálnu sféru pracovnoprávneho vzťahu, kde výsledok dohody bol prienikom autonómnych vôľ zamestnanca a zamestnávateľa, a to nielen v prípade uzavretia pracovnoprávneho pomeru, ale aj jeho trvania, či podmienok a času jeho skončenia. Vzhľadom na spoločenské parametre hospodárskej krízy – Veľkej depresie sa práve skončenie pracovného pomeru od prijatia nariadenia vlády č. 78/1934 dostalo čiastočne do rúk štátu, ktorý sa prostredníctvom okresných úradov angažoval v zmierovacom konaní medzi zamestnávateľom a zamestnancami, výsledkom ktorého mal byť názorový obrat zamestnávateľa vo veci prepúšťania. Hoci prípadný neúspech takéhoto konania nebol na prvý pohľad nijakým spôsobom sankcionovaný, zákon predpisoval rozhodnúť o prepustení zamestnancov v takomto prípade okresný úrad, čím zamestnávateľ prišiel o jedno z najvýznamnejších práv týkajúcich sa jeho zmluvnej slobody.

2.3 Povoynové pracovnoprávne zákonodarstvo

Charakter pracovnoprávnej legislatívy po druhej svetovej vojne možno naďalej označovať za buržoázny, i keď s viacerými špecifikami súvisiacimi práve s vojnovým konfliktom a ním zaťaženými komplikovanými národnostnými vzťahmi. Nemaľým spôsobom zasiahli do pracovnoprávnych vzťahov aj materiálne podmienky vtedajšej spoločnosti, ktoré boli charakterizované nedostatkom pracovných síl. A práve v prieniku týchto dvoch dôvodov sa inak **buržoázny charakter pracovného práva začínal čoraz viac transformovať a podobať na pracovné právo typické skôr pre diktatúry alebo totalitné štáty. Dôvodom je predovšetkým prísny centralizmus a prevaha administratívnych opatrení v oblasti**

⁶ Táto regulácia bola realizovaná zákonom č. 420/1919 o práci detí pred dovŕšením 14. roku veku.

⁷ Tento systém spočíval v poskytovaní finančnej podpory len pre odborovo organizovaných nezamestnaných prostredníctvom odborových centrál s určitým podielom štátnej výpomoci. V dôsledku toho sa okruh osôb s právom na podporu významne zúžil.

⁸ Táto regulácia bola realizovaná zákonom č. 74/1930.

rozmiešťovania pracovných síl nie nepodobným spôsobom ako sa to dialo v neskoršom období ovplyvnenom komunistickým ideologickým nánosom. K tomuto sa pridružil aj inštitút nútenej práce, realizovaný predovšetkým formou núteného rozmiešťovania (premiešťovania) pracovných síl, či zákonnou povinnosťou zotrvať na určených pracovných miestach stanovenú dobu. Právnym základom pre tieto pracovné novoty bol dekrét prezidenta Beneša.⁹ Pracovná povinnosť ustanovená dekrétom prezidenta významne obmedzila zmluvnú slobodu účastníkov v oblasti pracovnoprávných vzťahov a uplatňovala sa na všetkých mužov od 16 do 55 rokov a žien od 18 do 45 rokov za predpokladu, že boli práceschopní. Pôsobnosť dekrétu sa však neuplatňovala na všetky druhy prác, ale len na tie, ktorých výkon sa vyžadoval na plnenie dôležitých verejných záujmov. Ako už bolo spomenuté o niečo vyššie, dekrét prezidenta významným spôsobom zasahoval do zmluvnej slobody a autonómie účastníkov právneho vzťahu. Moc nad zamestnancom tak preberal okresný úrad, ktorý bol oprávnený na základe osobitných dôvodov oslobodiť zamestnanca od pracovnej pohotovosti pred uplynutím času, na ktorú mu bola pridelená práca. Prísnosť ustanovení sa stupňovala tak, že roku 1946 došlo k sankcionovaniu deliktov v oblasti porušenia pracovnej povinnosti prostriedkami trestného práva. Od takto tvrdej úpravy sa napokon upustilo a sankcie sa realizovali iba na úseku správneho práva.

V úvode tejto časti sme načrtli, že povojnová legislatíva bola zaťažená národnostnými konfliktmi a problémami. Mali sme na mysli najmä dekrét prezidenta¹⁰, ktorým došlo k zakotveniu pracovnej povinnosti osôb, ktoré prišli o československé štátne občianstvo. Išlo o represiu namierenú napríklad proti Nemcom a Maďarom, ktorí mali solidárne niesť kolektívnu vinu za nepriateľské porazené štáty bojujúce v 2. svetovej vojne. Osoby podliehajúce tomuto dekrétu boli nasadzované predovšetkým na práce, ktoré súviseli s odstraňovaním vojnových škôd, ako aj práce smerujúce k obnove hospodárstva.

2.4 Komunistické pracovné právo 50tych rokov

Centrálne rozmiešťovanie pracovných síl získalo na popularite v 50tych rokoch. Avšak zatiaľ čo v predchádzajúcom buržoáznom období išlo o dôvody najmä praktického charakteru (obnova povojnovej republiky), v komunistickom štáte tkvel dôvod v kolektivistickej a centralistickej ideológii. Medzi obeť umiestňovacieho systému (realizoval sa na základe umiestneniek) patrili napríklad absolventi vysokých škôl. Títo boli umiestňovaní formou umiestneniek vydávaných ministerstvom školstva na obdobie 3 rokov na miesta určené štátnym aparátom. Kľúčovým tu bolo vládne nariadenie, na základe ktorého vysokoškolskí absolventi a absolventi výberových odborných škôl mali uplatňovať a realizovať svoje odborné znalosti a schopnosti na miestach, kde sa to považovalo za potrebné a užitočné. Pod potrebnosťou a užitočnosťou treba rozumieť obsadzovanie takých absolventských pracovných miest, ktoré zodpovedali vôli komunistického ústredia a ním formulovaného štátneho plánu. Toto obmedzenie sa samozrejme netýkalo len absolventov vysokých škôl, ale konzekventne aj zamestnávateľov, ktorí boli povinní prijať určených absolventov, respektíve nesmeli do zamestnania prijať tých absolventov, ktorí pre nich neboli určení. Realizácia týchto opatrení mala viaceré fázy počnúc mäkkými metódami presvedčovania, až po pridelenie absolventa úradným rozhodnutím proti jeho vôli. Netreba azda zdôrazňovať, že zmluvná sloboda nebola porušená iba v prípade začatia pracovného pomeru, ale dotknuté bolo aj jeho skončenie, ktoré podliehalo rozhodnutím príslušného orgánu štátnej správy.¹¹ O inštitútoch

⁹ Dekrét prezidenta republiky č. 88/1945 Zb. O všeobecnej pracovnej povinnosti.

¹⁰ Dekrét prezidenta republiky č. 71/1945 Zb.

¹¹ Nariadenie vlády č. 20/1952 Zb.

dohody alebo výpovedi teda nemohla byť vonkoncom ani reč. Systém umiestneniek bol neskôr nahradený odporúčaním školy zamestnávateľovi, ktorý bol však naďalej povinný prijať odporúčaného absolventa do pracovného pomeru. Išlo o formálny rozdiel, v praxi však princíp zmluvnej slobody zostával umlčaný. S uvedeným súvisí aj zákaz zamestnávateľov prijímať do pracovného pomeru tých absolventov, ktorí nemali odporúčanie školy, čím obmedzenie zmluvnej slobody nepretrvávalo len u zamestnávateľov, ale aj u zamestnancov. Rozmiestňovanie pracovných síl započaté dekrétom prezidenta republiky č. 88/1945 bolo zrušené až v roku 1959. Tým došlo k ukončeniu administratívneho systému rozmiestňovania pracovných síl.¹²

Popri zjavne negatívnom vývoji pracovnoprávneho zákonodarstva obmedzujúcim zmluvnú slobodu a autonómiu účastníkov pracovnoprávnych vzťahov došlo aj k viacerým zmenám, ktoré možno z pohľadu zamestnanca hodnotiť pozitívne. K takýmto zmenám možno zaradiť zvýšenie štandardov v oblasti ochrany života a zdravia zamestnancov. Pracovné úrazy a choroby z povolania sa síce nestali minulosťou, ale aspoň za ne preberali zodpovednosť podniky, ktoré boli povinné nahradiť zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla, a to v celom rozsahu. Na priaznivé pracovné podmienky mala zaiste vplyv aj dĺžka pracovného času, ktorá v roku 1956 prešla zmenou – skrátením. Maximálny týždenný pracovný čas tak po aplikácii novej úpravy predstavoval 46 hodín.¹³ Bezo zmeny nezostala ani zákonná úprava dovolenky, ktorá už v priebehu 40tych rokoch doznala výraznejších zmien. Vývoj možno vnímať jednak prostredníctvom kvalitatívnych zmien, medzi ktoré patrí najmä aplikácia zásady rovnosti medzi všetkými povolania, teda právna úprava rovnakej možnosti čerpania dovolenky pre všetky druhy robotníkov, a zároveň tiež cez kvantitatívne zmeny postihujúce predovšetkým samotnú dĺžku dovolenky, ktorá sa v priebehu 40tych a 50tych rokov predĺžila až na 4 týždne.

2.5 Komunistické pracovné právo 60tych rokov

Nová dekáda v oblasti pracovného práva predstavovala čiastočnú liberalizáciu a humanizáciu pracovných podmienok. Sociálne zákonodarstvo zvýšilo mieru starostlivosti o pracujúce tehotné ženy a matky. Materská dovolenka s priznaným zabezpečením vyplácaným z nemocenského poistenia trvala až 22 týždňov. Dovolenku bolo možné predĺžiť o ďalšiu neplatenú časť, a to až do jedného roku veku dieťaťa. Osobitný zreteľ na pracujúce matky predstavovala aj úprava prestávok v práci na dojčenie a zvýšená miera ochrany pri prepúšťaní zo zamestnania. V oblasti rozmiestňovania pracovných síl, ktorá definovala pracovné právo 50tych rokov došlo k viacerým zmenám. Zamestnávateľ mal po novom povinnosť uzavrieť so študentom pracovnú zmluvu, a to ešte pred skončením jeho štúdia.¹⁴ Na strane druhej sa upustilo od podmienky súhlasu okresného národného výboru so založením a skončením pracovného pomeru.¹⁵

60te roky priniesli okrem už spomínaných novôt aj významný legislatívny posun v podobe prijatia Zákonníka práce. Inými slovami, dovtedajšia rozdrobená a neprehľadná pracovnoprávna úprava sa sústredila do jedného kódexu, ktorý vyčerpávajúcim spôsobom reguloval oblasť pracovnoprávnych vzťahov. Zákon č. 65/1965 Zb. tak predstavoval unifikačný nástroj a vo svojom výsledku zjednotenú úpravu pracovného práva.¹⁶ Po jeho

¹² Zákon č. 70/1959 Zb., Vládne nariadenie č. 92/1958 Zb.

¹³ Zákon č. 45/1956 Zb.

¹⁴ Nariadenie č. 74/1965 Zb.

¹⁵ Zákon č. 70/1958 Zb.

¹⁶ Zákon č. 65/1965 Zb.

prijatí sa už viac neupravovali rôzne kategórie zamestnancov rôznymi zákonmi, ale boli zjednotené pod jednu legislatívnu strechu. Aká bola povaha nového pracovnoprávneho kódexu? Tá stále hovorila jasnou rečou. Hoci obdobie nebolo tak tvrdé ako povestné 50te roky, stále je to obdobie komunizmu, a to dávala najavo aj nová kodifikácia.¹⁷ Prevalha kogentných noriem¹⁸ vyústila v konečnom znení do podoby, ktorú bolo možné definovať základným princípom policajného štátu „*čo nie je dovolené je zakázané*“.¹⁹ Dohoda účastníkov tak prakticky nemala priestor a obsahom pracovnoprávnych vzťahov bola vôľa štátu. Za krok vpred možno z pohľadu zamestnanca považovať prevzatie kompetencií v oblasti dozoru nad dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci úradmi bezpečnosti práce, ktoré mali prispieť zvýšeniu kvality pracovných podmienok aj tým, že tieto orgány mali byť nezávislými.²⁰ Či tieto zmeny naozaj zabezpečili žiadaný príspevok ku kvalite práce na území Československa nemožno s istotou potvrdiť. To čo objektívne pracovné podmienky zmenilo a zrejme, vzhľadom na úmerne navýšenú dobu odpočinku, aj zlepšilo, bolo skrátenie týždenného pracovného času na 42,5 hodiny a úprava 5 dňového pracovného týždňa.²¹ Počiatok 60tych rokov definovaný materskou dovolenkou v dĺžke 22 týždňov bol taktiež novelizovaný v prospech zamestnankýň – matiek, a to predĺžením materskej dovolenky na 26 týždňov.²²

Vpád Varšavských vojsk do Československa zmenil aj trajektóriu vývoja pracovného práva. To sa po krátkom období uvoľňovania a takzvanej Pražskej jari opäť vrátilo do mantinelov otvorene totalitaristického, represívneho komunistického práva. Problematické ustanovenia, od ktorých sa postupne upúšťalo sa vracali späť, často aj v oveľa viac neľudskej podobe. Dôkazom je takzvaná „*Normalizačná novela Zákonníka práce*“, ktorá bola budovaná na princípe diskriminácie upravujúcej mechanizmus rozviazania pracovného pomeru na základe subjektívnych a politických dôvodov.²³ Zamestnávateľ tak mohol rozviazať pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým zrušením v prípade ak zamestnanec svojou činnosťou narušil socialistický spoločenský poriadok a stratil dôveru na výkon ním zastávanej funkcie. Okamžité zrušenie pracovného pomeru ako krajný nástroj pracovnoprávnej represie bol použiteľný za predpokladu, že zamestnanec svojím konaním narušil socialistický spoločenský poriadok takým spôsobom, že jeho pokračovanie na pracovnej pozícii do uplynutia výpovednej doby nie je možné bez toho, aby bolo ohrozené riadne plnenie úloh zamestnávateľa. Toto bolo ukončené až po naliehaní Medzinárodnej organizácie práce v roku 1975.²⁴

¹⁷ Pod pojmom kodifikácia rozumieme zjednotenie a úpravu právnych pomerov alebo zjednotenie právnych predpisov právneho odvetvia do podoby zákonníka (kódexu).

¹⁸ Kogentnou normou rozumieme takú právnu normu, ktorá vylučuje, aby sa subjekty právneho vzťahu odchýlili od pravidla v nej uvedeného, a to ani v prípade dohody všetkých účastníkov právneho vzťahu. Nie je prípustná žiadna odchýlka od takejto právnej normy a povinnosti správania v nej uvedenej. Kogentnú normu nemôžu účastníci právneho vzťahu ani vylúčiť, či obmedziť.

¹⁹ Práve pomer dispozitívnych a kogentných noriem je jedným zo spoľahlivých indikátorov slobodnej spoločnosti a demokratického zriadenia s prvkami právneho štátu. **Zatiaľ čo demokratický a právny štát je vo svojom súkromnom práve definovaný princípom „*Jura merae facultatis*“, teda čo nie je zakázané je dovolené, policajný štát stojí na princípe opačnom, podľa ktorého je zakázané všetko, čo nie je dovolené.**

²⁰ Zákon č. 174/1968 Zb.

²¹ Vyhláška č. 63/1968 Zb.

²² Zákon č. 88/1968 Zb.

²³ Zákon č. 159/1969 Zb.

²⁴ Zákon č. 20/1975 Zb.

2.6 Pracovné právo po 1989

Najvýznamnejšou skutočnosťou, ktorá principiálne ovplyvnila ďalší vývoj nielen pracovného práva, ale akéhokoľvek právneho odvetvia bola zmena politického režimu. Prechod z komunizmu na liberálno-demokratický model postavený na úplne odlišnej, ba priam protikladnej paradigme jasne vyjadruje napríklad aj Ústava Slovenskej republiky prostredníctvom ustanovenia čl. 1 ods. 1, podľa ktorého je Slovenská republika zvrchovaný, demokratický a právny štát, ktorý sa neviaže na nijakú ideológiu, ani náboženstvo. Tento zásadný rozdiel definoval formuláciu a podstatu právnych vzťahov, ktoré dovtedy podliehali ideologickej - komunistickej základni, ktorá nevyhnutne definovala ich povahu, účel a ciele. Hoci by sa mohlo na prvý pohľad zdať, že prechod na ekonomický model kapitalizmu sa zásadným spôsobom dotkol sociálnych práv zamestnancov, toto sa však nestalo a napriek určitým zmenám sa aj v novej ére pokračovalo v ochrane práv zamestnancov či už prostredníctvom garantovaného práva na kolektívne vyjednávanie²⁵, štrajk alebo hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti.²⁶ Bezo zmeny neostal ani charakter kogentného pracovného práva, kde zmluvná sloboda a autonómia zmluvných strán ustupovala vôli štátu. Nová éra definovaná trhovým hospodárstvom liberalizovala stávajúci zákonník práce tak, aby mohli účastníci zmluvných vzťahov v podstatne väčšej miere realizovať svoju vôľu a upravovať svoje vzájomné vzťahy tak ako im to vyhovuje.²⁷

Významným momentom v oblasti transformácie pracovného práva bol rok 2001, ktorý bol rokom rekodifikácie²⁸ pracovného práva. Bol prijatý nový Zákonník práce²⁹ ako aj ďalšie zákony, ktoré upravovali ďalšie časti pracovného práva neobsiahnuté v zákonníku práce. Toto obdobie a bezprostredne nasledujúce roky boli navyše ovplyvnené ďalším historickým míľnikom – vstupom do Slovenskej republiky do Európskej únie, čo sa odrazilo aj na obsahu a forme pracovnoprávných vzťahov, najmä v oblasti zákazu diskriminácie, pracovného pomeru na určitú dobu, či kratšieho týždenného pracovného času. Vplyvom smerníc a judikatúry Európskeho súdneho dvora boli upravené aj časti týkajúce sa dovolenky, materskej dovolenky a pracovného času. V ostatnom čase došlo k zmene pracovného práva najmä kvôli pandémie vírusu Covid-19, ktorý zmenil spoločenské reálie začiatkom roka 2020.³⁰ Pandemický potenciál vírusu v spojení s jeho nepredvídateľnými následkami a náročnosťou sledovania rozširovania nákazy v spoločnosti viedli Svetovú zdravotnícku organizáciu k vyhláseniu globálnej pandémie, na čo reagovali postupne aj regionálne vlády rôznymi opatreniami, medzi ktoré patrí napríklad aj vyhlásenie núdzového stavu. Nová situácia spôsobená dovtedy nepoznaným elementom významne ovplyvňujúcim sociálnu interakciu zasiahla zásadným spôsobom aj pracovnoprávne vzťahy, a to napríklad v oblastiach práce z domu (home office), čerpania dovolenky, rozvrhnutia pracovného času, či

²⁵ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

²⁶ Zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti.

²⁷ Zákon č. 3/1991 Zb.

²⁸ Rekodifikácia je proces významnej zmeny a prepracovania právneho odvetvia prostredníctvom prijatia celkom nového kódexu (zákona). V ostatných 20 rokoch patrí k najvýznamnejším rekodifikáciám prijatie nového Trestného zákona a Trestného poriadku prijatím zákonov č. 300/2005 Z. z. a 301/2005 Z. z. (rekodifikácia trestného práva) a prijatie Civilného sporového poriadku, Civilného mimosporového poriadku a Civilného správneho poriadku prijatím zákonov č. 160/2015 Z. z., 161/2015 Z. z. a 162/2015 Z. z. (rekodifikácia občianskeho práva procesného alebo civilného procesu). Tou najočakávanejšou a tiež najviac odkladanou rekodifikáciou je však rekodifikácia Občianskeho práva hmotného prostredníctvom výmeny Občianskeho zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb.), ktorý platí na území Slovenska už takmer 60 rokov.

²⁹ Zákon č. 311/2001 Z. z.

³⁰ 6. marca roka 2020 sa na územie Slovenska rozšírila nákaza, známeho tiež ako koronavírus SARS-CoV-2.

prekážok v práci na strane zamestnanca súvisiacimi napríklad s absenciou vakcinácie alebo platného výsledku testovania s negatívnym výsledkom.

2.7 Vývoj pracovného práva v 20tych rokoch 20teho storočia

Bez najmenších pochybností možno považovať pracovnoprávnu legislatívu za tú najviac meniacu sa. Vzhľadom na spoločenský a technologický pokrok nie je dôvod predpokladať, že sa na tom do budúcnosti čokoľvek zmení. Aj preto je príliehavou a čoraz dôležitejšou otázkou smerovanie pracovného práva v krátkodobom a strednodobom horizonte. Hoci nie sme jasnovidci, dovoľme si predpokladať, že na základe stávajúcich trendov sa pracovné právo zmení nasledovne. Vplyv globálnej pandémie načrtol otázku ako sa vysporiadať so situáciou, kde na jednej strane je potrebné zabezpečiť riadny chod hospodárstva prácou zamestnancov, na strane druhej však garantovať bezpečnosť na pracovisku a štandardy verejného zdravia. Inými slovami, ochranu pred prenášaním infekčných ochorení najmä vírusového pôvodu. Čiastočnou odpoveďou sú tendencie, ktoré možno pozorovať už dnes. Povinnosť zamestnanca zabezpečiť ochranu dýchacích ciest vo forme rúška, či respirátora, preukázanie sa očkovaním, prekonaním alebo negatívnym výsledkom testu. Toto sa podľa nášho názoru môže meniť v prospech vakcinácie tak, že v budúcnosti bude možné vstúpiť na pracovisko len s potvrdením o očkovaní. Takýto vývoj očakávame jednak s prihliadnutím na pracovnoprávnu legislatívu v iných štátoch, jednak so zreteľom na udržateľnosť a spoľahlivosť rôznych metód prevencie a ochrany pred nákazlivými ochoreniami. S uvedeným súvisí aj popularizácia práce z domu, ktorá podľa nás bude nielen tolerovaná, ale v budúcnosti aj žiadaná. Odhliadnuc od pozitív súvisiacich s prevenciou pred šírením chorôb, je vhodné spomenúť aj šetrenie nákladov zamestnávateľov na nájmy, energie a pod. Nevýhodou naopak môže byť sociálny dištanc a s ním spojené negatívne psychické stavy. To čo sa dlhé roky žiada v pracovnoprávnej oblasti je liberalizácia pracovného pomeru. Predsudky a vplyv ľavicových ideológií znemožnili úplnú voľnosť a realizáciu zmluvnej autonómie účastníkov pracovnoprávnych vzťahov. Inými slovami, pestré a variabilné ekonomické a spoločenské záujmy členov spoločnosti sú stále príliš unifikované rigidnou pracovnoprávnou úpravou. Netrúfame si síce tvrdiť, že pracovné právo sa liberalizuje, uvedený vývoj by však bol nanajvýš logický, a to aj v nadväznosti na technologický a spoločenský vývoj. Toto je však priamo závislé od vplyvu ideológií v práve. Môže sa naopak stať, že liberalizácia ustúpi väčšej regulácii a namiesto voľnosti sa stretne s novými formami rozvrhnutia týždenného pracovného času, ktorý bude napríklad rozvrhnutý nie v rámci 5 dní, ale napríklad 4, či dokonca 3 dní ako uvádzajú viacerí sociálni utopisti. Čas v každom prípade ukáže. Dôležité je, aby legislatívci boli schopní a ochotní reflektovať spoločenské zmeny, a to aj napriek vlastným predsudkom alebo tendenciám ľpieť na ideologických, či náboženských dogmách.

3 MIESTO ĽUDSKEJ DÔSTOJNOSTI V PRACOVNOM PRÁVE

3.1 Úvod

Pojem ľudskej dôstojnosti sa môže zdať byť na prvý pohľad jednoduchý na pochopenie. Nakoniec patrí k slovným spojeniam, ktoré sa používajú nielen v politickom a právnom kontexte na dennej báze. A hoci intuitívna zrejmosť uvedeného pojmu zväzda na presnú predstavu o jeho obsahu, práve jeho (nielen) mediálne vyčerpanie a ošúchanie môže byť dôvodom opačného scenára. Inými slovami, v situácii, kedy by sme mali presne identifikovať esenciu pojmu, či v tomto prípade azda slovného spojenia, zrazu ostaneme váhať vo vákuu lingvistickej prázdnoty, prinajlepšom sa obmedzujúc na nič nehovoriacu floskulu alebo frázu. Ľudská dôstojnosť je skutočne jeden z tých pojmov, o ktorých by zrejme Aurelius Augustinus povedal, že „*Keby sa ma nik na to nepýtal, vedel by som to. Keď to mám však niekomu vysvetliť, vtedy to už neviem.*“, aj preto sme presvedčení, že by náš vstup k jednému z najkľúčovších pojmov pracovného práva mohol viesť skôr skrz cesty anekdotálneho charakteru ako ho definujúc len prostredníctvom iných pojmov. Netreba sa ale obávať. Definíciám sa zrejme len tak nevyhneme. Nakoniec teória bez definícií a pojmov je len ťažko predstaviteľná. V tejto chvíli však prejdeme k formovaniu ľudskej dôstojnosti na dejinnom základe. S cieľom tak učiniť sa budeme musieť vrátiť niekoľko dekád späť, vrátiť sa do obdobia bezprostredne nasledujúceho po jednom z najväčších svetových konfliktov. Je to obdobie 40. rokov, kedy sa národy a celá spoločnosť pokúšala vyrovnáť s genocídou dovtedy nevídaných rozmerov.

3.2 Akú hodnotu má človek?

Ak sa vrátíme späť v čase do 40tych rokov, kedy bola prijatá Všeobecná deklarácia ľudských práv a Charta OSN, zistíme, že otázka ľudskej dôstojnosti patrila k tým najzásadnejším. Je to najmä z dôvodu v tom čase práve ukončenej katastrofy, ktorú stelesňovala 2. svetová vojna. Konflikt nevídaných rozmerov nezdevastoval iba materiálny svet, ale priniesol predovšetkým obeť na životoch. V dôsledku 2. svetovej vojny prišiel svet o desiatky miliónov ľudí. Neboli to len priame obeť bojov na všetkých zúčastnených stranách, ale najmä civilné obeť systematického a nenávisťného vyvražďovania etnických, náboženských, či iných skupín určených na základe arbitrárnych druhových kritérií, najmä Židov. S cieľom vyhnúť sa podobným zlyháním do budúcnosti bolo potrebné opäť definovať človeka, a to spôsobom nie len filozofickým, ale aj právnym, teda normatívne. Definíčné zakotvenie človeka v druhej polovici 20. storočia muselo byť jasným, neváhajúcim vykročením k jeho nedotknuteľnosti spôsobom, ktorý nepripustí podobné zlyhania do budúcnosti. Ak by sme mali celý koncept ľudskej dôstojnosti zjednodušiť, mohli by sme ho formulovať ako hodnotu človeka. Hodnota sa však zväčša javí ako relatívna kategória. Pre každého môže mať hodnotu čosi iné, preto je len veľmi ťažké pracovať s tak relativistickým pojmom, ktorý nabáda vytvárať rebríček hodnôt v rôznych variáciách. Takáto voľná hierarchizácia umožnila prostredníctvom pseudovedeckého prístupu postaveného na tzv. „vedeckom“ rasizme legitimizovať biologickú a etnickú inferioritu Židov a iných skupín, a tým vyjadriť ich nižšiu, respektíve žiadnu hodnotu. Kvázi biologický argument bol podporený sociálnym argumentom budovaným na konšpiráciách a stereotypoch o hamižnosti, úzere a sionských spiknutiach, ktoré majorite pomohli racionalizovať a legitimizovať globálnu nenávisť voči nevinným ľuďom. Verejná dehumanizácia a antisemitizmus bol koncom dôstojnosti človeka a zároveň tiež koncom jeho hodnoty tak, ako sme ju poznali

dovtedy. Isto tomu nenapomohli ani vlajkonosiči západnej demokracie a humanizmu, ktorí od hrôz páchaných v Európe nielen odvracali zrak, ale mnohí aj uznanelivo vzdávali hold. Tí prví sa preukázali vajataním a tí druhí rovno neskrývaným obdivom k fašizmu a nacizmu, čo vskutku od predstaviteľov zahraničných mocností, medzi ktoré v tom čase patrili napríklad aj Veľká Británia, či USA, bolo nečakané. Hodnota človeka sa stala závislá od verejnej mienky, od konsenzu, či názoru. Človek už nebol hodnotný preto, že bol stvorený na obraz Boží, ale pre arbitrálne faktory, medzi ktoré patrila napríklad farba vlasov, očí, pokožky, či genetická informácia, ktoré sa mohli od toho času so zmenou totalitnej diktatúry meniť podľa nálady a ideológie režimu. Ak sa v Tretej ríši preferoval modrooký blondiak, v Sovietskom zväze to bol ateistický robotník. Ak bol nacizmus namierený proti Židom, komunizmus likvidoval buržoáziu a inteligenciu. Inak povedané, hodnota človeka bola priamo úmerná názorom nositeľov moci a človek bol tak z Božieho stvorenia redukovaný na produkt chovateľskej stanice, ktorá prinášala plemeno v súlade s módnym trendom doby. Toto predstavovalo herézu voči dovtedajšiemu kresťanskému svetonázoru v oblasti prístupu k človeku a jeho hodnote. Nemožno sa ale diviť, totalitaristické ideológie si uzurpovali náboženskú jedinečnosť prezentovanú v politike a čokoľvek čo bolo ukotvené v kultúrnej obyčaji západného sveta sa snažili vymazať a zničiť.³¹ Hovoriac o západnej tradícii a kultúre, je namieste spomenúť ľudské práva, ktoré sa etablovali práve v kotly kresťanstva a gréckej intelektuálnej školy. Práve ľudské práva sa, ako pripomenul 23. februára 2021 na 46. zasadnutí Rady OSN pre ľudské práva v Ženeve vatikánsky sekretár pre vzťahy so štátmi arcibiskup Mons. Paul Richard Gallagher, odvíjajú a sú zakotvené vo vrodenej dôstojnosti každej osoby. **Ľudská dôstojnosť podľa takejto interpretácie inherentne prislúcha každému jedincovi ľudského druhu od narodenia po smrť, je teda zamlčaným predpokladom idey ľudských práv.** Uvedené však môže byť pravdou len do momentu, kedy je ľudská dôstojnosť interpretovaná ako objektívna kategória. V snahe odmietnuť náboženstvo a budovať štáty na sekulárnom základe sme sa však ocitli v pasci. Ako možno uvažovať o ľuďoch ako o rovnocenných ak chýba dôvod rovnocennosti? Tento dôvod nám donedávna prezentovala kresťanská vierouka, podľa ktorej sú si ľudia rovní, pretože boli všetci stvorení na obraz Boží, a teda všetci nesú esenciu Božieho ducha, útok proti ktorému by sa považoval za ten najhorší skutok a hriech. A hoci nie sú ľudia rovnako inteligentní, atraktívni, vkusní, či sofistikovaní, tieto vonkajšie rozdiely nemajú vplyv na esenciu Boha v ich vnútri, ktorá je nekonečná a nezávislá od ich vonkajších znakov, či vonkajšieho pôsobenia. Takto nejak si môžeme predstaviť víziu človeka očami kresťanstva. Aj vďaka takýmto predstavám je možné dôvodiť proti trestu smrti masových vrahov, či násilníkov, ktorí hoci spáchali závažné trestné činy proti bližným, ich esencia stvorenia ostáva nedotknutá. Inak povedané, stále nesú v sebe zárodok Boha, ktorý ich stvoril. Táto veľmi zjednodušená cesta takmer dvomi tisícimi rokmi kresťanskej filozofie však bola odmietnutá s vierou, že dôvod nedotknuteľnosti človeka a jeho nekonečnej a nepodmienennej dôstojnosti možno hľadať aj niekde inde. Tým iným miestom sa podľa tradície zdroja ľudských práv rozumie buď príroda alebo ľudský rozum. No a práve tu tkvie kameň úrazu a pasca, ktoré ľudstvo na seba pripravilo. Ak argumenty prírody a rozumu dovedieme do dôsledkov, jediným vyústením bude vždy nerovnosť, a to nielen v oblasti kvality ľudských bytostí, ale aj ich dôstojnosti. Fikcia stvorenia Bohom prinášala aj nevyhnutný logický dôsledok takejto fikcie, fikciu človeka stvoreného na Boží obraz. Príroda a rozum však takúto fikciu neponúkajú a ani neumožňujú, pretože by bola ich popretím. Nakoniec bola to fikcia prírody / rozumu, ktoré stáli za zrodom fašizmu a komunizmu vo svojich tzv. prírodných a historických zákonoch,

³¹ Ak sa na svet 20. storočia pozrieme z ešte väčšej vzdialenosti, zistíme, že európska (západná) kresťanská humanistická tradícia nebola jediným nepriateľom. Rovnako horlivo bojoval komunizmus proti civilizácii aj mimo európskeho svetadielu, čo je najlepšie pozorovateľné na kultúrnej revolúcii v Číne, či etablovaní filozofie *chuche* v Severnej Kórei.

ktoré len ohlodali osvietenenské myšlienky na kosť a pridali k nim nový národný / rasový alebo triedny mýtus. Napriek tomu sa rozumovo chápaná variácia ľudskej dôstojnosti a s ňou spojených ľudských práv pretavili do ústavných poriadkov štátov a hoci podliehajú v ostatnom čase určitej erózii, je možné tvrdiť, že stále naplňajú svoju úlohu, i keď len ťažko povedať dokedy. Poďme sa teda pozrieť, akým spôsobom je implementovaná idea ľudskej dôstojnosti do politického a právneho poriadku Slovenskej republiky, ako aj do blízkeho a bezprostredne súvisiaceho Európskeho práva a v nadväznosti na to aj do odvetvia pracovného práva, ktoré s konceptom ľudskej dôstojnosti nevyhnutne súvisí a buduje na ňom svoju logiku.

3.3 Ľudská dôstojnosť ako politický cieľ

O niečo vyššie sme hľadali korene novoformulovanej ľudskej dôstojnosti niekde v 40tych rokoch 20. storočia, v čase, kedy sa svet a predovšetkým západná spoločnosť vyrovnávala s hrôzou jedného z neľudských režimov, ktorý sa etabloval v polovici 30. rokov v Nemecku. Aj preto je namieste zotrvať v období po druhej svetovej vojne, pretože práve v tejto dobe uzrel svetlo sveta politický dokument známy ako Všeobecná deklarácia ľudských práv. Významný medzinárodný dokument prijatý na pôde Organizácie spojených národov jej Valným zhromaždením si svoju slávu nezískal právnou záväznosťou, ktorú nepožíva, ale nadčasovosťou a svojou hodnotovou a expresívnou funkciou, vďaka ktorým slúži ako návod na prijímanie legislatívy nielen štátov, ale aj medzinárodných organizácií, či nadštátnych celkov. Je vskutku zaujímavé aký rešpekt si vydobyl dokument, ktorý postráda vynútiteľnosť. Ambícia Všeobecnej deklarácie bola nemalá a viac menej priamo reagujúc na predchádzajúce udalosti sa snažila rehabilitovať ľudskú bytosť a zároveň vytesať do kameňa to, čo predtým bolo predovšetkým súčasťou náboženských poriadkov. Dôstojnosť človeka bola v Deklarácii formulovaná už v preambule dokumentu nasledovne:

„Vo vedomí, že uznanie prirodzenej dôstojnosti a rovných a neodcudziteľných práv členov ľudskej rodiny je základom slobody, spravodlivosti a mieru na svete, že neuznanie ľudských práv a pohrdanie nimi viedlo k barbarským činom, ktoré urážajú svedomie ľudstva, a že vybudovanie sveta, v ktorom ľudia zbavení strachu a núdze sa budú tešiť slobode prejavu a presvedčenia, bolo vyhlásené za najvyšší cieľ ľudstva, že je nutné, aby sa ľudské práva chránili zákonom, ak nemá byť človek donútený uchýliť sa, až keď všetko ostatné zlyhalo, k odboju proti tyranii a útlaku, že je nutné podporovať rozvoj priateľských vzťahov medzi národmi, že národy Organizácie Spojených národov zdôraznili v Charte znovu svoju vieru v základné ľudské práva, v dôstojnosť a hodnotu ľudskej osobnosti, v rovnaké práva mužov a žien, že sa rozhodli podporovať sociálny pokrok a vytvoriť lepšie životné podmienky vo väčšej slobode, že členské štáty prevzali záväzok zaistiť v spolupráci s Organizáciou Spojených národov všeobecné uznávanie a zachovávanie ľudských práv a základných slobôd a že rovnaké chápanie týchto práv a slobôd má nesmierny význam pre dôsledné splnenie tohto záväzku, vyhlasuje...“

Je zrejmé ako cestou sa autori Deklarácie vydávajú. Naratív pracuje nie s hocakým konceptom dôstojnosti, ale s dôstojnosťou, ktorá má byť prirodzenou, univerzálnou, či vrodenu. Celkom explicitne tu pri tom uvádzajú jeden z typických zdrojov ľudských práv, ktorým je príroda. Ako už bolo naznačené vyššie, nie je to nič nezvyčajné. Ide o jeden z alternatívnych zdrojov ľudských práv / dôstojnosti, medzi ktoré okrem Boha patrí aj ľudský rozum alebo príroda. Práve príroda, eventuálne prirodzenosť v spojení s racionalitou dáva aspoň na prvý pohľad potentnú sekulárnu náhradu za povestný imago Dei. Uvedomoval si to aj Immanuel Kant – autor moderného chápania ľudskej dôstojnosti a filozofický génius

formulujúci známy kategorický imperatív prinášajúci do spoločenstva ľudí logiku mravného konania, ktoré sa posudzuje na základe jeho autonómnosti a potencialite byť všeobecným zákonom. Zostavenie kategorického imperatívu na základe ktorého musel každý ako minimum konať so zreteľom na účel tkvejúci v inom človeku (ľuďoch), a teda nikdy nekonať s inými redukujúc ich na obyčajné nástroje vlastných cieľov bol práve tým impulzom, ktorý vytvoril oázu nedotknuteľnej autonómie a slobody jednotlivca, ktorý na seba bral rovnakú povinnosť rešpektovať slobodu a autonómiu iných ľudí. Len ak bola splnená táto požiadavka, bolo možné hovoriť o dôstojnosti človeka a dôstojnom živote. Zjednodušene povedané, Kant postavil základný morálny imperatív na hesle „Sloboda jedného končí tam, kde začína sloboda iného“. Cestou k dôstojnosti bol teda aj naďalej rešpekt k blížnemu, hoci vo svojej sekularizovanej podobe postavenej na univerzálnom predpoklade ľudskej slobody. Presne s takouto formuláciou pracuje aj Deklarácia, keď postuluje slobodu, spravodlivosť a mier na svete ako dôsledok uznania dôstojnosti a rovných nescudziteľných práv. Cieľom západnej spoločnosti sa stal definitívne človek. Jedným dychom treba dodať, že nie hocaký človek, ale človek slobodný a vo svojej autonómii spôsobilý rozhodovať o svojom živote. Inštrumentárium k dosiahnutiu takto nastaveného cieľa sú priateľské vzťahy namiesto vojen, rešpekt k jednotlivcom, sociálne stimuly na zlepšovanie životnej úrovne, rovnosť a iné tkvejúce napríklad v technikáliách ako sú forma vlády a štátu, politický režim, či čiastkové parametre rozloženia a výkonu moci v každodennej štátomocenskej prevádzke. Deklarácia však ponúkala aj čosi viac. Návod pre legislatívne uchopenie pracovnoprávných vzťahov. Robila to pochopiteľne v súlade s nastavenou logikou a s cieľom maximalizovať naplnenie zámeru ochrany ľudskej dôstojnosti. Podľa čl. 23 ods. 3 má každý zamestnanec právo na spravodlivú a dostačujúcu odmenu, ktorá by zaisťovala jemu samému a jeho rodine živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti. V nadväznosti na to môžeme spomenúť aj ustanovenie čl. 25, podľa ktorého *„každý má právo na takú životnú úroveň, ktorá môže zabezpečiť jeho zdravie, jeho rodiny, zahŕňajúc v to menovite výživu, ošatenie, bývanie a lekárske ošetrovanie, ako aj potrebné sociálne opatrenia, t. j. má právo na zabezpečenie v nezamestnanosti, v chorobe, pri pracovnej neschopnosti, pri ovdovení, v starobe alebo v iných prípadoch straty zárobkových možností, ktoré nastanú za okolností nezávislých na jeho vôli“*. Ide tu o definíciu konceptu sociálneho štátu, ktorý poskytuje občanom určitú minimálnu mieru komfortu demonštratívne vymedzenú základnou životnou úrovňou spočívajúcou v životospráve, dostupnosti lekárskej starostlivosti, ošatenia a bývania ako aj ďalších sociálnych služieb, ktoré predstavujú plnenia štátu vyplývajúce zo sociálneho poistenia.

3.4 Ľudská dôstojnosť a jej ukotvenie v medzinárodnom práve a práve Európskej únie

Je zřejmé, že po druhej svetovej vojne sa ľudský život a rešpekt k nemu stali posvätným základom všetkých ďalších vzťahov. Medzi takéto vzťahy možno zaiste zaradiť aj vzťahy medzi štátmi na medzinárodnej úrovni. Priateľská a mierová kooperácia, ktorá mala prispieť spoločenskému, technickému, ekonomickému ako aj vedeckému pokroku položila základy Európskej únie vo forme jej právnych predchodcov - Európskych spoločenstiev (Európske spoločenstvo pre uhlie a oceľ, Európske hospodárske spoločenstvo, Európske spoločenstvo pre atómovú energiu). Postupným vývojom legislatívy tohto nadštátneho zväzku sa jeho integrálnou súčasťou stali Zmluva o fungovaní Európskej únie a Charta základných práv Európskej únie (ďalej len Charta). Najmä druhý menovaný dokument je z hľadiska ľudskej dôstojnosti a jej presahu do jednotlivých odvetví národných právnych poriadkov členských štátov kľúčový. Ľudská dôstojnosť v texte charty získava špecifické postavenie, keďže predstavuje základný pojem a predpoklad ďalších základných práv vyvierajúcich z ľudskej

dôstojnosti. Naznačuje to už preambula, podľa ktorej „*Pamätajúc na svoje duchovné a morálne dedičstvo, je Únia založená na nedeliteľných a univerzálnych hodnotách ľudskej dôstojnosti, slobody, rovnosti a solidarity; je založená na zásadách demokracie a právneho štátu. Do stredobodu svojej činnosti stavia človeka, a to zavedením občianstva Únie a vytvorením priestoru slobody, bezpečnosti a spravodlivosti.*“ Európska únia si teda výslovne vytyčuje ľudskú dôstojnosť ako uhoľný kameň, ako univerzálnu hodnotu, na ktorej je (spolu so slobodou, rovnosťou a solidaritou) založená. Manifestáciou preambuly však priestor pre ľudskú dôstojnosť v Charte nekončí. Systematické rozdelenie Charty na 7 hláv počnúc úvodnou, prvou hlavou pojednávajúcou práve o ľudskej dôstojnosti prezrádza, že ľudská dôstojnosť skutočne predstavuje tú najvyššiu politickú a právnu hodnotu Európskej únie. Potvrďuje to aj právna veda slovami Barancovej, podľa ktorej sa Chartou Európska únia nielenže prihlásila k ľudskej dôstojnosti ako k najvyššej hodnote Európskej únie, ale aj ako k základnému princípu práva alebo základnému subjektívnemu právu vybavenému právnym nárokom. Už tu nie je možné hovoriť len o akomsi prvku morálnej filozofie, či objektívnom princípe bez vymožiteľnej subjektívno-právnej dimenzie, ale o reálnom práve jednotlivca so subjektívno-právnym presahom. Európske hodnoty sa prijatím Lisabonskej zmluvy významne doplnili o úctu k ľudskej dôstojnosti, rovnosť a rešpektovanie základných ľudských práv, ktoré sa stali všeobecným cieľom Európskej únie. Skutočne, podľa Charty je „*ľudská dôstojnosť nedotknuteľná. Musí sa rešpektovať a ochraňovať.*“ Ľudská dôstojnosť už nie je len základným právom ako takým, ale predstavuje skutočný základ základných práv. Judikatúra súdneho dvora Európskej únie to potvrdzuje už v predlisabonskom vývoji napríklad rozsudkom z 9. októbra 2001 vo veci C-377/98 Holandsko/Európsky parlament a Rada, kde Súdny dvor potvrdil že základné právo na ľudskú dôstojnosť je súčasťou práva Únie. Z uvedeného vyplýva aj skutočnosť, že žiadne právo priznané v Charte, ani jeho výkon nesmú byť použité na poškodenie dôstojnosti iných osôb, keďže ľudská dôstojnosť je, hoc aj zamlčaným, leitmotívom všetkých práv.

Dôstojnosťou sa pritom nechápe iba dôstojnosť *per se*, ale aj právo na život a s ním súvisiaci zákaz trestu smrti a popráv (čl. 1 Charty), právo na nedotknuteľnosť osoby a s ňou spojené právo na rešpektovanie svojej telesnej a duševnej nedotknuteľnosti vo všeobecnosti a v oblasti medicíny a biológie najmä rešpektovanie slobodného a informovaného súhlasu dotknutej osoby v zákonom stanovených prípadoch, zákazu eugenických praktík, (najmä tých, ktoré sú zamerané na selekciu osôb), zákazu využívania ľudského tela a jeho častí ako takých na dosiahnutie zisku, zákazu reprodukčného klonovania ľudských bytostí, konkrétne (čl. 3 Charty). K jednej z najvýznamnejších manifestácií ľudskej dôstojnosti v práve patrí všeobecný zákaz mučenia a neľudského alebo ponižujúceho zaobchádzania alebo trestu (čl. 4 Charty) a napokon už väčšmi pracovnoprávne ustanovenie o zákaze otroctva a nútených prác (čl. 5 Charty).

Ďalšie ustanovenia o ľudskej dôstojnosti a jej prejavoch možno nájsť aj v iných, od vnútroštátneho práva odlišných, dokumentoch, medzi ktoré treba zaradiť napríklad Medzinárodný pakt OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (ďalej len ako Pakt), ktorý už výslovne formuluje požiadavky v súlade s moderným nastavením západného, liberálno-demokratického modelu pracovného práva. V zmysle ustanovenia čl. 7 signatárske štáty Paktu uznávajú právo každého človeka na „*spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky*“. Medzi tieto majú patriť také, ktoré zabezpečujú najmä odmenu, ktorá poskytuje ako minimum všetkým pracovníkom 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, slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami tohto Paktu. Ďalej Pakt vymenúva

odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín, či pravidelnú platenú dovolenku alebo odmenu v dňoch verejných sviatkov. Rovnako v súlade s čl. 11 Paktu „*zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého jednotlivca na primeranú životnú úroveň preňho a jeho rodinu, zahŕňajúc dostatočnú výživu, šatstvo, byt a neustále zlepšovanie životných podmienok*“. So zreteľom na minimálnu mzdu pokračuje aj ustanovenie čl. 4 Európskej sociálnej charty vnímajúc minimálnu mzdu ako právo občanov na primeranú odmenu za prácu, ktoré sa má realizovať aspoň na takej úrovni, ktorá zabezpečí zamestnancom a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň.

V týchto častiach formulácie sociálnych práv narážame na viaceré teoretické, či praktické problémy. Na jednej strane je zrejmé, že medzinárodnoprávna „legislatíva“ pokračuje v nastavenej trajektórii započatej v modely vrodenej ľudskej dôstojnosti, ktorá predpokladá nielen hodnotu samého ľudského života a jeho ochranu, ale aj určitú úroveň jeho prežitia. Na strane druhej ale vzniká reálny problém pri naplnení takejto vízie, či predstavy ľudskej dôstojnosti, keďže táto už nepredpokladá na naplnenie svojho obsahu obyčajné zdržanie sa konania ako je to v prípade variácií ľudskej dôstojnosti v podobe práva na život a iných podmienených práv prvej generácie (napríklad povinnosť zdržať sa vraždy, mučenia, ponižovania a neľudského zaobchádzania), ale počíta sa s pristúpením ďalšieho aktívneho konania štátu a členov spoločnosti smerujúceho k naplneniu určitej socioekonomickej úrovne všetkých členov spoločnosti, a to bez ohľadu na náklady. Inými slovami, požiadavky slušného života, primeranú životnú úroveň, dostatočnú výživu a neustále zlepšovanie životných podmienok implicitne predpokladajú nielen neustály ekonomický rast, ale aj neobmedzené množstvo zdrojov, čo je v rozpore so skutočným stavom. Aj preto sa neraz na takto formulované práva hľadí ako na nerealizovateľné, utopické, či živnú pôdu pre populizmus. Reálne snahy o naplnení vízie sociálneho štátu sú navyše poznačené obrovskou zadlženosťou a deficitnými rozpočtami, prípadne extrémnym odvodovo-daňovým zaťažením, ktoré na konci dňa môžu spôsobiť chudobu celej spoločnosti. V neposlednom rade vnímame ako zásadne škodlivé vágne formulácie typu spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, ktoré nie je možné jasne interpretovať, v súvislosti s čím sa pracovnoprávne štandardy v rôznych štátoch participujúcich na Pakte diametrálne líšia. Pojem spravodlivosť a uspokojivosť pracovných podmienok možno napokon vnímať kriticky aj z hľadiska významu, čo sa ukázalo na základe poznatkov behaviorálnej ekonómie a jednak z pohľadu sémantiky, kedy sa spravodlivosť interpretuje ako sociálna (rovnosť výsledkov), hoci v takejto interpretácii o spravodlivosti nemôže byť reč, keďže spravodlivosť je daná tam, kde výsledok nie je vopred daný, ale je podmienený premennými, ktoré ho formujú.

Ako je z dikcie ustanovení Paktu známe, nie je všetko len o blahobyte, ale riešia sa aj dôležité otázky formálnej rovnosti. Máme na mysli ustanovenia o rovnakej odmene za prácu rovnakej hodnoty, ktoré prispeli k odstráneniu rozdielov medzi odmeňovaním mužov a žien, a tým prispeli k navýšeniu princípu spravodlivosti podľa vyššie uvedeného tak, že ak na jednej strane rovnice sú rovnaké premenné opakované vo viacerých prípadoch, nemožno dôjsť v takýchto prípadoch k odlišným výsledkom. Tento princíp formálnej spravodlivosti je nosným princípom demokratického a právneho štátu západno-liberalistického typu. Dôstojnosť človeka je tu daná rovnosťou pred zákonom a zárukou rovnakého odmeňovania pri odvedení rovnakej práce, respektíve práce rovnakej hodnoty.

3.5 Ľudská dôstojnosť v Ústave Slovenskej republiky

Medzinárodnoprávne dokumenty, či únijné právo nie sú iba formujúcim faktorom vnútroštátnej právnej evolúcie a vývoja ako napríklad politické dokumenty typu Všeobecnej deklarácie ľudských práv, ale sú záväznými normami, ktoré prakticky a na dennej báze ovplyvňujú právnu a sociálnu realitu na Slovensku. Netreba to však vnímať tak, že domáca právna úprava stráca význam. Práve naopak. Keďže medzinárodnoprávne normy predstavujú pomerne abstraktnú formu úpravy, štátne právo právne vzťahy konkretizuje a robí ich spôsobilými upravovať konkrétne situácie, v našom prípade tie, ktoré majú charakter medziľudských vzťahov v oblasti výkonu (závislej) práce. Avšak ešte predtým ako sa dostaneme ku konkrétnym právnym normám pracovného práva, považujeme za potrebné v stručnosti načrtnúť postavenie ľudskej dôstojnosti v Ústave slovenskej republiky, keďže Ústava je základným zákonom štátu a zároveň formujúcim činiteľom, ktorý stanovuje logiku interpretácie a aplikácie právnych noriem nielen v bežných medziľudských, právne relevantných konfrontáciách (právnych vzťahoch), ale ovplyvňuje aj výkon verejnej moci a aplikáciu práva. V neposlednom rade je Ústava imperatívom, ktorý stanovuje pozitívnu povinnosť štátu v súvislosti s ochranou základných práv, medzi ktoré patrí aj ľudská dôstojnosť. Akým spôsobom dochádza k realizácii uvedeného si popíšeme na nasledujúcich riadkoch.

Ústava Slovenskej republiky sa považuje za takzvaný základný zákon štátu, právny predpis, ktorý definuje to čím Slovenská republika je, počnúc jej formou vlády, štátu, politickým režimom, či štruktúrou moci a vzťahmi medzi jej jednotlivými zložkami. Vo výsledku je tak chrbticou celého právneho a politického systému pevne stanovujúcou mantinely každodennej verejnomocenskej prevádzky. Ústava nie vždy jednoznačne odpovedá na každú otázku, na to je príliš všeobecná, avšak jej výkladom (najmä vo forme judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky) zväčša vieme zabezpečiť mapu pre slovenské normatívne teritórium, kde samozrejme zaraďujeme aj súbor právnych vzťahov v oblasti závislej práce. Ako sme už naznačili vyššie, formujúcim ukazovateľom v pracovnoprávných vzťahoch je práve ľudská dôstojnosť a prístup k nej, ktorý je predmetom aj Ústavy SR počnúc čl. 12 ods. 1, kde sa zmienka o ľudskej dôstojnosti vyskytuje po prvý raz. Podľa tohto ustanovenia sú ľudia slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Prvá časť ustanovenia, kde je explicitne vyjadrená rovnosť a sloboda ľudí v dôstojnosti a v právach je venovaná fyzickým osobám. Ako zdôrazňuje Drgonec, akýkoľvek zásah do ľudskej dôstojnosti pritom predstavuje porušenie ochrany priznanej týmto ustanovením. Ľudská dôstojnosť podlieha ochrane aj podľa ustanovenia čl. 19 ods. 1 Ústavy, hoci v inom kontexte ako v prípade predchádzajúceho ustanovenia. Aj napriek tomu možno konštatovať, že stále ide o rámec ochrany pred zaobchádzaním, ktoré ponizuje dôstojnosť človeka ako ľudskej bytosti. Realizácia ochrany sa uskutočňuje predovšetkým prostredníctvom odvetví občianskeho a trestného práva. Nie je však vylúčený ani presah do práva pracovného, hoci toto je výslovne predmetom iných ustanovení Ústavy. Ak dávame do pozornosti pracovnoprávny kontext ochrany ľudskej dôstojnosti Ústavou, máme na mysli piaty oddiel druhej hlavy Ústavy, ktorý sa venuje ochrane hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv. Ako je už zrejmé z predchádzajúcich častí, oblasť pracovného práva patrí do tzv. sociálnej legislatívy, a preto aj logicky vyviera práve z tohto oddielu Ústavy. Napriek tomu, že ustanovenia čl. 34 – 39 Ústavy obsahujú výslovnú zmienku o ľudskej dôstojnosti len v jednom prípade (čl. 36 ods. 1 písm. a), ľudskú dôstojnosť je potrebné považovať za zamlčaný predpoklad celej tejto časti. Je to zjavné napríklad v čl. 35 ods. 1, ktorý vyjadruje každého na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť.

Ak si spomenieme, že ľudská dôstojnosť sa vo svojich definičných znakoch spájala práve so slobodou a autonómiou človeka rozhodovať o sebe, uvedené ustanovenie len kopíruje túto definičnú krivku. V praxi možno tento imperatív vidieť v zmluvnej slobode, teda voľnosti a možnosti vybrať si svojho zmluvného partnera vo forme zamestnávateľa na strane zamestnanca a zároveň zmluvnú slobodu podnikateľa ako voľnosť a možnosť vykonávať podnikateľskú činnosť a konzekventne si vybrať zamestnanca. Toto je však len úvod do ochrany ľudskej dôstojnosti v pracovnom práve. Táto sa väčšmi vo svojej ochrannárskej a sociálnej podobe realizuje v ďalšom odseku, ktorým je ods. 3 – právo na prácu. Právo na prácu má kontroverzný charakter. Jedným z dôvodov tejto kontroverznosti je spôsob formulácie, ktorá môže na prvý pohľad zvädzať k predstave o povinnom záväzku štátu za každých okolností zabezpečiť ľuďom prácu. Nakoniec ide o základné právo, nie? Toto ale nie je pravdou a obsah práva na prácu má o niečo odlišnejšie kontúry. Neuplatňuje sa bezpodmienečne ako práva prvej generácie ľudských práv (poznáme viaceré výnimky aj v týchto prípadoch), ale podmienečne, a to v nadväznosti na možnosti a schopnosti danej spoločnosti. Ak sa teda uchádzač o prácu domáha svojho práva, ale práca napríklad nejestvuje (nie je žiadna ponuka práce), štát neporušuje ústavné právo občana na prácu. Toto samozrejme platí za predpokladu, že štát urobí všetko v jeho možnostiach, aby vytvoril prostredie, kde je možné zabezpečiť si prácu, mechanizmy, ktoré uchádzačovi pomôžu nájsť si prácu, či predpoklady pre to, aby sa uchádzač mohol kvalifikovať k výkonu práce. Subsidiárne k tomu štát poskytuje podporu v nezamestnanosti. Tak ako bolo napísané pár riadkov vyššie, práva druhej generácie majú od práv tej prvej odlišnú povahu. Podmienenosť, ktorá už bola spomenutá sa napríklad realizuje aj v nevyhnutnosti aktivity na strane uchádzača o prácu. Inými slovami, právo na prácu sa realizuje nielen za podpory štátu, ale aj za aktívnej účasti a angažovanosti uchádzača o prácu, ktorý nielen aktívne hľadá, ale sa zaujíma, vzdeláva a kvalifikuje. Štát nakoniec nemôže nikoho nútiť pracovať. Je to právo a nie povinnosť. S tým súvisí ďalšia kontroverzia práva na prácu, ktorá je skôr typická pre náš geografický a kultúrno-politický priestor. Pomerne značnú časť moderných dejín (20. storočia) sme mali prácu formulovanú ako povinnosť, nie ako právo. Aj tento moment môže staršej generácii sťažovať aktívny prístup k zamestnaniu, pretože právo na prácu môže byť interpretované cez prizmu historickej skúsenosti ako niečo, čo má štát vo svojej monopolnej réžii, i keď to už tak samozrejme dnes nie je.

Ľudská dôstojnosť je skutočne obsiahnutá v celom priereze sociálnych práv, respektíve základných práv druhej generácie a napriek skutočnosti, že sú tieto práva neraz dôvodne spochybňované svojou iluzórnou povahou, štáty patriace do spektra západnej demokracie si ich osvojili a v istej miere sa ich usilujú viac či menej realizovať, hoc ich uplatňovanie je neraz nerozoznatelné od populistických politík a volebnej korupcie, ktorých množina sa s obsahom sociálnych práv neraz prekrýva. Aj preto sú práva druhej generácie neustále predmetom diskusií, kontroverzií a hľadá sa na ne s pomyselným vztýčeným ukazovák.

Podľa niektorých názorov sa človek stáva plnoprávnym a plnohodnotným členom spoločnosti len za predpokladu, že je nositeľom, okrem občianskeho a politického (1. generácia ľudských práv), aj sociálneho statusu. Je zrejme, že uvedená téza je významne ovplyvnená konkrétnymi filozofickými a politickými tradíciami, no nemožno jej upierať istú kredibilitu. Minimálne je vďaka nej možné testovať a overovať pozitívne a negatívne vplyvy sociálnych politík v praxi, získavať užitočné dáta a robiť nie len apriórne závery.

4 FORMÁLNE PRAMENE PRACOVNÉHO PRÁVA

4.1 Úvod

Rovnako ako nachádzame rôzne zdroje a príčiny vo všetkých aspektoch ľudskej kultúry, jazyka, histórie, či dejín vôbec, nachádzame ich aj v oblasti práva. Takéto zdroje sú pre nás mimoriadne užitočné, pretože nám vedia povedať nielen o minulosti, ale aj a predovšetkým o súčasnosti. Teória prameňov práva je integrálnou súčasťou právnej vedy a neexistuje právne odvetvie, ktoré by nemalo svoje pramene. Uvažovať teda právo mimo sveta jeho prameňov je ako vyňať následok z reťazca príčinnej súvislosti. Aké praktické poznanie nám môžu pramene práva poskytnúť? Vždy záleží, aký typ prameňa máme na mysli. Existuje totiž viacero druhov prameňov práva a ešte predtým ako pristúpime k tým pracovnoprávnym, si o nich v stručnosti niečo napíšeme.

4.2 Pramene práva vo všeobecnosti

Na otázku čo je to prameň práva sa nedá odpovedať veľmi jednoducho. I keď sa zvykne používať skratka používajúca pojem „**zdroj**“, toto celkom nestačí, pretože to môže zväzdať len k jednému typu prameňov. Preto sa pokúsime pramene práva aspoň trochu systematizovať. Štefan Luby tradične pramene práva rozdeľoval na dva typy:

- **Pramene poznania práva**
- **Pramene vzniku práva**

4.2.1 Pramene poznania práva

Pramene poznania práva sú zdrojmi práva vo vlastnom zmysle slova a používajúc pojem zdroj vo forme niečoho, z čoho niečo čerpáme, zodpovedá takýto termín opisu **všetkých tých skutočností, z ktorých právo síce nevzniklo, ale z ktorých právo možno poznať**. Medzi takéto skutočnosti zaraďujeme jednak právnické pramene (činnosť súdov, úradov, právnikov, akademikov), ale aj neprávnické pramene (obrazy, mince, nástroje, nápisy, literárne diela...). Tieto pramene majú pre nás najmä didaktickú funkciu, v prípade právnických však možno hovoriť aj o prakticite, keďže nám môžu pomôcť aj pri aplikácii noriem. Nepochybne väčší význam z hľadiska praxe však má druhá skupina prameňov – pramene vzniku práva.

4.2.2 Pramene vzniku práva

Pramene vzniku práva, ako už názov napovedá, súvisia so samotným právom a jeho existenciou. Nielenže sa z nich o práve dozvedáme, ale tieto pramene priamo právo formovali, respektíve, v prípade jednej časti prameňov vzniku práva, právom výslovne sú. Pramene vzniku práva delíme na:

- **Materiálne pramene (vzniku) práva**
- **Formálne pramene (vzniku) práva**

4.2.2.1 Materiálne pramene práva

Ak chceme v praxi vidieť, čo sú materiálne pramene práva, treba sa v texte vrátiť k prvej kapitole pojednávajúcej o spoločenských predpokladoch pracovného práva. Práve prvá

kapitola by sa mohla klúdne nazývať aj ako materiálne pramene pracovného práva, pretože spoločenské predpoklady materiálnymi prameňmi naozaj sú. Ale to by nestačilo, pretože by sme sa mohli ukrátiť o viacero typov materiálnych prameňov, ktoré sme, či už cielene alebo nie, v prvej kapitole nespomenuli. Aj preto definujúc materiálne pramene práva siahneme po o čosi všeobecnejšej definícii, podľa ktorej sú materiálnymi prameňmi práva **všetky skutočnosti, ktoré priamo alebo nepriamo prispievajú k vzniku práva v minulosti**. Patria sem rôzne javy súdobého spoločenského, duchovného i materiálneho života. Je zároveň dôležité povedať, že materiálne pramene práva súčasne netvoria formu práva, tá je doménou formálnych prameňov práva.

4.2.2.2 Formálne pramene práva

Jedným z kľúčových a definujúcich znakov práva je jeho forma. Svojou formou sa právo líši od iných normatívnych systémov (náboženské, etické...), ktoré sú zväčša neformálne (určitá forma sa pre ich platnosť nevyžaduje). V práve je to naopak a forma je tým kľúčovým identifikátorom toho, či niečo právnou normou je alebo nie. V praxi to vyzerá tak, že pre platnosť práva sú nastavené určité kritéria tkvejúce jednak v procedurálnych požiadavkách (legislatívny proces) na vznik, zmenu, zrušenie noriem (kto návrh podáva, kto a ako o ňom hlasuje, kto ho podpisuje, kde sa vydáva...) a jednak v požiadavkách kladených na výsledok normotvorného procesu (označenie, štruktúra právnej normy, či dokonca obsahové náležitosti...). Ak právna norma takéto požiadavky nespĺňa, má vady, ktoré môžu spôsobiť až nulitosť (neexistenciu) právneho aktu. Neexistujúca norma z hľadiska práva stále môže byť morálnou normou a ľudia ju môžu dodržiavať dobrovoľne, avšak takéto norma nemá k dispozícii to, čo robí právne normy takými silnými a záväznými, a tým je štátne donútenie. **Kde nie je forma, nie je právo.** Forma je teda nevyhnutnou podmienkou platnosti práva. V nadväznosti na to definujeme formálne pramene práva ako **skutočnosti, ktoré sú samé právom a sú formou jeho manifestácie**. Čo z uvedeného vyplýva? Formálne pramene sú tie právne normy, ktoré v každodennom živote dodržiavame a ktoré zabezpečujú fungovanie medziľudských vzťahov. V prípade, že dôjde k porušeniu formálnych prameňov práva – právnych noriem, nasleduje sankcia. Nepôjde však o hocakú sankciu, ale sankciu v rukách štátu, ktorý ju prostredníctvom svojich mocenských zložiek vynucuje voči osobe, ktorá porušila danú právnu normu nachádzajúcu sa v určitej právnej forme (zákon, nariadenie vlády, vyhláska ministerstva...).

4.3 Pramene pracovného práva

Ako sme v predchádzajúcom odseku uviedli, právo pre svoj život (platnosť a účinnosť) nevyhnutne potrebuje určitú formu, formu, ktorá je predpísaná (štátom ustanovená) a ktorá sa v danom štáte považuje za formu, v ktorej je možné vydávať všeobecne záväzné právne akty (normatívne právne akty). **Ak teda hovoríme o prameňoch pracovného práva, máme na mysli také formálne pramene práva, ktoré upravujú právne vzťahy na úseku pracovného práva (pracovnoprávne vzťahy)**. To by možno nestačilo, pretože pracovné právo okrem štandardných pracovnoprávných prameňov identifikuje aj také, ktoré nemajú celkom povahu všeobecne záväzných právnych predpisov, a teda ich príslušnosť k prameňom, ako sme ich popísali vyššie je otázná. Aj napriek tomu ale majú v pracovnom práve svoj význam a ovplyvňujú jeho formu prezentácie.

Medzi formálne pramene pracovného práva zvykneme zaradiť:

1. Normatívne právne akty
2. Právne záväzné akty Európskej únie

3. Medzinárodné zmluvy
4. Kolektívne zmluvy
5. Vnútro podnikové normatívne akty
6. Technické normy
7. Dobré mravy

4.3.1 Normatívne právne akty

Normatívne právne akty patria medzi základné pramene práva, a to nielen v pracovnom práve, ale v prakticky všetkých právnych odvetviach, ktoré primárne regulujú právne vzťahy na území Slovenskej republiky. Keďže normatívne právne akty tvoria pomerne širokú množinu právnych noriem, bude užitočné ak vyberieme tie, ktoré sú pre oblasť pracovného práva najvýznamnejšie. Berúc do úvahy hierarchiu právnych predpisov, normatívne právne akty spôsobilé byť prameňom pracovného práva môžeme rozdeliť od najvyššej právnej sily po najnižšiu na:

- Ústavu Slovenskej republiky a ústavné zákony
- Zákony
- Vykonávacie právne predpisy

4.3.1.1 Ústava SR

O ústave Slovenskej republiky sme už niečo málo načrtli v časti pojednávajúcej o ľudskej dôstojnosti. Ústava je dôležitá z dôvodu, že predstavuje nosný pilier právneho poriadku a ako základný zákon štátu vytvára mantinely pre fungovanie právnych vzťahov v spoločnosti. Ako a prostredníctvom ktorých ustanovení však ovplyvňuje pracovné právo? Na túto otázku vieme odpovedať hneď prvým odsekom prvého článku Ústavy, podľa ktorého je Slovenská republika **zvrchovaný, demokratický a právny štát, neviažuci sa na nijakú ideológiu ani náboženstvo**. Na prvý pohľad zrejme príliš všeobecné a s pracovným právom nesúvisiace ustanovenie predstavuje azda najvýznamnejší prvok slovenskej konštitúcie, najmä ak prihliadneme na právnu a politickú minulosť našich dejín. Nakoniec, príznačne to vyjadrili tvorcovia americkej Ústavy, keď sa vyslovili, že *„každý človek je schopný tak vznešených, ako aj nebezpečných činov a úlohou dobrého základného zákona je podpora tej prvej ľudskej vlastnosti a potlačanie tej druhej.“* Toto bolo zaiste po obdobiach dvoch totalít pre ústavodarcu silným imperatívom a mementom, aj preto definoval slovenskú právno-politickú realitu prostredníctvom 4 pilierov:

- **zvrchovanosť štátu**
- **demokratická forma vlády**
- **politický režim právneho štátu**
- **sekularizmus**

Uvedené 4 piliere môžeme chápať ako odpoveď na fundamentálne otázky týkajúce sa podoby štátu. Ústava (nielen) prostredníctvom nich formuluje základné funkčné parametre štátu a nastavuje viac-menej trvalý (a v niektorých otázkach často i nemenný) kurz jeho smerovania.

Z hľadiska pôsobenia na oblasť pracovného práva je potrebné vyzdvihnúť predovšetkým demokraciu, právny štát a sekularizmus, pretože práve tie vytvárajú predpoklady pre ochranu

ľudskej dôstojnosti a spravodlivé pracovnoprávne vzťahy. Demokracia v sebe nezahŕňa len spôsob rozhodovania o otázkach verejného záujmu, o spôsobe riadenia štátu, ale implikuje mnohé princípy, ktoré už dnes považujeme za bežné a nevieme si bez nich predstaviť život. V praxi to môže byť **politický a ekonomický pluralizmus zabezpečujúci konkurenciu v oblasti ponuky práce, delenie moci zaručujúce nezávislé súdnictvo prejednávajúce nároky z pracovnoprávných sporov, slobodu zhromažďovania dávajúcu priestor pre štrajk, slobodu združovania dávajúcu zamestnancom príležitosť organizovať sa v odboroch, či rovnosť premietajúcu sa do zaobchádzania, odmeňovania atď.** Hneď v tesnom závесе treba isto vyzdvihnúť princíp právneho štátu, a to aj napriek tomu, že sa často uvádza pod širokým významovým ukotvením demokracie. Demokracia však často skrýva temné obrazy, ktoré majú od jej najčastejšie interpretovaného liberálnodemokratického výrazu pomerne ďaleko. Aj preto považujeme za dôležité princíp právneho štátu artikulovať osobitne.

Slovným spojením právny štát zvykneme odpovedať na otázku, aký politický režim panuje v štáte. Ak je to právny štát, vyhrávajú občania a občianska spoločnosť vo všeobecnosti. V prípade ak je to opak právneho štátu – policajný štát, občianska spoločnosť prehráva. Liberálnodemokratické zriadenie je definované právnym štátom. Naopak, nedemokratické zriadenia, diktatúry a totalitné štáty preferujú štát policajného charakteru. Rozdiel medzi nimi možno identifikovať pomerne jednoducho. Zatiaľ čo **v právnom štáte platí zásada, podľa ktorej môže konať každý všetko, čo zákon nezakazuje, v policajnom štáte je to otočené naruby a každý môže konať len to, čo zákon povoľuje.** V prvom prípade je rozsah konania prakticky neobmedzený a pre prípad, že je limitovaný, deje sa tak len v taxatívne a výslovne vymenovaných prípadoch. Toto ale neplatí pre policajný štát, kde je neobmedzenosť vlastnosťou množiny zákazov a taxatívna obmedzenosť toho, čo je dovolené. Len táto prvá charakteristika právneho štátu má na realizáciu práv a povinností pracovného práva mimoriadny vplyv. Pre príklad nie je ani potrebné chodiť príliš ďaleko. Stačí sa pozrieť na 50te roky 20teho storočia, kedy policajný štát deformoval prácu ako spôsob osobnostného rastu a seberealizácie ľudí na nútený, ubíjajúci a skl'učujúci trest. Otázky čo robiť, s kým robiť, pre koho robiť, či kde robiť neboli na programe dňa. Už zo samého názvu princípu vyplýva, že najvyššou mocou v štáte je právo, ktorému na základe zásady rovnosti podliehajú všetci bez ohľadu na rasu, pohlavie, presvedčenie, rodinné, či majetkové zázemie, pôvod alebo zastávanú funkciu. Vláda práva je okrem iného doplnená osobitnými zárukami a garanciami práva na spravodlivý proces, zákazom spätného pôsobenia právnych noriem, systém kontroly verejnej moci, či právna istota a s ňou spojená predvídateľnosť rozhodnutí orgánov aplikácie práva. Opätovne zdôrazňujeme, že ide len o demonštratívne vymedzenie a katalóg podprincípov a podzásad môže byť (a v konečnom dôsledku aj je) podstatne širší.

Sekularizmus je pojem, ktorý sa spája s ideologickou nezainteresovanosťou. Inými slovami, **sekulárny štát je taký, ktorý sa v zmysle textu Ústavy neviaže na žiadnu ideológiu, ani náboženstvo.** Pravdupovediac, ono to nie je úplne pravda a ani to nie je úplne možné. Moderné liberálnodemokratické štáty západného sveta majú pomerne jasnú DNA, ktorá je všetko iné, len nie sekulárna. Liberalizmus, kresťanstvo, pozostatky gréckeho stoicizmu a skepticizmu, renesančného humanizmu a osvietenstva dáva tušiť, že sekulárny štát z hľadiska pôvodu vonkoncom nie sme. To ale ani nie je cieľom. Tento sekularizmus, ktorú vyzdvihuje Ústava je skôr relatívneho charakteru a nerobí si nároky na úplné vyklčovanie myšlienkových a kultúrnych koreňov, na ktorých stoja moderné štáty. To čo je jej účelom je **zabezpečenie rovnosti všetkých bez ohľadu na ich vierovyznanie, politické presvedčenie, či svetonázor.** Inak povedané, **akokoľvek môže byť štát postavený na judeo-kresťanskej tradícii, nikdy vo svojej štátomocenskej prevádzke nebude pri**

uplatňovali svojej verejnej moci prihliaďať, zvýhodňovať, či znevýhodňovať ľudí na základe ideologických dôvodov. Štát teda nutne nemusí byť sekulárny vo svojich základoch, aby mohol byť sekulárny vo svojej činnosti. Podľa Böckenfördeho je dokonca judeo-kresťanské ukotvenie liberálno-demokratických štátov kľúčovým dôvodom možnosti týchto štátov konať sekulárne. Znie to zrejme zvláštne, ale skutočne kresťanská tolerancia a láska k bližnému paradoxne zabezpečila, že ľudia nemusia byť kresťania a ani tolerantní, zabezpečila unikátnu mieru slobody a autonómie. Možno aj preto sa daná skutočnosť zvykne označovať termínom Böckenfördeho paradox alebo Böckenfördeho dilema. V každom prípade sekulárne uplatňovanie a výkon verejnej moci má mimoriadny význam obzvlášť pre krajiny, ktoré mali bezprostrednú skúsenosť s totalitnými režimami. Na našom území sme absolvovali skúšku ohňom hneď dvakrát. Fašistický slovenský štát a komunistické Československo svoju jasnú ideologickú preferenciu zakotvili priamo do svojich Ústav. Ako príklad uvádzame ustanovenie §58 ods. 1 podľa ktorého „*Slovenský národ zúčastní sa štátnej moci prostredníctvom Hlinkovej slovenskej ľudovej strany (strany slovenskej národnej jednoty).*“ Je celkom evidentné, že v Slovenskom štáte politický pluralizmus nefungoval. Nefungoval rovnako ani v neskoršom období, kedy bol národný socializmus nahradený svojím dvojčat'om diskriminujúcim na báze spoločenskej triedy – komunizmom. Socialistické pracovné právo sme osobitne opísali v druhej kapitole, a preto sa mu nebudeme v tejto časti podrobnejšie venovať. Zopakujeme len to, že príslušnosť, respektíve nepríslušnosť k preferovanej ideológii významne ovplyvňovalo pracovnoprávne vzťahy, kariérny rast a možnosti seberealizácie zamestnancov. Aj z tohto dôvodu považujeme sekularizmus za významný a pre formovanie moderného, spravodlivého pracovného práva budovaného na základe zásady rovnosti a nediskriminácie bytostne dôležitý.

V predchádzajúcom texte sme spomenuli rovnosť ako dôsledok sekulárneho uplatňovania práva. Rovnosť má však význam aj sama osebe. Nie je teda náhodou, že publikácie z oblasti pracovného práva venujú podstatné časti svojho cenného priestoru práve rovnosti a nediskriminácii. Presvedča nás o tom nielen Ústava, ktorá rovnosť stavia do prvej rady časti pojednávajúcej o ľudských právach, ale aj samostatná pracovnoprávna legislatíva venujúca sa rovnakému zaobchádzaniu (Antidiskriminačný zákon). Rovnosť je v Ústave vymedzená v čl. 12 nachádzajúcom sa v prvom oddieli druhej hlavy. Článok, ktorý je vstupnou bránou do sveta ľudských práv vo svojom 1. odseku ustanovuje, že „*Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.*“ Pojednávanie o rovnosti pokračuje v 2. odseku, podľa ktorého sa „*Základné práva a slobody... ..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, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.*“ Mimoriadna dôležitosť tohto ustanovenia (ustanovení) sa uplatňuje aj v pracovnom práve, ktoré je na rovnosti postavené. Slovné spojenie Základné práva a slobody tak môžu byť kľudne substiuované za slovné spojenie „právo na prácu“ alebo iné práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, ak podliehajú nediskriminácii.

Diskriminácia však nebol jediným problémom pracovného práva. Pri obzretí späť do histórie komunistického Československa je nemožné nespomenúť si na fenomén nútenej práce realizovanej formou rozmiestňovania pracovných síl s cieľom odstraňovať škody spôsobené vojnovým konfliktom, ako aj kompenzovať poddimenzovanosť niektorých sektorov v priemysle, ktorá pokračovala až do neskorých 50tych rokov. Radikálne potlačovanie zmluvnej autonómie a slobody je v tomto zmysle pochopiteľne v kontexte 21. storočia nepriechodné. Neakceptovateľné je to do takej miery, že ústavodarca to explicitne

vyjadril v prvých ustanoveniach Ústavy (čl. 18) ako „*zákaz nútených prác alebo služieb*“. Tento všeobecný zákaz reflektuje realitu totalitných režimov 20. storočia a zabraňuje opätovnému zneužitiu štátnej moci voči účastníkom pracovnoprávných vzťahov (zamestnancom a zamestnávateľom). Zároveň však ustanovuje aj výnimky alebo lepšie formy pracovných výkonov a služieb, ktoré na jednej strane nie sú dobrovoľné (sú nútené), avšak sa nepovažujú za nútené práce alebo služby v zmysle daného ustanovenia. Medzi tieto výnimky zaradíme:

- **práce ukladané podľa zákona osobám vo výkone trestu odňatia slobody alebo osobám vykonávajúcim iný trest, nahradzujúci 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.**

Ako možno vidieť, nie všetky povinné, zákonom ustanovené úkony majú povahu nútených prác alebo služieb. Na strane druhej treba povedať, že výnimky sú ustanovené taxatívne, bez možnosti ich rozširovania a spôsobom, ktorý má svoju logiku a opodstatnenie vyplývajúce zo samého znenia ich normatívnej formulácie v Ústave.

Ustanovenia priamo zakladajúce oprávnenia v pracovnoprávných vzťahoch začínajú v 5. oddieli, ktorý je nazvaný Hospodárske, sociálne a kultúrne práva. Hneď prvé ustanovenie tohto oddielu, čl. 35 zakotvuje právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť, čo koreluje jednak s právom stať sa zamestnávateľom a jednak s právom potenciálne sa situovať do role zamestnávateľa alebo prípadne len sa živiť bez pracovnoprávneho vzťahu. Okrem iného právo dáva záruku vo forme prípravy na povolanie, čo je nemenej dôležitý aspekt práva na prácu. Príprava sa môže realizovať rôznymi spôsobmi, od školskej prípravy na rôznych stupňoch, až po odborné kurzy, ktoré neraz môžu byť (spolu)financované štátom práve za účelom podpory zamestnanosti. Je potrebné brať zreteľ na skutočnosť, že samotné právo na slobodnú voľbu povolania nemá podobu biano šeku pre výkon čohokoľvek podľa ľubovôle oprávneného. Štát, ako je to uvedené aj v ods. 2 tohto článku môže vyžadovať splnenie osobitných podmienok na výkon určitých povolaní alebo činností. Advokátsku prax tak napríklad bude môcť vykonať len osoba, ktorá dosiahla druhý stupeň právnického vzdelania na jednej z akreditovaných právnických fakúlt, absolvovala zákonom predpísanú 3 ročnú prax v advokátskej kancelárii so statusom advokátskeho koncipienta, splnila podmienku vypracovaného pracovného výkazu / denníku koncipienta, absolvovala advokátske skúšky organizované Slovenskou advokátskou komorou ako dohliadajúcim stavovským orgánom a napokon bola zapísaná do zoznamu advokátov. Podmienky teda nie sú vždy ľahké a právo niekedy môže prinášať aj ťažko dosiahnuteľné podmienky, ktorých splnenie determinuje možnosť vykonávať to – ktoré povolanie. Je to marenie práva na prácu a slobodný výkon a voľbu povolania? Nie, je to predovšetkým na ochranu verejného záujmu a zabezpečenie kvalitného výkonu profesie, čo koreluje s inými ústavnými právami a hodnotami.

Prejdime teraz na úpravu koalície slobody podľa Ústavy, ktorú možno považovať za osobitnú formu združovacieho práva (čl. 29 Ústavy) slúžiaceho na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov. Koalíčná sloboda je zakotvená v ustanovení čl. 37 Ústavy. Tak ako iné

základné práva a slobody, aj koaličná sloboda sa uplatňuje všeobecne, a teda je priznaná každému, hoc pod podmienkou, že predmetom jej výkonu je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov (predovšetkým záujmy zamestnancov a zamestnávateľov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov). Do portfólia ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov v zmysle ustanovenia čl. 37 zaradujeme najmä právo na kolektívne vyjednávanie, právo na štrajk a právo na výluky. Ústava však taxatívne vymedzuje okruh subjektov, ktoré nemajú právo na štrajk z dôvodu osobitných funkcií, ktoré v štáte zastávajú a potenciálnych závažných dôsledkov, ktoré by zastavenie pracovného procesu mohlo priniesť. Podľa čl. 37, ods. 4 Ústavy sú to sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov. Títo sú z ústavného práva na štrajk vylúčení.

Ústava ďalej nastavuje sociálne štandardy imperatívmi týkajúcimi sa žien, mladistvých a zdravotne postihnutých osôb, ktoré majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Ďalej sú to ustanovenia týkajúce sa práva na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu, či strate živiteľa, ktoré súvisia so sociálnou funkciou štátu. Primerané hmotné zabezpečenie v starobe sa vykonáva prostredníctvom priebežne financovaného dôchodkového systému a systému starobného dôchodkového sporenia. Štát podporuje dobrovoľné sporenie na dôchodok. Jedna z posledných noviel Ústavy priniesla zmenu vo forme tzv. zastropovania dôchodkového veku. Podľa aktuálnej úpravy nie je možné zvyšovať vek odchodu na dôchodok bez ohľadu na stav verejných financií a dôsledky, ktoré táto zmena môže mať. Toto novum upravuje ust. čl. 39 ods. 3 tak, že vek potrebný na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe nesmie presiahnuť 64 rokov. Toto nie je všetko a úprava zohľadňuje aj počet vychovaných detí, podľa množstva ktorých sa žene primerane skracuje obdobie potrebné na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe. V prípade, že vychovala 1 dieťa, obdobie sa skracuje o 6 mesiacov, v prípade, že vychovala 2 deti o 12 mesiacov a napokon ak vychovala 3 a viac detí, obdobie sa skracuje o 18 mesiacov.

4.3.1.2 Zákony

V systéme kontinentálneho práva, kde sa kladie zreteľ na písanú formu práva, hrá najdôležitejšiu regulatívnu úlohu zákon. Zákon je právny predpis vydávaný Národnou radou Slovenskej republiky a predstavuje právny predpis s právnou silou nižšou akú majú napríklad Ústava, ústavné zákony, či niektoré medzinárodné zmluvy, Na strane druhej ale má zákon vyššiu právnu silu ako akty vydávané vládou, ministerstvami a ostatnými orgánmi štátnej správy, ktoré považujeme za vykonávacie právne predpisy vydávané v medziach zákonov a slúžiace práve na ich vykonanie. Ak by sme mali vytvoriť vyčerpávajúci zoznam zákonov, ktoré možno považovať za pramene pracovného práva, bolo by to zrejme nemožné. Pre ich veľké množstvo sa teda obmedzíme na tie najdôležitejšie. Hovoriac o dôležitosti, nik isto nebude pochybovať o tom, že uholným kameňom pracovného práva z hľadiska jeho normatívneho ukotvenia je zákon č. 311/2001 Z. z., teda Zákonník práce. Tento zákon vznikol ako reakcia na potrebu rekonštrukcie socialistického práva, ktoré nezodpovedalo požiadavkám modernej európskej pracovnoprávnej úpravy tvoriacej jednu z podmienok prijatia Slovenskej republiky do štruktúr Európskej únie. Zákonník práce má svoje zloženie a logickú štruktúru tvorenú základnými zásadami, 11 časťami³² a 3 prílohami. Medzi ďalšie pramene pracovného práva spomedzi zákonov patrí najmä:

³² 1. Všeobecné ustanovenia 2. Pracovný pomer 3. Pracovný čas a doba odpočinku 4. Mzda a priemerný zárobok 5. Prekážky v práci 6. Ochrana práce 7. Sociálna politika zamestnávateľa 8. Náhrada škody 9. Dohody o prácach

- Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov z znení neskorších predpisov
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
- Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok

4.3.1.3 Vykonávacie právne predpisy

O niečo vyššie sme naznačili, že na vykonanie zákona sa vydávajú vykonávacie predpisy. Sú to také **predpisy, ktoré vydávajú orgány exekutívy a slúžia na uvedenie zákonov do života**. Vykonávacie predpisy sa vydávajú vo viacerých formách, a to jednak na základe orgánu, ktorý ich vydáva, ako aj na základe účelu, na ktorý slúžia. Vo všeobecnosti rozoznávame Nariadenia vlády vydávané na základe ustanovenia čl. 120 Ústavy. Nariadenia vlády sa vydávajú na základe zákona a v jeho medziach a slúžia na jeho vykonanie. Ďalším typom sú vyhlášky a opatrenia.³³ Tieto sú vydávané ministerstvami a ostatnými orgánmi štátnej správy za predpokladu, že vydávanie týchto právnych predpisov spadá do ich kompetencie a že ich na to splnomocnil zákon. Všeobecná právomoc vydávať tento typ právnych predpisov však vyplýva priamo z Ústavy, ktorá v ustanovení čl. 123 priznáva ministerstvám a iným orgánom štátnej správy právomoc na základe zákonov a v ich medziach vydávať všeobecne záväzné právne predpisy, ak sú na to splnomocnené zákonom. Zároveň ustanovuje, že tieto všeobecne záväzné právne predpisy sa vyhlasujú spôsobom, ktorý ustanoví zákon.

4.3.1.4 Právne záväzné akty Európskej únie

Vplyv medzinárodného práva na vývoj a pôsobenie pracovného práva v jednotlivých štátoch je nespochybniteľný. Už v časti pojednávajúcej o ľudskej dôstojnosti sme mali príležitosť sa oboznámiť s najvýznamnejšími medzinárodnými zmluvami, ktoré definujú slovenské pracovné právo a nastavujú jeho štandardy. Inak tomu nie je ani pri špecifickom type medzinárodného práva, ktoré však svojou spätosťou s konkrétnymi štátmi často vyvoláva pocit nadnárodného – federatívneho právneho poriadku. Bavíme sa o európskom práve, ktoré síce tak ďaleko (z hľadiska federalizácie) ešte nie je, treba však jedným dychom uviesť, že

vykonávaných mimo pracovného pomeru 10. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy 11. Prechodné a záverečné ustanovenia.

³³ V minulosti, pred platnosťou zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov sme rozlišovali v rámci vykonávacích právnych predpisov ešte výnosy. Tieto však v zmysle ustanovenia §1 ods. 1 tohto zákona už nejestvujú. Je zároveň potrebné dodať, že v zmysle ustanovenia § 26 ods. 2 tohto zákona „**Ak právne predpisy obsahujú splnomocnenie na vydanie výnosu, ktorý má byť vyhlásený po nadobudnutí účinnosti tohto zákona, rozumie sa tým splnomocnenie na vydanie opatrenia.**“ Výnosy sa tak vytratili iba formálne, stále ich však orgány splnomocnené na ich vydávanie môžu vydávať vo forme opatrení, samozrejme so všetkým, čo sa pre vydanie opatrení vyžaduje.

únijský právny systém, ako ho zvykneme nazývať, má s národnými štátmi, ktoré sú súčasťou Európskej únie podstatne väčšiu spätosť ako „obyčajné“ medzinárodné právo.

Európske právo sa vo vzťahu k členským štátom prejavuje skrz dve línie. Na jednej strane ho tvorí **primárne právo** a na strane **právo sekundárne**. Primárne právo tvoria tzv. zakladajúce zmluvy (základné zmluvy medzi členskými štátmi, ktorými bola formovaná Európska únia, či predtým jej právny predchodca Európske spoločenstvá). Kľúčovou takouto zmluvou je **Zmluva o fungovaní EÚ** formujúca základné parametre Európskej únie. Sekundárne právo predstavujú výsledky normotvornej a rozhodovacej činnosti (**nariadenia, smernice, rozhodnutia, odporúčania, stanoviská, delegované akty, vykonávacie predpisy**) inštitúcií Európskej únie (Európska komisia, Európska rada, Európsky Parlament). Osobitný význam má tiež judikatúra Súdneho dvora EÚ, ktorého rozhodnutia nepôsobia len *inter partes*, ale majú zásadné účinky aj pre nie priamo dotknuté subjekty.

4.3.1.5 Medzinárodné zmluvy

Ako už z názvu tohto prameňa práva vyplýva, ide o dvoj alebo viacstranný právny úkon, ktorý zakladá, mení alebo ruší práva alebo povinnosti Slovenskej republiky vo vzťahu k iným subjektom medzinárodného práva. Medzinárodné zmluvy sú vstupnou bránou štátov k medzinárodným vzťahom a dokumentmi, na základe ktorých sa uplatňujú a realizujú záväzky v rámci medzištátnej interakcie. Existuje viacero typov medzinárodných zmlúv a okrem už menovaného rozdielu daného počtom zmluvných strán rozlišujeme medzinárodné zmluvy najmä na základe ich právnej záväznosti. V tomto je pre nás kľúčové ustanovenie čl. 7 ods. 5 Ústavy, podľa ktorého *„medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi.“*

4.3.1.6 Kolektívne zmluvy

Kolektívne zmluvy sú typom prameňa práva, ktorý by sme v štandardnej nomenklatúre prameňov práva iných právnych odvetví hľadali len ťažko. Aj preto možno povedať, že tento typ prameňa je charakteristický výlučne pre pracovné právo. Je to z dôvodu, že vo svojej podstate **ide o súkromnoprávne zmluvy upravujúce pracovné a mzdové podmienky nad rámec právnej úpravy danej platným právom**. Súkromnoprávne dojednania sú zväčša pre právne odvetvie ako celok irelevantné a ich účinky vyplývajú len pre kontrahentov – zmluvné strany. V normatívnej časti kolektívnych zmlúv (časť, kde sú upravené individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami) sa však formou všeobecne formulovaných ustanovení upravuje skupina právnych vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu. Inými slovami, takéto dojednania platia pre širokú množinu subjektov zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí podliehajú danej kolektívnej zmluve. Existuje viacero druhov kolektívnych zmlúv líšiacich sa napr. typom odborového orgánu, ktorými sú uzavreté.

4.3.1.7 Vnútropodnikové normatívne akty

Pre vnútropodnikové normatívne akty platí to, čo platí pre kolektívne zmluvy, a teda, že ich považujeme za prameň práva len v kontexte odvetvia pracovného práva. Tieto akty majú status prameňov práva iba za predpokladu, že predmetom ich regulácie sú platové alebo iné práva zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov, či ak je predmetom ich úpravy

špecifikácia ustanovení Zákonníka práce alebo inej pracovnoprávnej legislatívy. Vnútorne predpisy zamestnávateľa alebo pracovné poriadky, ako sa inak nazývajú, sú vydávané zamestnávateľom s cieľom upraviť pravidlá na pracovisku týkajúce sa rôznych oblastí. Môžu to byť normy bezpečnosti, správania zamestnancov a pod. Je dôležité pamätať, že tento typ noriem musí byť v súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami.

4.3.1.8 Technické normy

Tento typ noriem **má povahu prameňa práva len za predpokladu, že upravuje otázky ochrany života a zdravia**. Vyplýva to z ustanovenia § 39 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého: *„Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušnami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.“*

4.3.1.9 Dobré mravy

Slovné spojenie dobré mravy sú kategóriou súkromného práva a patria medzi jeho kľúčové zásady. Hoci nemá presné definičné zázemie, môžeme povedať, že úzko súvisí s pojmom morálky a mravnosti. Dobré mravy v praxi pôsobia ako mantinely výkonu subjektívnych práv na základe pravidiel slušnosti a morálky, ide teda o nepísané pravidlá. Aj preto je pomerne náročné určiť ich obsah, a to napriek tomu, že je tvorený implicitnými spôsobmi danej spoločnosti. Právny úkon, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi je podobne ako protizákonné konanie alebo konanie obchádzajúce zákon sankcionované neplatnosťou (ustanovenie §39 Občianskeho zákonníka).

5 ZÁKLADNÉ POJMY PRACOVNÉHO PRÁVA

5.1 Úvod

Pracovné právo patrí k mimoriadne rozsiahlym, často sa meniacim odvetviam, ktoré má viaceré špecifiká. Jedným z nich je napríklad jeho **hybridná povaha**, ktorá mu znemožňuje definovať sa jednoznačným spôsobom ako súkromnoprávne, či verejnoprávne odvetvie. Dôvodom je prítomnosť oboch prvkov, z ktorých jeden je súčasťou individuálnych pracovnoprávných vzťahov a druhý súčasťou kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Uvedené špecifikum pochopiteľne nie je jediné, nakoniec pracovné právo má množstvo osobitných kategórií, inštitútov ako aj pojmov. Domnievame sa preto, že pre ľahšiu orientáciu v ich spleti bude namieste vymedziť tie najbazálnejšie v samostatnej kapitole, a to počnúc samotným pojmom pracovné právo.

5.2 Pojem pracovné právo a jeho predmet

Pri hľadaní odpovede na tú najtriviálnejšiu otázku týkajúcu sa pracovného práva (čo to vlastne je) by sme mali začať právnym systémom ako takým a jeho delením na verejné a súkromné právo. Nebudeme sa ale púšťať do zbytočných podrobností, celkom bude postačovať, ak uvedieme, že právny poriadok ako normatívny a regulačný celok skladajúci sa z veľkého množstva právnych noriem regulujúcich správanie adresátov práva pod hrozbou trestu sa vnútorne člení na menšie logické celky. Tým azda najvýznamnejším a najvšeobecnejším členením je delenie práva na verejné a súkromné, ktoré svojho času prezentoval rímsky právnik Ulpianus. Logika del'by práva na verejné a súkromné spočíva v účely, ktorému daná skupina právnych noriem slúži. **Účelom verejného práva, ako už názov napovedá, je záujem štátu – verejný záujem.** Aj preto sem zaraďujeme právne odvetvia ako **ústavné právo, trestné právo, správne právo, finančné právo, medzinárodné právo verejné** a iné. Na strane druhej stojí skupina odvetví, ktoré zaraďujeme do **súkromného práva**. Tieto naopak sledujú **záujem súkromných osôb – jednotlivcov v ich každodenných právne relevantných interakciách**. Tieto sa realizujú na základe noriem súkromnoprávných odvetví, medzi ktoré zaraďujeme najmä **občianske právo, obchodné právo, rodinné právo, medzinárodné právo súkromne**. Je užitočné mať na zreteli aj praktické rozdiely medzi verejnoprávnymi a súkromnoprávnymi odvetviami. **Verejné právo je charakteristické svojou prísnosťou a nariad'ovacou právomocou.** Aj preto obsahuje predovšetkým **prikazujúce a zakazujúce normy**. Normy verejného práva sú navyše **kogentnej povahy**. Čo sa týka vzťahov medzi subjektmi, tieto sú vo vzťahu **subordinácie** (nadriadenosti a podriadenosti). Je to logické, keďže typickými právnymi vzťahmi vo verejnom práve sú napríklad vzťahy páchatel'a trestného činu a štátu reprezentovaného orgánmi činnými v trestnom konaní, ktoré v trestnom konaní majú dominantné postavenie a svojim konaním zasahujú do subjektívnych práv obvineného / obžalovaného, ktorý sa takémuto pôsobeniu musí podriaďovať. Ale pre príklad nemusíme chodiť tak ďaleko, stačí si predstaviť prejednávanie priestupku proti bezpečnosti a plynulosti cestnej premávky policajtom, voči pôsobeniu ktorého sa musí páchatel' priestupku podriaďovať. **Súkromnoprávne vzťahy sú naopak charakteristické vzťahmi rovnosti.** Kam v rámci tohto systému zaraďujeme pracovné právo? V úvode tejto časti sme už na uvedenú otázku odpovedali. **Pracovné právo je hybridným právnym odvetvím, čo znamená, že určitá časť pracovného práva je väčšmi súkromnoprávna (individuálne pracovnoprávne vzťahy), ďalšia časť je na strane druhej verejnoprávnej povahy (kolektívne pracovné právo).**

Teraz keď už vieme, kde pracovné právo zaraďujeme, prejdime k jeho definícií vo vzťahu k právnym vzťahom, ktoré sú predmetom jeho regulácie. Pracovné právo tak môžeme definovať ako **súbor noriem, ktoré upravujú vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce**. Bolo by chybou myslieť si, že každá práca vykonávaná človekom je predmetom pracovného práva. Napríklad kosenie vlastného trávniku na záhrade za ľudskú prácu označiť môžeme, avšak pod reguláciu pracovnoprávných noriem ju zaradíme iba ťažko. Aj preto je potrebné ľudskú prácu posudzovať v kontexte širších hospodárskych vzťahov, respektíve vzťahov medzi ľuďmi pri výkone práce. Vzhľadom na uvedené bude **predmetom pracovného práva len taká práca, ktorá je vykonávaná pre iného, je vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa osobne, je odplatná, námezdná, závislá, nesamostatná, no slobodná a** v neposlednom rade, ako už vyplýva z predchádzajúceho výkladu, **ľudská**. Predmetom pracovného pomeru však nie je výsledok ľudskej alebo pracovnej činnosti, ale len ľudská činnosť, ktorá trvá dlhšiu dobu, nepôjde teda o jednorazovú výmenu pracovného výkonu zamestnanca za odplatu. Právna teória hovorí o tzv. trvajúcim, resp. pokračujúcom (opakujúcom sa) výkone práce.

- **Práca vykonávaná pre iného**

Ak chceme hovoriť o práci ako predmete pracovného práva, táto musí byť vykonávaná pre iného. To však neznamená, že akákoľvek práca, ktorá je vykonávaná pre iného má charakter ľudskej práce ako predmetu pracovného práva. Súčasne nie je predmetom pracovného práva ani „práca pre seba samého“, teda zárobková činnosť vykonávaná samostatne za účelom dosiahnutia zisku, ktorá je vykonávaná na vlastné náklady a riziko. Inými slovami, práca, ktorá je podnikaním nie je podľa ostatných pojmových znakov závislou, či nesamostatnou prácou.

- **Osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa**

V pracovnom práve nie je možné, aby sa zamestnanec dal pri výkone úloh vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho vzťahu zastúpiť. Dohodnutá práca je bezprostredne spojená s jeho osobou. Uvedené neplatí pre zamestnávateľa, ktorý sa zastúpiť dať môže, respektíve zmena v jeho osobe je prípustná.

- **Odplatnosť práce**

Práca musí byť odplatná inak nespĺňa pojmové znaky predmetu pracovného pomeru. Pracovný pomer je dvojstranne rovný pracovnoprávny vzťah, kde plnenie zmluvných strán je vzájomne podmienené. Inými slovami, na jednej strane má zamestnávateľ povinnosť platiť zamestnancovi mzdu, no aj právo na osobný výkon dohodnutej práce zamestnancom, na strane druhej má zamestnanec povinnosť zamestnancovi odovzdať dohodnutý výkon práce a zároveň právo na dohodnutú mzdu ako odmenu. Pracovný pomer je teda odplatným právnym vzťahom.

- **Námezdnosť práce**

Pracovný pomer je charakteristický tým, že zamestnanec nie je vlastníkom výrobných prostriedkov a prácu vykonáva pre iného, nie pre seba. Svojou prácou tak zveľaďuje cudzí majetok, za čo dostáva odmenu vo forme mzdy.

- **Závislosť a nesamostatnosť práce**

Zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi na čas určený v pracovnej zmluve a na činnosti, ktoré sú v pracovnej zmluve určené ako druh práce. Osobná závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi a jeho subordinácia teda nie je nie je neobmedzená, ale limitovaná mantinelmi pracovnej zmluvy.

5.3 Pojem závislá práca

V predchádzajúcom odseku sme vymedzili, čo je predmetom pracovného práva. Je to slobodná, závislá, nesamostatná, odplatná a námezdná ľudská práca vykonávaná osobne zamestnancom pre zamestnávateľa. Zotrvajme na moment pri slovnom spojení závislá práca, keďže je to legálny pojem používaný aj Zákonníkom práce, prostredníctvom ktorého je definovaný predmet pracovného práva. Do istej miery sa definícia závislej práce prekrýva s pojmom ľudská práca ako je vymedzený v časti 5.2., avšak rešpektujúc legálnu definíciu, ktorú upravuje Zákonník práce považujeme za dôležité definovať samostatne aj závislú prácu. Závislá práca je formulovaná v ustanovení § 1 ods. 2 Zákonníka práce ako **„práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“** Zákonník práce ďalej ustanovuje (§1 ods. 3), že **„závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“** Ak práca spĺňa obsahové znaky závislej práce a zároveň je vykonávaná fyzickou osobou, táto osoba musí mať právny status zamestnanca. Závislú prácu nie je možné vykonávať v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu, ale len formou pracovnoprávneho vzťahu, teda v pracovnom pomere, obdobnom pracovnoprávnom vzťahu alebo inom pracovnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. V zmysle pojmových znakov závislej práce v spojení s dikciou ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce **je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.** Obsah práce má teda v réžii zamestnávateľ, ktorý zároveň znáša obchodné a hospodárske riziká spojené s vykonávanou prácou. Všetko čo je predmetom a obsahom pracovného pomeru je dané obsahom pracovnej zmluvy. Výkon práce má svoje právne limity. Táto nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu. Inak povedané, samostatná činnosť osôb smerujúca k dosiahnutiu zisku, ktorá je vykonávaná vo vlastnom mene, na vlastné riziko a náklady nie je predmetom pracovného práva. Takáto práca nie je závislá, nevykonáva sa vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, a to z dôvodu, že podnikateľ ako samostatne zárobková osoba nemá nadriadeného vo forme zamestnávateľa a všetky svoje právne a ekonomické vzťahy upravuje dvoj a viacstrannými zmluvami podľa obchodného alebo občianskeho zákonníka.

5.4 Pojem nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie

V predchádzajúcom odseku sme sa venovali pojmu závislá práca v zmysle ustanovení Zákonníka práce. Okrem iného sme v tejto časti uviedli aj negatívnu definíciu závislej práce, teda čo závislou prácou nie je. Uvedené formuluje ustanovenie §1 ods. 3, podľa ktorého závislou prácou nie je (resp. nemôže byť vykonávaná) v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Tu sa na moment zastavíme a vysvetlíme si ako to vlastne s úpravou závislej práce na základe režimov obchodného a občianskeho zákonníka vlastne je. Hneď na začiatok treba povedať, že fakticky závislá práca môže byť vykonávaná aj spôsobom, ktorý citované ustanovenie právne neumožňuje. Dokonca môže mať všetky parametre závislej práce s jednou výnimkou. Išlo by o závislú prácu vykonávanú mimo pracovného pomeru, a to je kameňom úrazu. Alternatívne

úpravy závislej práce mimo pracovného pomeru majú pre zamestnávateľov a zamestnancov svoju logiku – sú reakciou na extrémne vysoké odvodovo-daňové zaťaženie, ktoré spôsobuje mimoriadne vysokú cenu práce pre zamestnávateľov a malé mzdy pre zamestnancov. Štát sa však namiesto riešenia problému zaoberá dôsledkom, a to reakciou na neúnosnú daňovú a odvodovú politiku štátu. Štát tak stavia prácu mimo pracovného pomeru do ilegality, a tým vytvára kategóriu nelegálnej práce. Samotný pojem nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je definovaný v ustanoveniach §2 a §2a zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a o nelegálnom zamestnávaní.

5.4.1 Nelegálna práca

Nelegálna práca je v zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a

- nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu alebo
- je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti (ďalej len „štátny príslušník tretej krajiny“) a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

5.4.2 Nelegálne zamestnávanie

Nelegálne zamestnávanie je v zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu:

- fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu
- fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do 7 dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu) na prihlásenie do tohto registra alebo
- štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Podľa ods. 3 toho istého ustanovenia je nelegálne zamestnávanie aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.

V ustanovení § 2a sa nachádza negatívna definícia nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

- **Negatívne vymedzenie nelegálnej práce**

Nelegálna práca nie je práca, ktorú pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, alebo pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou, vykonáva príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade,

súrodeneц alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku.

- **Negatívne vymedzenie nelegálneho zamestnávania**

Nelegálnym zamestnávaním nie je, ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, alebo pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou, vykonáva prácu príbuzný v priamom rade, súrodeneц alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodeneц alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku.

Ako je dobre vidieť predovšetkým z negatívnej definície nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, táto definícia sa nevzťahuje na prácu pre rodinného príslušníka vymedzeného zákonom, čím sa zákon snaží zabezpečiť uvoľnenejší režim pre rodinné firmy a rodinné podnikanie.

- **Kontrola nelegálnej práce**

Nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie kontrolujú kontrolné orgány určené zákonom. Sú to:

- inšpektoráty práce
- ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny

Kontrolované fyzické osoby, podnikatelia a právnické osoby sú povinné kontrolným orgánom poskytovať príslušné údaje a informácie a poskytnúť za účelom kontroly potrebné doklady (napr. doklady totožnosti, doklad, ktorý obsahuje identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby, kópiu dokladu o pobyte alebo iného oprávnenia na pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny v prípade zamestnávania cudzinca, platný doklad o pobyte alebo iné oprávnenie na pobyt)

Kontrolné orgány sú:

- oprávnené uložiť pokutu za nelegálnu prácu do 331 eur
- povinné uložiť pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania vo výške 2000 eur až 200000 eur

Okrem pokuty za nelegálne zamestnávanie hrozia aj ďalšie sankcie:

- vylúčenie z verejného obstarávania,
- neposkytnutie verejných dotácií,
- neposkytnutie finančných prostriedkov zo zdrojov Európskej únie – z ESF a pod.

5.5 Pojem zamestnanec a zamestnávateľ (subjekty pracovnoprávných vzťahov)

Za subjekty pracovnoprávných vzťahov sú považované tie subjekty, ktorým normy pracovného práva umožňujú byť nositeľmi práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Aby sa subjekt mohol stať nositeľom práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch, je potrebné, aby disponoval pracovnoprávnou subjektivitou. Pracovnoprávnou subjektivitou

rozumieme súhrn predpokladov, za splnenia ktorých sa subjekt môže stať nositeľom práv a povinností podľa pracovnoprávných noriem.

Pracovnoprávna subjektivita podľa Barancovej a Schronka zahŕňa:

- spôsobilosť byť účastníkom pracovnoprávných vzťahov, teda spôsobilosť mať práva a povinnosti (pasívna zložka právnej subjektivity);
- spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch, teda spôsobilosť na právne úkony (aktívna zložka právnej subjektivity);
- spôsobilosť mať v pracovnoprávných vzťahoch právnu zodpovednosť za protiprávne konanie, teda deliktuálna spôsobilosť;
- spôsobilosť byť účastníkom a uplatňovať svoje nároky v konaní o pracovnoprávných sporoch, teda procesná spôsobilosť.³⁴

Medzi subjekty pracovnoprávných vzťahov zaraďujeme zamestnávateľa, zamestnanca, organizácie zamestnávateľov, orgány odborových organizácií, odborové zväzy, štát.

V nadväznosti na uvedené si bližšie rozoberieme zamestnanca a zamestnávateľa ako účastníkov pracovnoprávných vzťahov, s ktorými sa v pracovnoprávnej praxi stretáme azda najčastejšie.

5.5.1 Zamestnávateľ

Definíciu pojmu zamestnávateľ nájdeme v ustanovení § 7 ods. 1 Zákonníka práce. V zmysle uvedeného ustanovenia sa zamestnávateľom rozumie **právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to stanovuje osobný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.**

Ods. 2 rovnakého paragrafu formuluje, že **zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.** Je potrebné mať na pamäti, že zamestnávateľom môže byť aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu.

V ustanovení § 8 sa Zákonník práce venuje spôsobilosti fyzickej osoby na práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľa. **Vznik spôsobilosti je daný narodením. Spôsobilosť na právne úkony fyzickej osoby, teda schopnosť vlastným konaním nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dovŕšením 18. roku veku.** Dovtedy za neplnoletú osobu koná zákonný zástupca.

Ako koná zamestnávateľ? To upravuje ustanovenie § 9. **Za predpokladu, že zamestnávateľ je právnická osoba, koná za zamestnávateľa (právnickú osobu) štatutárny orgán. V prípade, že je zamestnávateľom fyzická osoba, zamestnávateľ (fyzická osoba) koná osobne.** Namiesto uvedených osôb môžu robiť právne úkony iné osoby, ak sú na to poverené (poverení zamestnanci). Okrem poverených zamestnancov rozoznávame aj iných zamestnancov zamestnávateľa, medzi ktorých patria napríklad vedúci organizačných útvarov. Títo sú oprávnení robiť v mene zamestnávateľa také právne úkony,

³⁴ BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2018, s. 157. ISBN 978-80-89710-39-3.

ktoré vyplývajú z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Týmto sa však oprávnenie konať za zamestnávateľa nekončí. Zamestnávateľ môže písomne poveriť aj iné osoby (zamestnancov), aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. Takéto písomné poverenie však musí obsahovať vymedzenie rozsahu oprávnenia povereného zamestnanca.

5.5.2 Zamestnanec

Ďalším najdôležitejším subjektom pracovného práva je zamestnanec. Podobne ako v prípade zamestnávateľa, aj pri zamestnancovi platí, že jeho legálnu definíciu nájdeme v Zákonníku práce. Právne vymedzenie zamestnanca je predmetom ustanovenia § 11 ods. 1, podľa ktorého je **zamestnancom fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.**

Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti je predmetom ustanovenia § 11 ods. 2 Zákonníka práce. Ako zo zákona vyplýva, **táto spôsobilosť vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku** (zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku).

Typickou dohodou v pracovnoprávných vzťahoch je dohoda o hmotnej zodpovednosti. Túto môže zamestnanec uzavrieť najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku. Inými slovami, dohoda o hmotnej zodpovednosti uzatvorená pred 18. rokom je neplatná.

Ochranná funkcia Zákonníka práce sa vzťahuje aj na prácu fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo prácu fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky. Práca takto vymedzených osôb je zakázaná. Predchádzajúce ustanovenie sa nevzťahuje na ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú zdravie týchto osôb, ich bezpečnosť, ďalší vývoj alebo školskú dochádzku a zároveň ide o účinkovanie alebo spoluúčinkovanie na:

- kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach;
- športových podujatiach;
- reklamných činnostiach.

Výkon ľahkých prác uvedených v predchádzajúcej časti povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“). V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať.

6 ZÁKLADNÉ ZÁSADY PRACOVNÉHO PRÁVA

6.1 Úvod

Základné zásady pracovného práva tvoria vstupnú bránu do Zákonníka práce. Na prvý pohľad isto zaujme skutočnosť, že sú od samotného paragrafového znenia Zákonníka práce oddelené, a to nielen z hľadiska štruktúry, ale aj normatívnej logiky. Základné zásady nie sú zoradené v paragrafoch, ale v článkoch. Nepíšeme to preto, že by sa to vymykalo štandardom iných právnych odvetví, nakoniec takmer všetky zákony a zákonníky majú vlastnú množinu zásad, ktoré profilujú ich povahu. Na rozdiel od iných právnych predpisov má však Zákonník práce základné zásady explicitne formulované a štrukturálne oddelené od ostatnej normatívnej časti predpisu, čo už nie je úplne bežnou praxou, i keď aj to vieme pri niektorých právnych predpisoch nájsť (napr. Civilný sporový poriadok). Ak už vieme, že základné zásady sú charakteristické prakticky pre všetky právne odvetvia a zároveň vieme, že nejakým spôsobom profilujú ich povahu, je namieste, aby sme si pojem základné zásady vymedzili. Za týmto účelom použijeme definíciu Barancovej a kol., podľa ktorej základné zásady predstavujú: *„základné právne myšlienky vyjadrujúce podstatu určitého právneho odvetvia, jeho základnú charakteristiku a osobitosť v porovnaní s inými právnymi odvetviami“*.³⁵ Skutočne, základné zásady, ešte predtým ako sa ponoríme do paragrafového znenia právneho predpisu, naznačujú základnú logiku danej legislatívy. Premenené na drobné to môže znamenať jej inklináciu k verejnemu, či súkromnému právu, interpretačné mechanizmy, ktoré možno využiť pri výklade jej noriem, či napríklad najdôležitejšie hodnotové piliere, na ktorých dané odvetvie stojí. Inak to nie je ani v pracovnom práve, kde základné zásady majú svoj nezastupiteľný charakter a významne napomáhajú chápaniu, výkladu a aplikácii noriem daného odvetvia, ako aj formulujú charakter nielen daného právneho odvetvia, ale aj celého právneho, či dokonca politického systému. Základné zásady pracovného práva, ako už bolo načrtnuté vyššie, sú obsiahnuté v časti, ktorá predchádza paragrafové znenie Zákonníka práce, konkrétne v jeho prvej časti. Základné zásady pracovného práva sú významne ovplyvnené sociálnym charakterom daného odvetvia, čo znamená, že medzi nimi nájdeme početné množstvo odkazov na hodnoty spravodlivosti, rovnosti, nediskriminácie, či rovnakého zaobchádzania.

6.2 Čl. 1 Zákonníka práce

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo

³⁵ BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMULÁK, J. – DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2019, s. 99. 978-80-89710-48-5.

okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 1 Zákonníka práce v sebe zahŕňa viacero zásad. Patrí medzi ne právo na prácu, sloboda povolania a právo na podnikanie.

6.2.1 Sloboda povolania

Pri slobode povolania je potrebné túto slobodu interpretovať extenzívne. V jej významovom spektre nemusí nutne byť iba obligatórna možnosť slobodne si vybrať povolanie, ale napríklad aj právo na slobodný výkon povolania, či právo na podnikanie a výkon inej zárobkovej činnosti. Tieto však budeme opisovať samostatne v ďalšom odseku.

6.2.2 Právo na podnikanie

Zatiaľ čo sloboda povolania sa zameriava väčšmi na hľadanie si zamestnania podľa vlastných preferencií, právo na podnikanie spočíva v slobode výkonu hospodárskej činnosti podľa vlastného uváženia, a to na trhu s konkurenciou alebo bez nej. Výkon práva na podnikanie sa spravuje, okrem predpisov verejného práva, najmä ustanoveniami obchodného práva a na rozdiel od pracovnoprávnej úpravy sa pri výkone podnikania do dôsledkov uplatňujú trhové mechanizmy a pravidlá hospodárskej súťaže. Podnikateľ teda nepožíva osobitnú ochranu pred konkurenciou alebo neúspechom (výnimkou môžu byť predpisy upravujúce konkurz a reštrukturalizáciu).

6.2.3 Právo na prácu

Právo na prácu je jedným zo základných sociálnych práv zakotvených v Ústave predpokladajúcich prístup k práci pre každého bez rozdielu. Znamená to, že akékoľvek odlišné zaobchádzanie vo vzťahu k zamestnanosti nemôže byť realizované na základe arbitrárnych dôvodov tkvievajúcich napríklad v pohlaví, politickej, sexuálnej orientácii, vierovyznaní, rase, etnicite, či iných obdobných kritériách. Právo na prácu zároveň nie je právom, pri ktorom sa kladie výlučná úloha pri jeho zabezpečovaní na štát. Je to alternatívne právo. Spoločnosť zabezpečuje úroveň podmienok a vytvára záchrannú sieť pre tých, ktorí z nejakého dôvodu mimo ich osoby nemôžu pracovať alebo nájsť si prácu. Veľká pozornosť sa ale venuje práve občanovi, teda subjektu práva na prácu. Vyžaduje sa od neho primeraná miera aktivity, iniciatívy a vôle smerujúcej k získaniu práce. Právo na prácu nie je realizované len v čase hľadania si zamestnania, ale aj počas neho, či po jeho skončení. Právo na prácu chráni zamestnanca pred jednostranným skončením pracovného pomeru inštitútmi výpovedných dôvodov, či výpovednej doby.

6.3 Čl. 2 Zákonníka práce

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. 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.

6.3.1 Zmluvná sloboda

Už pri prvom pohľade na Čl. 1 Zákonníka práce je zrejmé, že vo svojom úvode takmer kopíruje znenie Ústavy SR. Skutočne, právo fyzických osôb na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania je jedným zo základných práv garantovaných práve Ústavou SR vyzdvihujúcou hodnotu jednotlivca a jeho slobodného a autonómneho rozhodnutia pretavujúceho sa do zmluvnej autonómie, ktorá je ťažiskovým princípom súkromnoprávných odvetví. Zmluvná voľnosť zabezpečujúca nielen právny, ale aj praktický priestor subjektu na slobodné rozhodnutie s kým vstúpi do zmluvného vzťahu, aký obsah bude daný vzťah mať, či ako dlho bude trvať je v demokratickom a právnom štáte nevyhnutná podmienka funkčných a súkromnoprávných vzťahov. Podľa Barancovej a kol. obsahový rámec zmluvnej voľnosti v individuálnom pracovnom práve spočíva najmä v slobode:

- výberu zmluvného partnera,
- uzavretia zmluvy,
- určenia jej obsahu,
- jej skončenia,
- výberu zmluvnej formy.

6.3.1.1 Sloboda výberu zmluvného partnera

Individuálne pracovnoprávne vzťahy aj napriek určitým obmedzeniam daným napríklad kogentnou právnou úpravou pracovného práva patria do sféry súkromného práva. Súkromné právo je typické zmluvnou voľnosťou a možnosťou každého slobodne sa rozhodnúť s kým vstúpi do zmluvného vzťahu, v prípade pracovného práva, pracovného pomeru. Uvedené neplatí iba pre zamestnanca, ale aj pre zamestnávateľa, ktorým má v zmysle ustanovenia čl. 2 právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre. Obmedzenia zamestnávateľa však stále existujú a sú viditeľné napríklad pri zamestnávaní občanov tretích krajín, či pri duálnom vzdelávaní, kedy môže odmietnuť žiaka len ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu kvalifikácii, ktorú žiak získal absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru, alebo ak žiak nespĺnil podmienky klasifikácie a hodnotenia a tieto podmienky boli dohodnuté v zmluve o budúcej pracovnej zmluve.

6.3.1.2 Sloboda uzavretia zmluvy

Právo na strane zmluvných strán nespočíva len v tom s kým vstúpia do zmluvného vzťahu, ale aj v akej zmluvnej forme. Inými slovami, účastníci zmluvného vzťahu si môžu vybrať z dovolených zmluvných foriem tú, ktorá im vyhovuje najlepšie. Na strane druhej ale stále platí, že niektoré zmluvné formy sú zakázané. Ide predovšetkým o formy občianskeho a obchodného práva, ktoré slúžia na obchádzanie pracovného pomeru a zvyknú sa uzatvárať s cieľom optimalizovať výdavky vo forme daní a odvodov na strane zamestnávateľa, či navýšiť čistý príjem na strane zamestnanca.

6.3.1.3 Sloboda určenia obsahu zmluvy

Slobodou určenia obsahu zmluvy sa má na mysli oprávnenie účastníkov právneho vzťahu realizovať pracovnú zmluvu tak, aby na jednej strane spĺňala ich individuálne požiadavky a, na strane druhej, rešpektovala požiadavky zákona na jej obsah. To sa môže javiť v odvetví pracovného práva ako o čosi ťažšie, keďže Zákonník práce je charakteristický vysokým

počtom kogentných ustanovení, ktoré zužujú mantinely zmluvnej slobody účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

6.3.1.4 Sloboda skončenia právneho vzťahu

Tak ako sa pre zachovanie slobody vyžaduje možnosť ponechať na úvahu zmluvných strán do akej zmluvy vstúpiť, rovnako je predmetom slobody aj rozhodnutie o vystúpení zo zmluvného vzťahu. V pracovnoprávných vzťahoch majú k dispozícii právo rozhodovať o zotrvaní / vystúpení zo zmluvného vzťahu všetky subjekty pracovnoprávných vzťahov. To samozrejme nepredpokladá len úpravu výpovede, či okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale aj štandardný a najžiaducejší spôsob ukončenia pracovnoprávných vzťahov, ktorým je dohoda o skončení pracovného pomeru. Z pochopiteľných dôvodov sa však väčšia miera pozornosti venuje jednostrannému skončeniu pracovného pomeru, keďže to spôsobuje významný zásah do zmluvnej autonómie účastníka pracovnoprávneho vzťahu, a to bez ohľadu na to, či ide o zamestnávateľa alebo zamestnanca. Ochrana zmluvných strán je daná viacerými ustanoveniami Zákonníka práce, najmä výpovednými dôvodmi na strane zamestnávateľa alebo výpovednými dobami na oboch stranách.

6.3.1.5 Sloboda vo výbere zmluvnej formy

Výber zmluvnej formy patrí znakom zmluvnej slobody v súkromnom práve, nakoniec nie nadarmo sa právny štát vyznačuje zásadou „čo nie je zakázané je dovolené“ prejavujúcou sa a uvádzajúcou sa do života práve prostredníctvom noriem súkromného práva. Ako sme už opakovane uviedli, nie je súkromné právo ako súkromné právo, respektíve každé súkromnoprávne odvetvie má svoje špecifiká. Pracovné právo navyše nie je ani celkom súkromnoprávnym odvetvím, i keď oblasť individuálnych pracovnoprávných vzťahov do súkromného práva spadá. Síce spadá, ale s výnimkami. Tak ako aj veľmi voľné Občianske právo má svoje kogentné normy a obmedzenia v oblasti formy, má ich aj Pracovné právo, i keď ich je v ňom podstatne viac. Výber zmluvnej formy tradične tkvejúci vo výbere písomnej, či ústnej variácie sa tu redukuje spravidla na písomnú formu. Toto ale platí najmä z dôvodu ochrany zamestnanca a potenciálnych závažných právnych dôsledkov plynúcich zo zmluvy. Pod sankciou neplatnosti sú tak odsúdené všetky ústnou formou realizované právne úkony (dohody), ktoré zakladajú závažné právne dôsledky z hľadiska právneho statusu zamestnanca. Je však potrebné uviesť, že akákoľvek snaha o ústne zmluvy, a to v ktoromkoľvek právnom odvetví je iracionálna, keďže v prípade neplnenia zmluvy niektorou zo zmluvných strán alebo vymáhaním nárokov z ústnej zmluvy pred súdom predstavuje obrovský problém a žalobca zväčša nemá ako uniesť dôkazné bremeno. Dôvodom je absencia dôkazu v podobe predmetnej zmluvy. Aj preto je nielen z hľadiska právnej istoty potrebné uzatvárať písomné zmluvy aj tam, kde to nie je výslovne predpísané zákonom.

6.3.1.6 Zákaz zneužitia práv

Čl. 2 ustanovuje povinnosť vykonávať a realizovať práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov tak, aby tento výkon nebol na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. V tejto časti sa má na mysli zákaz šikanózneho výkonu práv, ktorý je dobre známy aj z Občianskeho zákonníka. To ale nie je všetko, i keď aj takto formulovaná povinnosť účastníkov pracovnoprávných vzťahov by dávala jasné kontúry tomu, podľa akého kľúča realizovať pracovnoprávne vzťahy. Zákonodarca sa však rozhodol dať v oblasti vzájomných vzťahov zreteľ aj na ich „konkrétne“ obsahovú kvalitu prostredníctvom odkazu na dobré mravy, výkon práv a povinností vyplývajúci z pracovnoprávných vzťahov totiž musí byť v súlade s nimi. Šikanózný výkon práv možno definovať cez paletu spôsobov konaní,

ktoré z hľadiska ich povahy nemožno považovať za ich bežné, či štandardné uplatňovanie, nehovoriac o to, že ich výkon je na škodu inému. Protiprávnosť takéhoto konania nie je daná porušením právnej povinnosti, ale takým výkonom práva, ktorý právny poriadok zakazuje. Dobré mravy napomáhajú pri dešifrovaní toho, čo je možné a čo nie, a teda sú akýmsi interpretačným mechanizmom toho čo je ešte možné považovať za lege artis realizáciu práva a čo už považujeme za zneužitie práv.

Čo sa týka dobrých mravov, tam je výklad o čosi náročnejší. Je to najmä preto, že ide o veľmi vágny, v právnych predpisoch nedefinovaný pojem a pri jeho identifikácii sa zväčša spoliehame na judikatúru, či odbornú literatúru. V každom prípade je možné dobré mravy ukotviť prostredníctvom pojmu morálka. Nemožno ale tvrdiť, že akékoľvek porušenie morálnych noriem je zároveň aj konaním proti dobrým mravom v zmysle práva. Za také sa považujú len také konania, ktoré možno klasifikovať ako hrubé porušenia morálky. Konanie, ktoré vykazuje vyššie uvedené vlastnosti je podobne ako konanie protizákonné, či konanie, ktoré zákon obchádza sankcionované absolútnou neplatnosťou.

6.4 Čl. 3 Zákonníka práce

Zamestnanci majú 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.

6.4.1 Právo na mzdu

Mzda predstavuje základnú formu odmeny v pracovnom pomere. Odmena je vyplácaná za prácu, a teda priamo súvisí s prácou, ktorú pre zamestnávateľa vykonáva zamestnanec. V danej korelácii je najlepšie vystihnúť logiku pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorí sú vo vzájomnom postavení tak oprávnených, ako aj povinných. Zamestnávateľ má právo na osobný výkon práce zamestnancom a zamestnanec má právo na mzdu od zamestnávateľa. Uvedené sa dá aj otočiť, a to s ohľadom na povinnosti. V takej perspektíve má zamestnávateľ povinnosť platiť zamestnancovi mzdu a zamestnanec zas vykonávať pre zamestnávateľa osobný výkon práce. Právo zamestnanca na mzdu za vykonanú prácu tak zamestnancovi vzniká až po jej vykonaní a nie pred ním.

6.4.2 Právo na odpočinok po vykonanej práci

Právo na odpočinok bezprostredne súvisí s ochranou zdravia zamestnancov, no na rozdiel od ochrany zdravia podľa odseku 6.9.1. pôjde skôr o ochranu životosprávy a work-life balansu zamestnancov prostredníctvom zabezpečenia dostatočného času na regeneráciu po pracovnej zmene. Realizácia práva na odpočinok sa deje rôznymi spôsobmi. V Zákonníku práce sú nastavené limity formou maximálnej dĺžky pracovného času. K uvedenému prispieva aj právna úprava nepretržitého odpočinku, odpočinku v týždni, či dovolenka. Odpočinok po vykonanej práci je časom, ktorý spadá do výlučnej sféry vplyvu a dispozície zamestnanca a v rámci ktorého si zamestnávateľ nemôže nárokovať pracovnú silu zamestnanca. Tvorí tak hranicu medzi prácou a osobným časom zamestnanca.

6.5 Čl. 4 Zákonníka práce

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov 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. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Vývoj činnosti, ako aj hospodárska situácia zamestnávateľa sú skutočnosti, ktoré majú potenciál významným spôsobom ovplyvniť právne postavenie zamestnancov. Aj preto sa považuje za dôležité, aby mal zamestnanec takéto informácie k dispozícii. Spôsob, akým má zamestnávateľ informovať zamestnanca je formulovaný z hľadiska spôsobu a času zverejnenia informácie. Zrozumiteľnosť zdieľania informácie so zamestnancom hovorí o uchopiteľnosti informácie zamestnancom. Inými slovami, zamestnanec má právo na informáciu formulovanú takým spôsobom, ktorý je preňho pochopiteľný. Vhodnosťou času sa zas myslí dostupnosť a včasnosť. Prioritne to znamená, že informácie musia byť zdieľané v dostatočnom predstihu. Vo svojej podstate je tak právo na informácie v súvislosti s hospodárskou a finančnou situáciou zamestnávateľa jednou zo zábezpek právnej istoty zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu.

6.6 Čl. 5 Zákonníka práce

Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Pracovnoprávny vzťah je právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, z ktorého plynú vzájomné práva a povinnosti. Aby mohli pracovnoprávne vzťahy fungovať je potrebné, aby si obe zmluvné strany riadne plnili svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Riadnym plnením sa pritom myslí nie akékoľvek plnenie, ale len také plnenie, ktoré zodpovedá danej povinnosti a vzájomne dohodnutým vzájomným požiadavkám účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

6.7 Čl. 6 Zákonníka práce

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

6.7.1 Zásada rovnakého zaobchádzania

V tom najbežnejšom významne v sebe zásada rovnakého zaobchádzania nesie požiadavku, aby sa s ľuďmi v rovnakých situáciách zaobchádzalo rovnako. Tu to však nekončí. Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva platí, že diskriminácia je daná aj v situácii, kedy štát zaobchádza rovnako s osobami, ktoré sú v rozdielnej situácii, a to bez objektívneho a rozumného ospravedlnenia. Inými slovami, s osobami je potrebné zaobchádzať na základe

konkrétnej situácie, takéto (rozdielne / rovnaké) zaobchádzanie musí byť objektívne a primerane zdôvodnené a zároveň takéto rozdielne / rovnaké zaobchádzanie musí sledovať legitímny cieľ a prostriedky na jeho dosiahnutie musia byť voči tomuto cieľu proporcionálne.

6.7.2 Právo na ochranu manželstva, rodičovstva a rodiny

Osobitná forma ochrany sa v Zákonníku práce priznáva tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám tým, že sa pre ne zabezpečujú osobitné pracovné podmienky berúce zreteľ na ich biologický stav. Cieľom takejto úpravy je poskytnúť jednak zvýšenú mieru ochrany z dôvodu vyššej zraniteľnosti a jednak zabezpečiť podporu rodinnému životu a starostlivosti o dieťa, keďže v nomenklatúre hodnôt, ktoré právny poriadok Slovenskej republiky ochraňuje je rodina ako ústavná hodnota pomerne vysoko. Uvedené sa vzťahuje aj na ochranu a podporu ženám a mužom tak, aby mohli vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

6.8 Čl. 7 Zákonníka práce

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Ustanovenie ochraňujúce mladistvých v ich ústavnom práve na prípravu na povolanie a zabezpečenie rozvoja ich telesných a duševných schopností sa pretavuje jednak do systému duálneho vzdelávania, kde mladiství majú príležitosť realizovať svoj predmet štúdia / výuky v praxi a zároveň do systému ochrany obmedzujúcej pracovný čas mladistvých prejavujúcej sa limitovaným tak denným, ako aj týždenným pracovným časom, formou realizácie závislej práce, ako aj osobitnými zákazmi v súvislosti s prácou mladistvých (napr. nočná práca).

6.9 Čl. 8 Zákonníka práce

Zamestnávateľia sú 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.

6.9.1 Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Ústavné právo na ochranu zdravia sa pracovnom práve realizuje práve prostredníctvom zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú len základnou zásadou, či abstraktnou ústavnou normou, ale významným sociálnym právom, ktoré bolo zakotvené do vlastného normatívneho právneho aktu, ktorým je zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Historicky sa uvedené právo začalo formovať už v časoch priemyselnej revolúcie, kedy pracovnoprávnym vzťahom dominovala deregulácia a nebezpečenstvo zranenia alebo smrti niesli samí zamestnanci. Postupná ochrana detí a žien nasledovaná ochranou nebezpečných a náročných povolání v baniach a továrňach za vyše sto

rokov priniesli komplexný systém noriem zabezpečujúcich aspoň minimálny rozsah bezpečnostných opatrení, ktoré bezprostredne chránia zamestnancov. Súčasná úprava je charakteristická aj zodpovednosťou zamestnávateľa a nárokmi zamestnanca pre prípad, že dôjde k škode na zdraví zamestnanca pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

6.9.2 Právo na hmotné zabezpečenie

Právo na hmotné zabezpečenie vyjadruje hodnoty a ciele sociálneho štátu, kde sa štát stará o občanov, ktorí sa z určitého dôvodu nemôžu živiť sami alebo sú v ťaživej životnej situácii. Ustanovenie čl. 8 Zákonníka práce vymenúva ako okolnosti, ktoré zakladajú nárok na hmotné zabezpečenie neschopnosť na prácu v dôsledku choroby alebo úrazu, starobu, ktorá súvisí s penzijným plnením, rodičovstvo a tehotenstvo.

6.10 Čl. 9 Zákonníka práce

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

Právo na súdnu a inú právnu ochranu patrí k základným ústavným právam demokratických a právnych štátov a zabezpečujú nezávislú a nestrannú autoritu pre prípad, že oprávnené nároky nemožno dosiahnuť inak. Uplatňovanie zamestnaneckých nárokov voči zamestnávateľom však na súde nekončí. Často sa stáva, že zamestnanec je aj počas / po realizácii súdneho konania v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi. Vzhľadom na narušené vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom to môže byť dôvodom pre horšie zaobchádzanie alebo pomstu voči zamestnancovi. Na to však pamätá ustanovenie čl. 9, podľa ktorého je akékoľvek znevýhodňovanie a poškodzovanie zamestnancov z dôvodu, že si uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych nárokov neprípustné a je dôvodom na ďalšiu súdnu ochranu.

6.11 Čl. 10 Zákonníka práce

Zamestnanci a zamestnávateľa majú 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 pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a štrajk patria do množiny sociálnych práv. Kolektívne vyjednávanie predmetom práva, ktorého uplatnenie je viazané na odborové organizácie a jeho účelom je dosiahnutie kompromisu v podobe uzavretia kolektívnej zmluvy. Hoci je právo na štrajk ústavným právom, ktoré sa zaručuje, v zmysle ustanovenia čl. 37 ods. 4 Ústavy SR toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.

6.12 Čl. 11 Zákonníka práce

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Čl. 11 Zákonníka práce artikuluje dôležitosť ochrany osobných údajov a súkromia zamestnanca. Právo na súkromie je v pracovnom práve zdôraznené napríklad aj výslovným zákazom niektorých otázok v rámci predzmluvných vzťahov.

7 PRACOVNÝ POMER A PRACOVNÁ ZMLUVA

7.1 Úvod

Individuálne pracovnoprávne vzťahy, teda právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa uskutočňujú spravidla skrz pracovný pomer. Pracovným pomerom môžeme rozumieť základný typ pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je upravený v ustanovení § 41 a nasl. Zákonníka práce. Napriek skutočnosti, že individuálne pracovnoprávne vzťahy zaraďujeme do súkromnoprávnej sféry a sú stále do veľkej miery výrazom zmluvnej autonómie zmluvných strán (zamestnávateľa a zamestnanca), právny poriadok ustanovuje pomerne jasné mantinely, v rámci ktorých možno slobodnú kontrakčnú vôľu zmluvných strán realizovať. Možno to považovať za špecifikum pracovného práva ovplyvneného významným sociálnym aspektom, keďže ostatné súkromnoprávne odvetvia založené na zmluvnej voľnosti disponujú podstatne väčšou mierou slobody pri koncipovaní zmluvných vzťahov. V každom prípade, na nasledujúcich stranách si prejdeme logiku zmluvného procesu smerujúceho k uzavretiu pracovného pomeru.

7.2 Pracovný pomer

Pracovný pomer predstavuje základný článok pracovnoprávnych vzťahov a z hľadiska legálneho výkonu závislej práce predstavuje najštandardnejší spôsob, akým sa jej výkon môže realizovať (pripomíname, že závislú prácu možno vykonávať aj v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj v inom pracovnoprávnom vzťahu). Na prvý pohľad sa môže zdať, že pracovný pomer sa obmedzuje na výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa v rámci pracovného pomeru (vlastný výkon práce), no v rámci pracovného pomeru je potrebné vnímať aj uzatvorenie pracovnej zmluvy smerujúcej k vzniku pracovného pomeru a rovnako tak aj kontrakčnú fázu, ktorá uzatvoreniu zmluvy predchádza a ktorú označujeme ako predzmluvné vzťahy. Predzmluvné vzťahy sú charakteristické viacerými povinnosťami zmluvných strán. Zmluvné strany majú napríklad vzájomnú informačnú povinnosť (zamestnávateľ je pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy). Môžu sem patriť napríklad informácie o pracovných a mzdových podmienkach, či informácie o právnych predpisoch na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Informačnú povinnosť má aj zamestnanec. Ak je napríklad pre výkon práce potrebná zdravotná spôsobilosť, či psychická spôsobilosť, zamestnávateľ môže, vzhľadom na zákonné obmedzenie uzatvoriť pracovný pomer s osobou bez danej spôsobilosti, žiadať uvedené informácie. Potenciálny zamestnanec ktorý je mladistvý má tiež povinnosť informovať budúceho zamestnávateľa o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak takýto pracovný pomer existuje. Zásadne však nie je možné dožadovať sa informácií, ak uvedené podmienky nie sú predmetom ponúkanej práce. Inými slovami, aj informačná povinnosť má svoje limity. **Zamestnávateľ tak môže od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o zamestnanie vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať.** Zákonník práce zamestnávateľovi výslovne zakazuje vyžadovať od fyzickej osoby informácie o:

- **tehotenstve;**
- **rodinných pomeroch;**

- **bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo aj požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať;**
- **politickkej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.**

Samotné založenie pracovného pomeru sa viaže na uzavretie písomnej pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak Zákonník práce neustanovuje inak. Zamestnávateľ má povinnosť jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi. Čo je vlastne pracovná zmluva? Charakterizujeme ju ako **dvojstranný právny úkon, ktorým sa zakladá právny vzťah - pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom.**

Účinky ustanovení pracovnej zmluvy nastávajú a **pracovný pomer vzniká až dňom kedy bol pracovný pomer dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.** Na platnosť pracovnej zmluvy sa vyžaduje, aby si zamestnávateľ a zamestnanec dohodli určité náležitosti, ktoré Zákonník práce označuje ako podstatné. Týmito náležitosťami sú:

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

Okrem vyššie uvedených náležitostí Zákonník práce od účastníkov právneho vzťahu vyžaduje, aby si v pracovnej zmluve dohodli ďalšie náležitosti, akými sú **splatnosť mzdy, výmera dovolenky, pracovný čas a dĺžka výpovednej doby.**

7.2.1 Druh práce

Druh práce musí zodpovedať druhovému určeniu práce, ktorú má zamestnanec v pracovnom pomere vykonávať. Zatiaľ čo neuvedenie druhu práce robí v tejto časti pracovnú zmluvu neplatnou, viacero druhov dohodnutej práce zákon umožňuje. V prípade, že je druh práce vymedzený príliš všeobecne (napríklad len ako „manuálne práce“), môže byť takáto dohoda spôsobiť neplatnosť právneho úkonu pre jeho neurčitosť. Okrem druhu práce musí pracovná zmluva obsahovať aj jej stručnú charakteristiku. Je to z dôvodu, aby mal zamestnanec predstavu o práci, ktorú bude u zamestnávateľa vykonávať a zároveň preto, aby zamestnávateľ nemohol rozširovať požiadavky na zamestnanca nad rámec ustanovený pracovnou zmluvou.

7.2.2 Miesto výkonu práce

Miestom výkonu práce má zákon na mysli **geografické miesto výkonu práce zamestnanca a je dôležité z hľadiska toho, kde bude zamestnanec prácu vykonávať.** Nejde však o totožný pojem ako pracovisko, ktoré je užším pojmom a determinuje miesto fyzického výkonu práce zamestnanca. Na strane druhej miesto výkonu práce nemôže byť ani príliš neurčité, keďže by právny úkon mohol trpieť vadou neurčitosti, ktorá spôsobuje neplatnosť právneho úkonu. Tak ako je možné dohodnúť viacero druhov práce, je možné dohodnúť aj viacero miest výkonu práce. Pre potreby splnenia zákonných požiadaviek je spôsob určenia miesta výkonu práce možný napríklad určením územného obvodu, v ktorom sa bude práca vykonávať.

7.2.3 Deň nástupu do práce

Deň nástupu do práce je dôležitý vzhľadom na skutočnosť, že **sa naň viaže vznik pracovného pomeru**. Inými slovami, pracovný pomer vznikne v deň, ktorý je ustanovený ako deň nástupu do práce, a to aj vtedy, keď daný deň zamestnanec do práce nenastúpi.

7.2.4 Mzdové podmienky

Čo sú mzdové podmienky určuje predovšetkým ustanovenie § 119 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ich predmetom sú najmä „*formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.*“ Na rozdiel od predchádzajúcich podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy majú mzdové podmienky osobitný charakter. Považujú sa za tzv. nie nepodmienečne podstatné náležitosti a ich absencia môže byť v určitom prípade ospravedlnená. Takýmto prípadom je situácia, kedy sú mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve a pracovná zmluva na takúto kolektívnu zmluvu odkazuje.

Okrem podstatných obsahových náležitostí rozoznávame aj tzv. **pravidelné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy**. I keď tieto náležitosti neoznačujeme ako podstatné, musia tvoriť obsah pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy. Sú nimi:

- **výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby. Ak sú pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia takejto zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona;**
- **d'alsie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä d'alsie hmotné výhody;**
- **skúšobná doba**

7.2.5 Skúšobná doba

Osobitnou pravidelnou náležitosťou pracovnej zmluvy je skúšobná doba. V praxi ide o písomnú dohodu účastníkov právneho vzťahu, pri ktorej Zákonník práce predpisuje písomnú formu. V prípade jej nedodržania je sankciou neplatnosť. Inými slovami, **ak by si účastníci dohodli skúšobnú dobu inak ako písomne, napríklad ústnou formou, takáto dohoda by bola neplatná**. Uplynutie skúšobnej doby nemá za následok ukončenie pracovného pomeru. Tento aj naďalej pokračuje za predpokladu, že nebol výslovne ukončený počas skúšobnej doby. Zmena dĺžky skúšobnej doby je možná len vo forme jej skrátenia. To však neplatí o jej predĺžovaní. **Ak sa teda zmluvné strany dohodnú, môžu skúšobnú skrátiť, Zákonník práce však neumožňuje zákonnú dĺžku skúšobnej doby predĺžovať**. Neplatnosť postihuje aj dohodnutie skúšobnej doby v písomnej pracovnej zmluve, ktorá bola uzavretá neskôr ako prvý deň nástupu do práce. Písomná pracovná zmluva nenahrádza ústnu zmluvu, ktorá bola uzavretá, ale pôsobí len ako jej verifikácia a zdokladovanie. Skúšobnú dobu možno dohodnúť najviac na 3 mesiace. To neplatí pri vedúcich zamestnancoch priamo podriadených štatutárnemu orgánu, členov štatutárneho orgánu, či vedúcich zamestnancov, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti vedúcich zamestnancov. **Pre kategóriu takto vymedzených vedúcich zamestnancov môže byť skúšobná doba dohodnutá najviac na 6 mesiacov**. Zákonník práce aj v tomto prípade obmedzuje pod sankciou neplatnosti dohodu smerujúcu k predĺženiu maximálnej novej dĺžky lehoty. Analogicky však dohodnúť aj kratšiu lehotu.

Skúšobná doba sa predlžuje len v prípade, že nastanú prekážky na strane zamestnanca, a to o čas trvania týchto prekážok na jeho strane.

V prípade, že si zmluvné strany dohodnú skúšobnú dobu neplatným spôsobom a takáto dohoda je v dôsledku toho neplatná, ani jeden z účastníkov pracovnej zmluvy nemôže platne pracovný pomer v skúšobnej dobe skončiť.

Je dôležité si uvedomiť, že skúšobná doba, ako už názov napovedá, nie je lehotou. Znamená to, že jej plynutie nie je dotknuté ani v prípade, že jej posledný deň pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok. Zároveň v tom spočíva aj určité obmedzenie pre účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, predovšetkým pre zamestnávateľa. Ak by tento chcel skončiť pracovný pomer s skúšobnej dobe s právnymi účinkami a platným spôsobom, musel by, za predpokladu, že by posledný deň skúšobnej doby pripadol na nedeľu, urobiť úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe už v piatok.

Pracovný pomer sa môže uzatvoriť **na dobu určitú alebo na neurčitý čas**.

Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak:

- **nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania;**
- **v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu;**
- **ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.**

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť **najdlhšie na dva roky**. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Vzor pracovnej zmluvy:

PRACOVNÁ ZMLUVA

Zamestnávateľ: OBCHODNÉ MENO / NÁZOV
so sídlom: ADRESA, MESTO, PSČ
IČO: XX XXX XXX
Zastúpený: MENO PRIEZVISKO, /konateľ / prokurista spoločnosti
Zapísaný v registri: Okresného súdu MESTO, Oddiel PRÁVNA FORMA, Vložka číslo
XXXXXX
d'alej len „zamestnávateľ“

a

Zamestnanec:
Meno a priezvisko: MENO PRIEZVISKO
nar.: DD.MM.RRRR
rodné číslo: XXXXXX/XXXX
trvale bytom: ADRESA, MESTO, PSČ
č. OP: XXXXXX
č. účtu: SK XXXXXXXXXXXXXXXX
d'alej len „zamestnanec“

uzatvárajú podľa ustanovenia § 42 a nasl. Zákonníka práce v platnom znení po vzájomnej dohode pracovnú zmluvu nasledovného znenia:

Článok I.

Druh práce

- I.1. Zamestnávateľ prijíma zamestnanca do pracovného pomeru na pracovnú pozíciu/funkciu:
- I.2. Stručná charakteristika druhu práce: Zamestnanec bude pre zamestnávateľa vykonávať prácu na pozícii
- I.3. Konkrétny popis pracovných činností, ktoré sa zamestnanec zaväzuje vykonávať pre zamestnávateľa je vymedzený v pracovnej náplni, ktorá tvorí Prílohu č. 1 tejto zmluvy ako jej neoddeliteľnú súčasť.

Článok II.

Miesto výkonu práce

- II.1. Miestom výkonu práce zamestnanca je
- II.2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže zamestnanca vysielat' na pracovné cesty na nevyhnutne potrebné obdobie, podľa svojich potrieb, k čomu zamestnanec udeľuje svoj súhlas.

Článok III.

Deň nástupu do práce a trvanie pracovného pomeru

III.1. Pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom vzniká dňa DD.MM.RRRR.

Deň nástupu zamestnanca do práce je DD.MM.RRRR.

III.2. Pracovný pomer sa uzatvára na dobu neurčitú.

III.3. Pracovný pomer je dohodnutý so skúšobnou dobou 3 (slovom „tri“) mesiace.

Článok IV.

Mzdové podmienky

IV.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu hrubú mesačnú mzdu vo výške XXXX,- € (slovom „XXX“ €).

IV.2. Mesačná mzda zamestnanca zodpovedá stupňu náročnosti práce príslušného pracovného miesta podľa Zákonníka práce.

IV.3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi v zmysle ustanovenia § 121 Zákonníka práce mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas.

IV.4. Mzda zamestnanca je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to do konca kalendárneho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ktorý je výplatným termínom zamestnávateľa. Zamestnávateľ so zamestnancom sa dohodli, že zamestnávateľ bude poukazovať zamestnancovi mzdu na účet vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v SR určený zamestnancom. Mzda môže byť vyplatená aj hotovostne. Zmenu účtu sa zamestnanec zaväzuje bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi. V prípade porušenia uvedenej povinnosti, zamestnávateľ nenesie zodpovednosť za omeškanie vyplatenia mzdy.

Článok V.

Pracovný čas

V.1. Týždenný pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne. Pracovný čas je rovnomerne rozvrhnutý.

V.2. Zamestnanec podpisom tejto pracovnej zmluvy bez akýchkoľvek výhrad a obmedzení vyjadruje svoj súhlas s výkonom prác nadčas v maximálnom rozsahu podľa ustanovenia § 97 ods. 10 Zákonníka práce.

Článok VI.

Dovolenka

VI.1. Zamestnancovi vzniká za podmienok uvedených v ustanovení § 100 a nasl. Zákonníka práce nárok na dovolenku.

VI.2. Výmera dovolenky je daná ustanovením § 103 Zákonník práce.

VI.3. Čerpanie dovolenky je upravené v ustanovení § 111 Zákonníka práce.

Článok VII.

Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa

VII.1. Zamestnávateľ je odo dňa vzniku pracovného pomeru povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť dohodnutú mzdu a vytvárať vhodné pracovné podmienky.

VII.2. Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce dohodnuté v pracovnej zmluve osobne, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu a plniť pokyny zamestnávateľa.

VII.3. Zamestnanec podpisom tejto zmluvy potvrdzuje, že bol riadne oboznámený s vnútornými predpismi zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s protipožiarňami predpismi, s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie, s právami a povinnosťami zamestnanca, s pracovnými podmienkami, pracovným poriadkom a organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, vnútroorganizačnými normami zamestnávateľa ako aj s inými skutočnosťami, nevyhnutnými pre riadny výkon jeho práce. Zamestnanec sa zaväzuje vyššie uvedené dodržiavať a svojim podpisom potvrdzuje, že porozumel obsahu všetkých, vyššie spomínaných predpisov, dokladov, písomností, s ktorými bol riadne oboznámený zamestnávateľom.

VII.4. Zamestnanec je povinný hospodáriť riadne s prostriedkami zamestnávateľa, ktoré mu zveril zamestnávateľ, chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením, zneužitím, odcudzením a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

VII.5. V deň skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný odovzdať zamestnávateľovi všetky dokumenty, ktoré patria alebo majú nejaký vzťah k činnosti zamestnávateľa a ktoré má priamo alebo nepriamo pod kontrolou. V deň skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný odovzdať zamestnávateľovi všetky jemu zverené pracovné prostriedky a zverený majetok zamestnávateľa.

VII.6. Zamestnanec sa zaväzuje oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu zmenu mena, priezviska alebo bydliska, všetky ostatné zmeny, týkajúce sa pracovného pomeru a súvisiace s jeho osobou. Ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu nahlásiť zamestnávateľovi zmenu bankového spojenia či zmenu banky.

VII.7. Zamestnanec podpisom tejto zmluvy výslovne vyjadruje svoj súhlas s použitím svojich osobných údajov v súlade so zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov pre účely prác a povinností z pracovnoprávnych vzťahov založených pracovnou zmluvou a pre účely plnenia povinností zamestnanca a zamestnávateľa z poistenia v zmysle zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

Článok VIII.

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

VIII.1. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnanec po skončení pracovného času nebude po dobu 1 roku vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Za konkurenciu a konkurenčný charakter činnosti sa na účely tohoto dojednania považuje poskytovanie rovnakých alebo obdobných služieb ako sú služby poskytované zamestnávateľom.

VIII.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu v sume € za každý mesiac plnenia záväzku podľa bodu **VIII.1.** tejto zmluvy. Peňažná náhrada je splatná vo výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie.

VIII.3. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že v prípade ak zamestnanec poruší záväzok podľa bodu VIII.1. tejto zmluvy, je zamestnanec povinný zaplatiť zamestnávateľovi peňažnú náhradu vo výške €. Ak zamestnanec zaplatí celú peňažnú náhradu v zmysle tohoto odseku, zanikne záväzok zamestnanca dohodnutý podľa bodu VIII.1. tejto zmluvy.

VIII.4. Zamestnávateľ môže od záväzku podľa bodu VIII.1. tejto zmluvy písomne odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca. Záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené zamestnancovi, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

VIII.5. Zamestnanec môže záväzok podľa bodu VIII.1. tejto zmluvy písomne vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti, záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená zamestnávateľovi.

Článok IX.

Hmotná zodpovednosť zamestnanca

IX.1. Zamestnanec preberá hmotnú zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať v zmysle ustanovenia § 182 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

IX.2. Zamestnanec preberá hmotnú zodpovednosť za zverenú a prevzatú hodnotu – hotovosť, ceniny, inkasované peňažné prostriedky, zásoby materiálu, tovar (vrátane dokumentácie k tovaru).

IX.3. Zamestnanec preberá hmotnú zodpovednosť aj za hodnoty, ktoré mu budú zverenú na vyúčtovanie počas trvania pracovného pomeru.

IX.4. Zamestnanec zodpovedá za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať ak nepreukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zamestnancovi podmienky pre riadny výkon práce spojenej s hmotnou zodpovednosťou zamestnanca. V prípade, že zamestnanec zistí, že nemá potrebné podmienky pre riadny výkon práce spojenej s hmotnou zodpovednosťou, je povinný tieto nedostatky zamestnávateľovi ihneď oznámiť a tento je povinný zabezpečiť ich odstránenie. Ak je na odstránenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je zamestnanec povinný zakročiť. Táto povinnosť mu nevzniká ak mu v tom bránia dôležité okolnosti, alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba, alebo ostatných zamestnancov, prípadne blízke osoby.

IX.5. Pre prípad zisteného schodku na zverených hodnotách, za ktoré prevzal hmotnú zodpovednosť, sa zamestnanec zaväzuje nahradiť ho v plnej finančnej hodnote.

IX.6. Zamestnanec je ďalej povinný uschovávať aj zverenú doklady, viesť všetky určené alebo potrebné záznamy a v stanovených lehotách zostavovať všetky predpísané výkazy a hlásenia. Inventarizácia hodnôt zverených na vyúčtovanie musí byť vykonaná ku dňu podpísania tejto zmluvy ako aj v nasledovných prípadoch:

- pri zániku hmotnej zodpovednosti
- pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu
- pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo iné pracovisko.

IX.7. Zamestnanec a zamestnávateľ vyhlasujú, že v čase podpísania tejto zmluvy na pracovisku zamestnanca nie sú žiadne nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré by bránili riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami.

IX.8. Hmotná zodpovednosť zaniká:

- dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom písomného odstúpenia od hmotnej zodpovednosti.
- dohodou v prípade, ak odpadli dôvody vedúce k jej uzatvoreniu a zamestnanec protokolárne odovzdal zamestnávateľovi všetky zverené hodnoty.

Článok X.

Osobitné ustanovenia

10.1. Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri výkone zamestnania u zamestnávateľa alebo v súvislosti s ním a uvedené skutočnosti nesmie oznamovať alebo inak sprístupniť tretím osobám. Zamestnanec sa zaväzuje, že všetky skutočnosti, ktoré sa dozvie pri výkone zamestnania u zamestnávateľa alebo v súvislosti s ním nebude využívať vo svoj prospech alebo v prospech tretích osôb a tieto skutočnosti bude využívať len v rámci pracovnej činnosti pre zamestnávateľa. Porušenie týchto povinností sa považuje za závažné porušenie pracovných povinností zamestnanca.

10.2. Zamestnanec a zamestnávateľ sa v súlade s ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce dohodli, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume podľa stanovenej ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce.

10.3. Dĺžka výpovednej doby je stanovená v ustanovení § 62 Zákonníka práce.

Článok XI.

Záverečné ustanovenia

XI.1. Dohodnutý obsah tejto pracovnej zmluvy je možné meniť iba na základe dohody oboch zmluvných strán, formou písomného očíslovaného dodatku, podpísaného obidvoma zmluvnými stranami.

XI.2. Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tejto zmluvy sa spravujú ustanoveniami Zákonníka práce, ostatnými súvisiacimi všeobecne záväznými predpismi.

XI.3. Pracovná zmluva je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach s platnosťou originálu, po jednom pre každú zmluvnú stranu so všetkými prílohami, ktoré tvoria jej neoddeliteľnú súčasť.

XI.4. Zmluvné strany si pracovnú zmluvu prečítali, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcich porozumeli, pričom svoju vôľu uzavrieť túto zmluvu prejavili slobodne a vážne, že táto zmluva nebola uzavretá v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V MESTO, dňa

Za zamestnávateľa:

XXXXXXXXXXXXX
Prokurista spoločnosti

Zamestnanec:

PRÍLOHA č. 1 K PRACOVNEJ ZMLUVE
zo dňa DD.MM.RRRR

PRACOVNÁ NÁPLŇ pre pozíciu

-
-
-

V MESTO, dňa

Zamestnávateľ

XXXXXXXXXXXXX
Prokurista spoločnosti

Zamestnanec

8 PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

8.1 Úvod

Predmetom pracovného práva je práca. Nie je to však hoc aká práca, ale len práca, ktorá spĺňa pojmové znaky závislej práce podľa ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce. V zmysle neho je závislou prácou práve a len taká práca, ktorá kumulatívne spĺňa taxatívne vymedzené znaky, ktorými sú výkon práce vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa a podľa pokynov zamestnávateľa, výkon práce v mene zamestnávateľa a v neposlednom rade výkon práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Práca sa teda nevykonáva v ľubovoľnom čase, ale len v čase, ktorý Zákonník práce označuje ako pracovný a ktorý je určený zamestnávateľom. Z kapitoly pojednávajúcej o pracovnom pomere už vieme, že dispozícia zamestnávateľa s časom a pracovnou silou zamestnanca nie je neobmedzená, ale má limity, ktoré sú dané pracovnou zmluvou. Samozrejme aj pracovná zmluva, hoc je stále prejav zmluvnej voľnosti a individuálnej autonómie, má svoje obmedzenia v otázke stanovovania pracovného času. Ten je významne obmedzený ochrannými ustanoveniami zákonníka práce vzťahujúcimi sa napríklad na maximálny týždenný pracovný čas, či dobu odpočinku a jej prejavy v rôznych fázach pracovnej zmeny, či po práci. A práve pracovný čas a doba odpočinku, ako nakoniec napovedá už nadpis, budú predmetom nasledujúcich riadkov.

8.2 Pracovný čas vo všeobecnosti

V zmysle ustanovenia § 85 ods. 1 Zákonníka práce je pracovný čas **časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou**. Pracovný čas je teda časový úsek, v ktorom má v zmysle pracovnej zmluvy zamestnávateľ právo vyžadovať od zamestnanca výkon závislej práce a *vice versa* zamestnanec je povinný takúto prácu vykonávať pre zamestnávateľa. Práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z pracovného pomeru (sú jeho obsahom) sa realizujú výlučne v pracovnom čase. Uvedené je výrazom sociálneho pokroku v oblasti práce a zamestnávania, pretože sa jasne oddeľuje čas, kedy môže zamestnávateľ disponovať pracovnou silou zamestnanca (pracovný čas) a kedy to robiť nemôže (osobný život zamestnanca), pretože nejde o výkon závislej práce podľa pracovnej zmluvy, ale realizáciu odpočinku zamestnanca po práci. V predchádzajúcej vete sme spomenuli sociálny pokrok ako výraz ochrannej legislatívy štátu s cieľom chrániť zdravie, život, rodinné a iné vzťahy zamestnanca pred neprimerane dlhým výkonom práce a jednostranným a stresujúcim pôsobením práce na život, zdravie a vzťahy zamestnanca. Treba však uviesť, že takto paternalisticky nastavená legislatíva môže zamestnanca obmedzovať vo výbere životného štýlu, životných a kariérnych rozhodnutiach, či veľkosti zárobku. Z hľadiska najnovších výskumov je rovnako zrejmé, že takto nastavované obmedzovanie voľby v oblasti dĺžky pracovného času a pracovného vyťaženia opomína ľudskú individualitu a individuálne potreby jednotlivcov. Znevýhodnená je tu predovšetkým mužská populácia, ktorá má tendenciu pracovať viac napríklad v podobe víkendov a nadčasov a limitovaný pracovný čas naopak môže viac vyhovovať ženám, ktoré z hľadiska svojich kariérnych volieb preferujú väčšmi flexibilný pracovný čas s kratšími zmenami so zreteľom na vyrovnanosť medzi prácou a osobným životom. Vo všeobecnosti je možné povedať, že z dlhodobého hľadiska existuje tendencia skracovania maximálneho týždenného pracovného času. Historicky sa tak deje predovšetkým prostredníctvom medzinárodnoprávnej úpravy (medzinárodné dohovory), legislatívy EÚ (smernice). Vo vnútroštátnom práve je regulácia

pracovného času realizovaná najmä všeobecne záväznými právnymi predpismi (predovšetkým Zákonník práce), kolektívnymi zmluvami a v neposlednom rade konkrétnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

8.3 Pracovný čas a jeho dĺžka

Pracovný čas sa štandardne delí na **denný pracovný čas, týždenný pracovný čas a ročný pracovný čas**, i keď v zmysle Zákonníka práce sa používa pracovný čas týždenný. Rozvrhnutie týždenného pracovného času je dané zákonným limitom, ktorý stanovuje dĺžku pracovnej zmeny **v priebehu 24 hodín maximálne na 8 hodín** (ustanovenie § 85 ods. 4 Zákonníka práce). To neplatí, **ak ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, kde je v rámci 24 hodín maximálna dĺžka zmeny 12 hodín**. **Týždenný pracovný čas je Zákonníkom práce ustanovený na maximálne 40 hodín** (ustanovenie § 85 ods. 5 Zákonníka práce). Maximálny týždenný pracovný čas môže byť skrátený pod túto hranicu, a to v zákonom ustanovených prípadoch, medzi ktoré patrí:

- Výkon práce zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke. V takomto prípade je **maximálna dĺžka pracovného času 38 a 3/4 hodiny týždenne** (ustanovenie § 85 ods. 5 Zákonníka práce).
- Výkon práce zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke. V takomto prípade je **maximálna dĺžka pracovného času 37 a 1/2 hodiny týždenne** (ustanovenie § 85 ods. 5 Zákonníka práce).
- Výkon práce zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni. V takomto prípade je **maximálna dĺžka pracovného času 33 a 1/2 hodiny týždenne** (ustanovenie § 85 ods. 6 Zákonníka práce).
- Výkon práce mladistvého zamestnanca mladšieho ako 16 rokov. Tento má pracovný čas **najviac 30 hodín týždenne**, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov (ustanovenie § 85 ods. 7 Zákonníka práce).
- Výkon práce mladistvého zamestnanca staršieho ako 16 rokov. Tento má pracovný čas **najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne**, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Zároveň **pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 8 hodín** (ustanovenie § 85 ods. 7 Zákonníka práce).

Zákonník práce zároveň stanovuje hornú hranicu priemerného týždenného pracovného času zamestnanca vrátane práce nadčas, ktorá **nesmie prekročiť 48 hodín** (ustanovenie § 85 ods. 9 Zákonníka práce). **Toto sa neuplatňuje len na osobitnú kategóriu zamestnancov, medzi ktorých patria zdravotnícki zamestnanci**. Ich priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas tak **môže prekročiť hranicu 48 hodín**, avšak za podmienok, že:

- ide len o obdobie 4 po sebe nasledujúcich mesiacov
- nepresahuje 56 hodín a
- zamestnanec s takýmto rozsahom času súhlasí.

8.3.1 Ustanovený týždenný pracovný čas

Ide o taký pracovný čas, ktorý je určený zamestnávateľom pre všetkých zamestnancov pracujúcich v pracovnom týždni na danom pracovisku. **Dĺžka pracovného času je v dispozícii zamestnávateľa, ktorý rozhoduje o jeho dĺžke.** Miera dispozície zamestnávateľa s pracovným časom je limitovaná jeho maximálnou dĺžkou, ktorá je ustanovená zákonom. Keďže minimálna dĺžka ustanoveného týždenného pracovného času nie je predmetom regulácie. Zamestnávateľ teda môže pracovný čas skrátiť. Toto môže spraviť za predpokladu, že zároveň nedôjde k zníženiu mzdy a súčasne ak je to realizovateľné rozhodnutím zamestnávateľa alebo prostredníctvom kolektívnej zmluvy.

8.3.2 Určený týždenný pracovný čas

Ide o taký pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času na svojom pracovisku.

8.3.3 Kratší pracovný čas

V bode 8.3.1. sme uviedli, že zamestnávateľ môže ustanovený týždenný pracovný čas skrátiť aj pod úroveň 40-hodinového pracovného času stanoveného ako maximálny týždenný pracovný čas. Avšak skrátený pracovný čas a kratší pracovný čas sú odlišné kategórie. Kratší pracovný čas sa napríklad upravuje v pracovnej zmluve. Pracovný pomer na kratší čas tak znamená, že zamestnanec bude u zamestnávateľa pracovať v pracovnom čase kratšom ako je to u zamestnávateľa obvyklé, teda na „čiastočný úväzok“. Kratšiemu pracovnému času zodpovedá nižšia mzda, ktorá sa počíta ako pomerná časť mzdy podľa rozsahu dohodnutého úväzku.

8.4 Rozvrhnutie pracovného času

Účelom úpravy rozvrhnutia pracovného času je stanovenie režimu, v ktorom je zamestnanec povinný vykonávať prácu a zároveň ktorého dodržiavanie môže zamestnávateľ od zamestnanca vyžadovať. Vytvárajú sa tak mantinely toho čo je potrebné dodržiavať a toho, čo je možné nárokovať. Rozvrhnutie pracovného času môže byť rovnomerné alebo nerovnomerné, jeho predmetom môže byť dĺžka pracovného týždňa, forma pracovného režimu, nepretržitého odpočinku po práci, či prestávok na jedlo a odpočinok. Všetky tieto parametre sú predmetom rozvrhnutia pracovného času.

8.4.1 Pracovná zmena a pracovný režim (začiatok a koniec pracovného času)

Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci. Rozvrh zmien si stanoví zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomnou formou na, pre zamestnancov, prístupnom mieste u zamestnávateľa. Pre prípad, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, rozhoduje o tom samostatne. Povinnosť oznámenia podľa predchádzajúcej vety zostáva nedotknutá.

Pracovný režim môže byť dvojzmenný, trojzmenný alebo nepretržitý (pracovný režim, v rámci ktorého pracovná činnosť prebieha súvislo v rámci všetkých dní v týždni). Pracovné zmeny môžu byť **ranné (6:00-14.00), odpoľudňajšie (14:00-22:00) a nočné (22:00-06:00).**

8.4.2 Pracovný čas a jeho rozvrhnutie

Rozlišujeme dva druhy rozvrhnutia týždenného pracovného času. Môže ísť o tzv. **rovnomé rozvrhnutie** a **nerovnomerné rozvrhnutie**. Osobitnú formu nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času môže predstavovať konto pracovného času, či pružný pracovný čas.

8.4.2.1 Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ. Táto kompetencia je čiastočne obmedzená povinnosťou prerokovať rozvrhnutie so zástupcami zamestnancov. Nesplnenie povinnosti uvedené prerokovať síce nezakladá neplatnosť daného rozhodnutia, no vytvára riziko sankcie uloženej inšpektorátom práce. Povinnosť prerokovania pochopiteľne platí len za predpokladu, že u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov pôsobia. **Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín.** Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

8.4.2.2 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

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. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, 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 v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.**

8.4.2.3 Konto pracovného času

Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času **musí byť písomná**. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca so zdravotným postihnutím, 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 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.

V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi

ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov. Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). **Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.**

8.4.2.4 Pružný pracovný čas

Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.

8.5 Doby odpočinku

Postupná regulácia pracovného práva je azda najviac badateľná na dobách odpočinku. Sprvu deregulované odvetvie, kde prevládala dohoda, fyzické možnosti a limity, či ekonomická sila zamestnávateľa sa postupom času transformovalo do podoby, kedy je jasne stanovená hranica medzi pracovným časom a časom, kedy má zamestnanec priestor rozhodovať o tom čo bude robiť a ako tento čas strávi bez ingerencie a nariadenia právomoci zamestnávateľa. Na osobný čas zamestnanca jednoducho zamestnávateľ nemá dosah, keďže podľa jeho pokynov zamestnanec pracuje výlučne počas pracovného času. Formálno-technicky je doba odpočinku inkorporovaná v Zákonníku práce formou kogentných noriem, a teda nie je možné mantinely stanovené pracovnoprávnou legislatívou zmeniť, obísť, či vylúčiť, a to ani dohodou účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Tendencia dlhodobého vývoja pracovného času a s ňou súvisiacou dobou odpočinku je jednoznačná – pracovný čas sa skraca a doba odpočinku predlžuje. Modely, ktoré predpokladajú 4 dňový pracovný týždeň alebo 5 hodinový pracovný deň dnes nie sú ničím výnimočným a ich funkčnosť sa začína vo viacerých krajinách testovať v reálnych podmienkach. V každom prípade doba odpočinku má v rámci našich legislatívnych reálií rôzne podoby a v praxi sa prejavuje nasledujúcimi formami:

- **prestávky v práci,**
- **nepretržitý denný odpočinok,**
- **nepretržitý odpočinok v týždni,**
- **dni pracovného pokoja.**

8.5.1 Prestávky v práci

Ak hovoríme o prestávkach v práci, máme na mysli taký typ doby odpočinku, ktorý sa realizuje počas doby výkonu práce na pracovisku zamestnanca. Logika prestávok práci spočíva v tom, aby zamestnanec absolvoval nevyhnutnú dlhšiu pauzu na jedenie a načerpanie síl v rámci pracovnej zmeny. Poskytuje sa buď ako prestávka na odpočinok a jedenie alebo ako prestávka poskytnutá z dôvodu zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podľa ustanovenia § 91 ods. 1 Zákonníka práce je:

- zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, **ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín**, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní **30 minút**,
- zamestnávateľ povinný poskytnúť **mladistvému zamestnancovi**, ktorého **pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny**, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní **30 minút**.

Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie **najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň**.

Dôležitým aspektom je aj čas poskytovania prestávok na odpočinok, aby nebol zmarený ich účel. Na to pamätá aj Zákonník práce a výslovne uvádza, že prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Je to z dôvodu, aby bol zachovaný kompenzačný a „osviežujúci“ charakter prestávok. Zároveň treba uviesť aj to, že prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Toto neplatí v prípade, že ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom. Na rozdiel od prestávok na odpočinok a jedenie sa prestávky poskytované z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítavajú do pracovného času.

8.5.2 Nepretržitý denný odpočinok

Jednou zo základných foriem odpočinku je nepretržitý denný odpočinok, ktorý zabezpečuje zamestnancovi odpočinok medzi jednotlivými zmenami v práci. Z dôvodu ochrany zamestnanca pred dlhotrvajúcim výkonom práce zákonodarca stanovil povinnosť zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas tak, aby medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny

- mal zamestnanec **minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín** a
- **mladistvý zamestnanec minimálny odpočinok v trvaní aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín**.

Hoci Zákonník práce v ustanovení § 92 ods. 1 stanovuje striktne hranice minimálneho odpočinku, v nasledujúcich odsekoch vymenúva výnimky, za ktorých možno takto stanovený odpočinok skrátiť. Toto je možné len za predpokladu, že ide zamestnanca staršieho ako 18 rokov:

- v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci,
- pri naliehavých poľnohospodárskych prácach,

- pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby,
- pri naliehavých opravárskych prácach,
- ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov,
- pri mimoriadnych udalostiach.

Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

8.5.3 Nepretržitý odpočinok v týždni

Ak nepretržitý denný odpočinok mal zabezpečiť odpočinok zamestnanca medzi zmenami, nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni mu má zabezpečiť **súvislé voľno dlhší čas – 2 dni**. Nie je to nevyhnutné len z hľadiska zdravia zamestnanca, ale aj z dôvodu jeho duševného a osobnostného rozvoja, nehovoriac o jeho rodinnom a súkromnom živote.

Zákonník práce tu formuluje povinnosť zamestnávateľa spôsobom, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok. Isto môže praktický život priniesť príklady, kedy nie je možné takéto stav dosiahnuť. Zákonník práce pamätá aj na takéto situácie a umožňuje, **ak ide o zamestnanca staršieho ako 18 rokov, poskytnúť zamestnancovi dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa**. Pochopiteľne aj z dôvodu praktického a sociálneho života sa preferuje prvý variant. Tento však nemusí byť vždy prístupný. Ak nie je možné postupovať ani podľa vyššie uvedeného, zákonný reťazec subsidiarity formuluje alternatívu, podľa ktorej zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je **starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku**, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni. Tu však stále nekončíme, pretože variabilita praxe zdá sa nemá hranice. Môže sa stať, že ani tretí menovaný spôsob nie je možné použiť na realizáciu pracovnoprávných vzťahov zamestnávateľa a zamestnanca. V takom prípade, opäť subsidiárne, aplikujeme variant, v ktorom zamestnávateľ môže **zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý prípadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli**. Na úrovni štvrtého variantu (teda nie ako alternatíva k nemu) Zákonník práce v § 93 ods. 5 formuluje piaty variant, ktorý sa logikou subsidiarity použije k prvým trom. Tento je opäť formulovaný s odkazom na nekompatibilitu povahy práce a podmienok prevádzky a umožňuje zamestnávateľovi **zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku**

v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

8.5.4 Dni pracovného pokoja

Dni pracovného pokoja sú:

- dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a
- sviatky.

V týchto dňoch možno prácu nariadiť len výnimočne a po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Pokiaľ ide o dni nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, možno zamestnancovi nariadiť len nižšie uvedené naliehavé práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch.

Týmito prácami sú:

- naliehavé opravárske práce,
- nakladacie a vykladacie práce,
- inventúrne a uzávierkové práce,
- práce vykonávané v nepretržitej prevádzke 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, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

V dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (maloobchodný predaj) okrem:

- maloobchodného predaja na čerpacích staniciach s palivami a mazivami,
- maloobchodného predaja a výdaj liekov v lekárňach,
- maloobchodného predaja na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach,
- predaja cestovných lístkov,
- predaja suvenírov,
- predaja kvetov 8. mája, 1. septembra a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.

8.6 Pracovná pohotovosť

O pracovnú pohotovosť ide vtedy, ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

Pracovná pohotovosť sa môže realizovať vo forme:

- **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas (čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva.)**
- **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ktorá sa nepovažuje za pracovný čas (čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva)**
- **aktívnej časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas**

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

8.7 Práca 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. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období. Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nehovoríme o práci nadčas. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami. **Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako 8 hodín.** Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. **V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Výnimkou je zamestnanec vykonávajúci zdravotnícke povolanie.** Takémuto zamestnancovi možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v predchádzajúcej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri:

- **naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania 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.**

Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu **400 hodín** (dohodnutej so zamestnávateľom).

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu alebo mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

8.8 Nočná práca

Nočná práca je práca, ktorá sa vykonáva medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý:

- **vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo**
- **pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.**

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci:

- pred zaradením na nočnú prácu,
- pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
- kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
- ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena.

Zamestnávateľ je povinný:

- vybaviť pracovisko, kde sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc
- pravidelne prerokovať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci

- zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce
- 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.

Zamestnávateľ má aj ďalšie povinnosti. Ak napríklad pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú. Zamestnávateľ je tiež povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem 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. Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

9 SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

9.1 Úvod

Tak ako sa pracovný pomer začína, môže aj skončiť. Individuálne pracovnoprávne vzťahy nie sú len zmluvnými vzťahmi, ale aj vzťahmi, ktoré sú významným spôsobom ovplyvnené ochrannou legislatívou štátu, a teda do zmluvnej voľnosti a autonómie zmluvných strán citeľne zasahuje zákon, ktorý zmluvné strany v ich vôli limituje. Práve skončenie pracovného pomeru môže byť toho dobrým príkladom.

9.2 Skončenie pracovného pomeru vo všeobecnosti

Keď hovoríme o skončení pracovného pomeru, máme na mysli kvalifikovaný, právnymi normami upravený spôsob, ktorý spôsobuje zánik pracovnoprávneho vzťahu. Pochopiteľne, keďže sme v oblasti vysoko regulovaného a kogentnými normami prestúpeného odvetvia, spôsob akým možno pracovnoprávny vzťah ukončiť nie je ľubovoľný. Naopak. Pracovný pomer nie je možné skončiť inak, než zákonným spôsobom. Tento možno nájsť v ustanovení § 59 Zákonníku práce, podľa ktorého pracovný pomer možno skončiť:

- **dohodou,**
- **výpoveďou,**
- **okamžitým skončením,**
- **skončením v skúšobnej dobe.**

Vymenované zákonné možnosti skončenia pracovného pomeru zaraďujeme medzi takzvané vôľové úkony (subjektívne právne skutočnosti) – právne úkony. Okrem právneho úkonu však môže pracovný pomer skončiť aj na základe iných skutočností. Týmito skutočnosťami sú jednak ďalšie subjektívne právne skutočnosti (úradné rozhodnutia), ale tiež objektívne právne skutočnosti, medzi ktoré môžeme zaradiť napríklad skončenie pracovného pomeru na základe:

- **uplynutia času, na ktorý bol pracovný pomer dohodnutý,**
- **smrti zamestnanca,**
- **zákona.**

9.2.1 Skončenie pracovného pomeru dohodou

Skončenie pracovného pomeru dohodou je azda najžiaducejší spôsob skončenia pracovného pomeru, keďže predpokladá korektné a vzájomne vyhovujúce ukončenie právneho vzťahu. Samotná **dohoda je dvojstranný právny úkon, ktorým sa na základe zhodného prejavu vôle účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (zamestnávateľ a zamestnanec) pracovný pomer k dohodnutému dňu ukončuje.** Hoci sa termín skončenia pracovného pomeru nemusí určiť konkrétnym dátumom, či kalendárnym dňom, tento okamih musí byť určený takým spôsobom, aby nevznikla pochybnosť o tom, kedy pracovný pomer skončil. V praxi sa tak môžeme stretnúť s určením skončenia pracovného pomeru napríklad ukončením konkrétnych prác, ktoré zamestnanec vykonáva. I keď zákon nesankcionuje ústnu dohodu o skončení pracovného pomeru neplatnosťou, vo všeobecnosti sa odporúča uzavrieť písomnú formu dohody, a to najmä vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý nedodržaním písomnej formy môže byť subjektom kontroly a následnej sankcie zo strany inšpekcie práce. Zamestnávateľ je

povinný vydať jedno vyhotovenie dohody zamestnancovi, a to aj vtedy, ak o to sám nepožiada. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov, že:

- sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,
- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

9.2.2 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

Na rozdiel od dohody o skončení pracovného pomeru je výpoveď jednostranný právny úkon, ktorý je adresovaný druhej zmluvnej strane. Tento adresovaný prejav vôle sa realizuje s cieľom skončiť pracovný pomer, a to bez ohľadu na vôľu druhej účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Výpoveď sa musí urobiť predpísaným spôsobom, najmä musí ísť o výslovný a nepodmienený prejav vôle, ktorý smeruje k ukončeniu pracovného pomeru ako celku. Osobitnou podmienkou, ktorá sa vyžaduje na platné podanie výpovede sú výpovedné dôvody, ktoré sú taxatívne vymenované v Zákonníku práce. Je potrebné zdôrazniť, že takáto podmienka sa predpisuje len pre výpoveď podanú zamestnávateľom, zamestnanec môže podať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, či dokonca bez udania dôvodu. **Z formálneho hľadiska sa na platnosť výpovede vyžaduje písomná forma a doručenie druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu.** Účinky výpovede nenastávajú ihneď po jej doručení, ale po uplynutí predpísanej, kvalifikovanej doby, ktorú nazývame výpovedná doba. Vyššie sme spomenuli, že pre platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa je nevyhnutné, aby výpoveď obsahovala výpovedný dôvod predpísaný Zákonníkom práce. Ak by výpoveď takýto dôvod z nejakej príčiny nemala, bola by neplatná. Výpoveď nemusí byť v súlade len s právnym poriadkom, ale nesmie ho ani obchádzať, či byť v rozpore s dobrými mravmi (ustanovenie § 39 Občianskeho zákonníka). Je otázne, či napríklad výpoveď z dôvodov tehotenstva zamestnankyne by bola považovaná za neplatnú z dôvodu rozporu s dobrými mravmi alebo so zákonom. Dôležité je však, že takáto výpoveď by isto nepoživala právnu ochranu a naopak zamestnávateľ by sa takýmto konaním vystavil nebezpečenstvu sankcie, či riziku žaloby.

9.2.2.1 Výpovedná doba

Právne účinky spojené s výpoveďou je potrebné vykladať v kontexte (u)plynutia výpovednej doby, ktorá **začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.** Ak teda bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane napríklad 05.03.2022, výpovedná doba začína plynúť až 01.04.2022, teda prvým dňom nasledujúceho mesiaca po tom, ako bola výpoveď doručená. **Najkratšia výpovedná doba je podľa Zákonníka práce jeden mesiac.** Ak podáva výpoveď zamestnanec, má nárok na

výpovednú dobu minimálne jedného mesiaca, ak ku dňu doručenia výpovede odpracoval u zamestnávateľa menej ako jeden rok. V prípade, že u zamestnávateľa odpracoval aspoň jeden rok, má tento zamestnanec nárok minimálne na dvojmesačnú výpovednú dobu. Právna úprava rozlišuje, či podáva výpoveď zamestnanec alebo zamestnávateľ. V prípade, že je iniciatívny zamestnávateľ, dĺžka výpovednej doby sa ráta odlišne. Zatiaľ čo v prípade, že zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako rok, dĺžka výpovednej doby sa nemení a zostáva, obdobne ako v prípade výpovede podanej zamestnancom, minimálne jeden mesiac. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodu že:

- zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje alebo
- zamestnávateľ alebo jeho časť sa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce
- zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu alebo
- zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

je najmenej

- **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok a menej ako päť rokov**,
- **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej päť rokov**.

V prípade, že je zamestnanec dostane výpoveď z iných ako vyššie uvedených dôvodov, má nárok na výpovednú dobu najmenej v trvaní dvoch mesiacov, za predpokladu, že pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

9.2.2.2 Výpovedné dôvody

Jednou z najvýznamnejších povinností pri výpovedi danej zo strany zamestnávateľa je uvedenie jedného z taxatívne vymenovaných výpovedných dôvodov podľa Zákonníka práce. Z iných ako uvedených dôvodov alebo bez dôvodu zamestnávateľ jednostranne ukončiť pracovný pomer prostredníctvom inštitútu výpovede nemôže. Zamestnávateľ v zmysle ustanovenia § 63 Zákonníka práce môže dať zamestnancovi výpoveď len:

- ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce
- ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia

alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

- ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- ak nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce
- ak prestal spĺňať požiadavky voľby alebo vymenovania ako predpokladov pre výkon funkcie
- ak nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
- ak neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.
- ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- ak 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.

V prípade, že zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže tak urobiť len 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.

Zákonník práce zamestnávateľa zjavne obmedzuje vo výpovedných dôvodoch. Tak však ochranná a sociálna funkcia Zákonníka práce nekončí. Môžu nastať situácie, kedy síce zamestnávateľ má zákonný dôvod ukončiť pracovný pomer výpoveďou, ale urobiť tak nemôže. Odpoveďou na otázku prečo je to tak nám odpovedá časť Zákonníka práce, ktorá je označená ako Zákaz výpovede. Zákazom výpovede treba rozumieť zákonom vymedzené prípady, kedy napriek možnému výpovednému dôvodu nemožno výpoveď realizovať, pretože zamestnanec je v tzv. ochrannej dobe. Inými slovami, zamestnanec požíva z určitých dôvodov právnu ochranu. Tie dôvody sú nasledujúce:

- doba, kedy 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,
- pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho

rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolán 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,

- doba, počas ktorej je zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“) podľa osobitného predpisu,
- doba, kedy je zamestnankyňa tehotná, je na materskej dovolenke, kedy je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
- doba, kedy je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
- doba, kedy je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

9.2.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného predstavuje najintenzívnejší zásah do trvajúceho pracovného pomeru, ktorý je charakteristický jednak tým, že jeho účinky na rozdiel od výpovede nastupujú bezprostredne po jeho urobení (pracovný pomer končí dňom doručenia okamžitého skončenia druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu bez plynutia výpovednej doby) a zároveň, že ho možno uplatniť len v krajnom prípade a pri existencii vážnych dôvodov osobitného zreteľa vymenovaných Zákonníkom práce.

Zákonník práce výslovne ustanovuje, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec:

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

V prípade prvého dôvodu treba zdôrazniť, že postačuje právoplatné odsúdenie za akýkoľvek úmyselný trestný čin, a to bez ohľadu na to, či trestná činnosť zamestnanca súvisí s výkonom jeho pracovných úloh alebo nie. Druhý dôvod tkvejúci v závažnom porušení pracovnej disciplíny má svoje podmienky v zavinení a preukázaní takéhoto zavineného porušenia zo strany zamestnávateľa. **Okamžité skončenie je navyše možné len subjektívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa zamestnávateľ o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel, najneskôr však v objektívnej lehote do jedného roka odo dňa, kedy tento dôvod vznikol.** Okamžité skončenie pracovného pomeru nie je možné použiť v prípade, ak ide o osobitne chránenú kategóriu zamestnancov. Ak existuje dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru pri tomto okruhu zamestnancov, zamestnávateľ môže pracovný pomer skončiť formou výpovede zo strany zamestnávateľa. Toto však neplatí pri zamestnankyni na materskej dovolenke a zamestnancovi na rodičovskej dovolenke.

V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca Zákonník práce ustanovuje, že 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,

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

V prípade, že ide o mladistvého zamestnanca, tento môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer v subjektívnej 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.

Pre platné okamžité skončenie pracovného pomeru Zákonník práce predpisuje písomnú formu, skutkové vymedzenie dôvodu takým spôsobom, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a v neposlednom rade doručenie druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu v predpísanej lehote.

9.2.4 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V zmysle Zákonníka práce môže v skúšobnej dobe zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

9.2.5 Skončenie pracovného pomeru na určitú dobu

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu končí aj bez právneho úkonu urobeného niektorým z účastníkom pracovnoprávneho vzťahu. Je to z dôvodu, že končí na základe právnej udalosti, ktorou je uplynutie času, na ktorý bol pracovný pomer uzavretý. Pracovný pomer skončí uplynutím dohodnutej doby aj v prípade, že jeho skončenie pripadne do ochrannej doby. Uvedené samozrejme nevylučuje, že pracovný pomer môže skončiť aj pred uplynutím dohodnutej doby, a to na základe iných dôvodov skončenia pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce.

10 ZODPOVEDNOSŤ ZA ŠKODU V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH A PREDCHÁDZANIE ŠKODÁM

10.1 Úvod

Zodpovednosť za škoda patrí k jedným z kľúčových inštitútov práva. Špecifikom nie je len jeho dôležitosť pre zabezpečenie úpravy vzájomných vzťahov aktérov v spoločenskej výmene, ale aj jeho širokospektrálnosť, keďže obsahom škody môže byť celé spektrum ujem. Hoci zodpovednosť za škodu je primárne témou občianskeho práva (občianskoprávna úprava predstavuje pre zodpovednosť za škodu všeobecný zdroj, tzv. *lex generalis*), nevyhneme sa jej ani v pracovnoprávných vzťahoch.

10.2 Základné prevenčné povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri predchádzaní škodám

Právne úprava pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu a predchádzanie vzniku rôznych druhov škôd v pracovnoprávných vzťahoch je obsiahnutá v ustanoveniach § 177 až § 222 Zákonníka práce.

V zmysle uvedených zákonných ustanovení je každý zamestnávateľ **povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku**. Ak zamestnávateľ zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie. Je to jedna z najdôležitejších prevenčných povinností zamestnávateľa ukotvená v ustanoveniach Zákonníka práce. Zamestnávateľ má povinnosť chrániť svoj majetok a na jeho ochranu je oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu aj kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky tejto kontroly však musí určiť zamestnávateľ vo svojom Pracovnom poriadku.

Aj 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.

10.3 Zodpovednosť zamestnanca za škodu (jednotlivé druhy zodpovednosti)

10.3.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

Podľa ustanovení Zákonníka práce, obsiahnutých v ustanovení § 179 až § 181 zodpovedá zamestnanec zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil **zavineným** porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Podľa uvedených ustanovení sa posudzujú také prípady, ktoré nie sú upravené iným osobitným ustanovením Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný vždy preukázať zamestnancovo zavinenie, s výnimkou prípadu zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a prípadu zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov.

Pri všeobecnej zodpovednosti platí prezumpcia nevinu zamestnanca. Zamestnávateľ má teda právnu povinnosť dokazovať zavinenie zamestnanca.

Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom. *Dobré mravy sú určitými morálnymi mantinelmi v správaní ľudí, nemajú zväčša písomnú podobu, ale sú vytvárané vo vedomí užšieho spoločenstva, ktoré chovanie je možné akceptovať a ktoré chovanie je neprijateľné pre spoločnosť. Každé chovanie sa má riadiť určitými vzormi správania – písomnými či nepísanými, ktoré sa vytvárajú v priebehu integrácie ľudí do spoločnosti, sú akceptované a vytvárajú nepísané pravidlá, pri ktorých porušení nenasleduje priama sankcia z hľadiska trestnoprávneho, či iného hľadiska, ale vo všeobecnosti a v spoločenskej rovine sa takéto správanie nepovažuje za vhodné, akceptovateľné, ktoré by vytváralo nejaký nárok voči ďalšej osobe postihnutej takýmito nemravným konaním.*³⁶

V situácii, kedy je zamestnanec, postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil, ale len vtedy, 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 v plnom rozsahu za škodu takto spôsobenú.

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. Výška náhrady škody je obmedzená, nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca..

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.

Zamestnanec takisto v zmysle zákona nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

10.3.2 Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

Hmotná zodpovednosť, teda zodpovednosť zamestnanca za schodok (manko) na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, patrí na pracovnom trhu, najmä pri uzatváraní pracovných zmlúv či dohôd, k často používaným inštitútom pracovného práva. Tento druh zodpovednosti zamestnanca je upravený v ustanovení § 182 až § 184 Zákonníka práce. Subjektmi tejto dohody môžu byť len zamestnávateľ a zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu. 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 (hotovosť, ceniny, zásoby tovaru), ktoré je povinný vyúčtovať**, zodpovedá sám za vzniknutý schodok. **Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.** Dôležitou súčasťou dohody o hmotnej zodpovednosti je **podpis** účastníkov dohody, ktorý nemožno nahradiť mechanickými prostriedkami. Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku. **Pri hmotnej zodpovednosti sa predpokladá zavinenie zamestnanca**, teda prezumpcia viny. Zamestnávateľ nemá právnu povinnosť dokazovať zavinenie zamestnanca.

³⁶ uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cbdo/30/2018 zo dňa 30. 5. 2019.

O spoločnú hmotnú zodpovednosť pôjde vtedy, ak bude v dohodách so zamestnancami súčasne dohodnuté, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne.

Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

Ak nedostatky vzniknú 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 preto, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu.

Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, **môže** od dohody odstúpiť:

- ak sa zamestnanec preraduje na inú prácu,
- ak sa zamestnanec zaraďuje na iné pracovisko,
- ak sa zamestnanec prekladá alebo
- ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstránil nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré stále bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami.

Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti **môže** zamestnanec od dohody odstúpiť:

- ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo
- ak je na pracovisko ustanovený iný vedúci, poprípade jeho zástupca.

Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne. Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom odstúpenia od tejto dohody a takisto zaniká aj dňom skončenia pracovného pomeru.

10.3.2.1 Inventarizácia pri dohode o hmotnej zodpovednosti

V spojitosti s uzatváraním dohôd o hmotnej zodpovednosti je nevyhnutné v zmysle zákonných ustanovení uskutočniť inventarizáciu. Inventarizácia (kontrola účtov, vykonanie inventúry) **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 taktiež 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.

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 nepožiadá** o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku.

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. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok, je povinný nahradiť schodok v plnej sume.

10.3.3 Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

Podľa § 185 Zákonníka práce zodpovedá zamestnanec za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe **písomného potvrdenia**. Tejto zodpovednosti sa zamestnanec zbaví úplne alebo čiastočne, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

Zamestnávateľ môže **po dohode so zástupcami zamestnancov** vymedziť okruh tých zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť ich povinnosť, aby si dali poistiť pre prípad straty a zničenia predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril a takisto môže vymedziť okruh zamestnancov, ktorým sám zamestnávateľ dá poistiť pre prípad straty a zničenia predmet, ktorý im bol zamestnávateľom zverený. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za stratu predmetov, je povinný nahradiť ich stratu v plnej sume.

10.4 Rozsah a spôsob náhrady škody spôsobenej zamestnancom

Rozsah a spôsob náhrady škody, spôsobenej zamestnancom je upravený v § 186 až 191 Zákonníka práce a závisí od miery zavinenia zamestnanca. Zamestnávateľ **môže (nemusí)** požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ. Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi túto škodu len vtedy, ak ju zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

Pokiaľ je **škoda spôsobená zamestnancom z nedbanlivosti** a túto škodu zamestnávateľ požaduje od zamestnanca jej náhrada nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým zamestnanec spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí v prípade zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a v prípade zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov, alebo ak bola škoda spôsobená zamestnancom pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

Ak bola **škoda spôsobená úmyselne**, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom. V prípade, že škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí len pomernú časť škody a to podľa miery svojho zavinenia. V prípade, že zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia. 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 neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov. Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zaviniel niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia.

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. Pri určení výšky škody, spôsobenej zamestnávateľovi na veci, sa vychádza z ceny veci v čase, kedy vznikla škoda.

Zamestnávateľ je povinný požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady **vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov**. Táto povinnosť zamestnávateľa sa netýka tej škody, ktorá nepresahuje výšku 50 eur.

10.5 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu (Jednotlivé druhy zodpovednosti)

Jednotlivé druhy tejto zodpovednosti, spoločné ustanovenia a výklad osobitných pojmov sú obsiahnuté v § 192 až § 222 Zákonníka práce.

10.5.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom **pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním**.

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v mene zamestnávateľa.

Zamestnávateľ však **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**.

Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, taktiež je to iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a aj 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 vyšetrenie 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. Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť. Podľa Zákonníka práce sa ako **úkon potrebný pred začiatkom práce alebo po jej skončení** posudzuje cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť.

10.5.2 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

Jedná sa o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa, ktorý zodpovedá bez ohľadu na svoje zavinenie. 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 výšky sumy 165,97 eura. Právo na náhradu škody zanikne (preklúzia), ak zamestnanec o vzniknutej škode písomne neupovedomí zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v **lehote 15 dní** odo dňa, keď sa zamestnanec o škode dozvedel.

10.5.3 Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody, ktorá hrozila zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči zamestnávateľovi nárok na jej náhradu a tiež na náhradu účelne vynaložených nákladov. Podmienkou tohto nároku je, že zamestnanec nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a pri odvracaní škody si zamestnanec počínal spôsobom, ktorý bol primeraný okolnostiam. Tento nárok má aj ten zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, v prípade, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak pritom zamestnanec utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

10.5.4 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

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 týmto vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. **Pracovný úraz je 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.** Pracovný úraz **nie je úraz**, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

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. Choroby

z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.³⁷

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zamestnávateľ tejto zodpovednosti nezbaví podľa Zákonníka práce ustanovených, nižšie uvedených liberačných dôvodov.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti **celkom**, ak preukáže, že **jedinou príčinou škody** bola skutočnosť, že:

- škoda bola spôsobená tým, že **postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy** alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený 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 škodu zabrániť.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti **sčasti**, ak 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, tomto prípade sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody. Avšak za ľahkomyselné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie, ktoré vyplýva z rizika práce.

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hrozacej 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 tejto náhrady je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom. Aj tu ale platí, že zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré zamestnanec použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním **bez písomného súhlasu zamestnávateľa**.

³⁷ Príloha č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

10.5.5 Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch

Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná, fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie 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 mu za škodu tento zamestnávateľ. Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

10.6 Rozsah a spôsob náhrady škody spôsobenej zamestnávateľom

Ak zamestnávateľ škodu, ktorú spôsobil zamestnancovi, neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu, je tento zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia. Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, zodpovednosť zamestnávateľa sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa uplatňujú čiastočné a úplné liberačné dôvody.

10.7 Bezdôvodné obohatenie v pracovnoprávných vzťahoch

V zmysle ustanovenia § 222 Zákonníka práce je bezdôvodným obohatením **majetkový prospech** na strane zamestnávateľa alebo zamestnanca, ktorý je:

- získaný plnením bez právneho dôvodu,
- plnením z neplatného právneho úkonu,
- plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol,
- majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov

Bezdôvodným obohatením môžu byť neprávom vyplatené sumy mzdy, cestovných náhrad, úhrada nezavineného manka atď. 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 v dobrej viere. 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**.

11 POUŽITÁ LITERATÚRA

Monografie, články vo vedeckých a odborných časopisoch:

1. BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMULÁK, J. – DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2019, 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
2. BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2018. ISBN 978-80-89710-39-3.
3. BARANCOVÁ, H. a kol. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2009, 374 s. ISBN 978-80-7380-241-7.
4. BARANCOVÁ, H. a kol. Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, 378 s. ISBN 978-80-7380-442-0.
5. BARANCOVÁ, H. Ľudská dôstojnosť – základ právneho štátu. In: Peter Blaho, Adriana Švecová (eds.). Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi, I. diel. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2013, 160 s. ISBN 978-80-8082-586-7.
6. BOLOTNYY, V. – EMANUEL, N. Why Do Women Earn Less Than Men? Evidence from Bus and Train Operators. Working Paper, Harvard University, Dostupné online: <https://scholar.harvard.edu/files/bolotnyy/files/be_gendergap.pdf> [cit. 29.11.2021].
7. BRONSTEIN, A. International and Comparative Labour Law. Current challenges. Geneva: International Labour Office, 2009. ISBN-13: 978-92-2-121202-7.
8. CÖLLSTE G. Is Human Life Special?: Religious and Philosophical Perspectives on the Principle of Human Dignity. Bern: Peter Lang, 2002, 233. ISBN 978-0-8204-5893-9.
9. ČAMBÁLIKOVÁ, M. Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie. Vysoká škola Danubius, 2015, 138 s. ISBN 978-80-89267-33-0.
10. DOLOBÁČ, M. Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, 210 s. ISBN 978-80-8152-574-2.
11. DRGONEC, J. Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. Vydanie. Šamorín: Heuréka, 2007, 1197 s. ISBN 80-89122-38-8.
12. GALVAS, M. K některým otázkám sduřžovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.
13. HAYES, L. J. B. Stories of Care: A Labour of Law. Gender and Class at Work. London: Palgrave, 2017. ISBN 978-1-137-61115-4.
14. HOPKINS, E. Working Hours and Conditions during the Industrial Revolution: A Re-Appraisal. In: The Economic History Review. Vol. 35, No. 1, 1982, pp. 52-66.
15. JURÍČKOVÁ, V. – KOŠTA, J. Politika zamestnanosti a sociálna politika. Dlhodobá nezamestnanosť a jej sociálne dôsledky v Slovenskej republike. In: Sociológia č. 1 – 2, ročník 27, 1995.
16. KANT, I. Bratislava: Kalligram, 2004, 96 s. ISBN 8071496359.
17. LUBY, Š. Dejiny súkromného práva na Slovensku. Bratislava: Iura edition, 2002, 626 s. ISBN 80-88715-80-6.
18. MANKIEWICZ, R. H. The Concept and Development of Labour Law. In: Bulletin des Relations Industrielles. Vol. 5, No. 9., 1950, pp. 53-87.
19. OLŠOVSKÁ, A. - HODÁLOVÁ, I. Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. Dostupné online: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/ustava/Olsovska_Hodalova.pdf> [cit. 17.12.2021]
20. PALŠOVÁ, L. a kol. Návodý na cvičenia zo základov práva. Druhé prepracované vydanie. Nitra: Vydavateľstvo SPÚ, 2019. ISBN 978-80-552-2060-4.

21. PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M. Teória práva. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-89603-14-5.
22. PŘIBÁŇ, J. – HOLLÄNDER, P. Právo a dobro v ústavní demokracii. Praha: Slon, 2011, 270 s. ISBN 978-80-7419-045-2.
23. REBRO, K. - BLAHO, P. Rímske právo. Bratislava: IURA EDITION, spol. s.r.o., 2010. ISBN 978-80-8078-352-5.
24. SVÁK, J. Ochrana ľudských práv. Bratislava: Eurokodex, 2. rozšírené vydanie, 2006, 1116 s. ISBN 80-88931-51-7.
25. SVENSSON, P. Teorie Demokracie. Brno: Centrum pro studium demokracie, 1995, 287 s. ISBN 80-85959-02-X.
26. ŠVEC, M. a kol. Kultúra sveta práce. Právo na štrajk. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, 2013, 192 s. ISBN 978-80-89149-29-2.
27. TOMĚŠ, I. - KOLDINSKÁ, K. Sociální právo Evropské unie. Praha: C. H. Beck, 1. vydání, 2003, 266 s. ISBN 80-7179-831-2.
28. zaměstnání. Praha, č. 1/2003. ISSN 1211 – 1139.
29. ZEITLIN, J. Labour History to the History of Industrial Relations. In: The Economic History Review. Vol. 40, No. 2, 1987, s. 159-184.

Právne predpisy, normatívne zmluvy a politické dokumenty:

1. Charta OSN
2. Charta základných práv Európskej únie
3. Medzinárodný pakt OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach
4. Príloha č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
5. Ústava Slovenského štátu
6. Všeobecná deklarácia ľudských práv
7. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
8. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
9. Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok
10. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
11. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
12. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
13. Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej Republiky
14. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
15. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov z znení neskorších predpisov
16. Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
17. Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov
18. Zmluva o fungovaní EÚ

Judikatúra:

1. Nález Ústavného súdu SR II. ÚS 2268/07
2. C-377/98 Holandsko/Európsky parlament a Rada
3. Case of Evans v. The United Kingdom
4. Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cbdo/30/2018 zo dňa 30. 5. 2019

Internetové zdroje:

<https://blog.ipleaders.in/labour-law-history-present/>

https://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/mph-modules/ep/ep713_history/ep713_history4.html

<https://www.britannica.com/topic/labour-law>

<https://www.econlib.org/library/Enc/IndustrialRevolutionandtheStandardofLiving.html>

<https://www.historycrunch.com/working-conditions-in-the-industrial-revolution.html#/>

https://www.mcass.gov.on.ca/en/dshistory/reasons/industrial_revolution.aspx

<https://www.pravnenoviny.sk/strucny-pohlad-na-zasady-principy-pracovneho-prava>

Autori:

Mgr. Kristián Čechmánek, PhD. – JUDr. Jana Ďurkovičová, PhD.

Názov:

VYBRANÉ KAPITOLY Z PRACOVNÉHO PRÁVA

Vydavateľ: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre

Vydanie: prvé

Forma vydania: online

Rok vydania: 2022

AH – VH: 7,13 – 7,29

Neprešlo redakčnou úpravou vo Vydavateľstve SPU.

ISBN 978-80-552-2489-3