

2019

Autorský kolektív:

JUDr. Tomáš Suchý, PhD.

JUDr. Petra Kanianska

JUDr. Zuzana Štrbáková

# Prekážky v práci a ochrana práce

## NÁRODNÝ PROJEKT

### Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

JUDr. Tomáš Suchý, PhD.

JUDr. Petra Kanianska

JUDr. Zuzana Štrbáková

JUDr. Zuzana Riehsová

Mgr. Mgr. Matúš Mendrej

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci aktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Štát. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## OBSAH

NÁRODNÝ PROJEKT	2
PODPORA KVALITY SOCIÁLNEHO DIALÓGU	2
ÚVOD	8
<b>1 PREDMET A ZÁKLADNÉ ZÁSADY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV V HISTORICKOM KONTEXTE</b>	<b>10</b>
1.1 Definícia pracovnoprávných vzťahov a základné zásady pracovného práva	14
1.2 Pôsobnosť Zákonníka práce	20
1.3 Pojmové znaky závislej práce	23
1.3.1 Prvok subordinácie v pracovnoprávných vzťahoch	24
1.3.2 Osobný výkon práce	31
1.3.3 Práca vykonávaná v mene zamestnávateľa	32
1.3.4 Práca vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom	32
1.3.5 Práca vykonávaná výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a na náklady zamestnávateľa	34
1.3.6 Výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností	35
1.3.7 Odplatný výkon práce	36
1.3.8 Námedzná práca a vykonávanie práce pre iný subjekt	37
1.4 Vznik pracovnoprávných vzťahov	38
1.5 Predzmlúvné vzťahy	39
1.6 Subjekty pracovnoprávných vzťahov	41
1.6.1 Zamestnanec	41
1.6.2 Spôsobilosť zamestnanca na práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch	43
1.6.3 Zamestnávateľ	45
1.6.4 Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa	47
1.7 Vybraná judikatúra vo veciach pracovnoprávných vzťahov	49
<b>2 POJEM PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA</b>	<b>68</b>
2.1 Prekážky v práci na strane zamestnanca podľa Zákonníka práce	71
2.2 Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu	72

<b>2.3</b>	<b>Výkon verejnej funkcie</b>	<b>73</b>
<b>2.4</b>	<b>Výkon občianskych povinností</b>	<b>77</b>
2.4.1	Činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy	78
2.4.2	Činnosť pri poskytnutí prvej pomoci	82
2.4.3	Činnosť pri povinných lekárskech prehliadkach	83
2.4.4	Činnosť pri opatreniach proti prenosným chorobám	85
2.4.5	Činnosť pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti	86
2.4.6	Činnosť pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení	87
2.4.7	Činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu	87
2.4.8	Činnosť pri mimoriadnych udalostiach	88
2.4.9	Činnosť v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc	88
2.4.10	Činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch	89
<b>2.5</b>	<b>Prekážky v práci z dôvodu výkonu iných úkonov vo všeobecnom záujme</b>	<b>89</b>
<b>2.6</b>	<b>Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti</b>	<b>100</b>
<b>2.7</b>	<b>Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy</b>	<b>101</b>
<b>2.8</b>	<b>Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl</b>	<b>102</b>
<b>2.9</b>	<b>Zvyšovanie kvalifikácie</b>	<b>103</b>
<b>2.10</b>	<b>Dôležité osobné prekážky</b>	<b>105</b>
<b>2.11</b>	<b>Dočasné prerušenie výkonu práce</b>	<b>112</b>
<b>2.12</b>	<b>Sabbatical</b>	<b>114</b>
<b>3</b>	<b>PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA</b>	<b>118</b>
<b>3.1</b>	<b>Prestoje</b>	<b>120</b>
<b>3.2</b>	<b>Prekážky spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi (§ 142 ods. 2 ZP)</b>	<b>122</b>
<b>3.3</b>	<b>Iné prekážky na strane zamestnávateľa</b>	<b>125</b>
<b>3.4</b>	<b>Prekážky v práci z vážnych prevádzkových dôvodov</b>	<b>129</b>
<b>3.5</b>	<b>Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase</b>	<b>134</b>
3.5.1	Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca	138
3.5.2	Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnávateľa	139
<b>3.6</b>	<b>Vplyv prekážok v práci na pracovný pomer</b>	<b>139</b>

3.6.1	Vznik pracovného pomeru	142
3.6.2	Skúšobná doba	143
3.6.3	Delené pracovné miesto	146
3.6.4	Domácka práca a telepráca	148
3.6.5	Zákaz výpovede	150
3.6.6	Dovolenka	151
<b>3.7</b>	<b>Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci</b>	<b>156</b>
3.7.1	Výkon práce	158
3.7.2	Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce	161
3.7.3	Náhrady výdavkov pri pracovných cestách	163
3.7.4	Používanie motorového vozidla pri plnení pracovných úloh	165
<b>3.8</b>	<b>Rozdielna právna úprava prekážok v práci zamestnancov štátu</b>	<b>166</b>
3.8.1	Prekážky v práci štátnych zamestnancov	166
3.8.2	Prekážky v práci zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme	170
3.8.3	Prekážky v práci príslušníkov policajného zboru	171
3.8.4	Prekážky v práci príslušníkov záchranných zborov	176
3.8.5	Prekážky v práci profesionálnych vojakov	179
3.8.6	Prekážky v práci colníkov	182
3.8.7	Prekážky v práci prokurátorov	184
3.8.8	Služobné voľno s náhradou platu	184
3.8.9	Prekážky v práci sudcov	191
<b>3.9</b>	<b>Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri prekážkach v práci.</b>	<b>194</b>
<b>3.10</b>	<b>Právna úprava prekážok v práci v rámci Európskej únie</b>	<b>195</b>
<b>4</b>	<b>SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU</b>	<b>198</b>
<b>4.1</b>	<b>Pojem pracovného pomeru</b>	<b>198</b>
<b>4.2</b>	<b>Všeobecná charakteristika skončenia pracovného pomeru</b>	<b>200</b>
4.2.1	Skončenie pracovného pomeru dohodu	202
4.2.2	Skončenie pracovného pomeru výpoveďou	204
4.2.3	Ochranná doba – zákaz výpovede	212
4.2.4	Okamžité skončenie pracovného pomeru	215
4.2.5	Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe	223
4.2.6	Iné spôsoby skončenia pracovného pomeru	224
<b>5</b>	<b>OCHRANA PRÁCE</b>	<b>230</b>
<b>5.1</b>	<b>Povinnosti zamestnávateľa</b>	<b>239</b>
<b>5.2</b>	<b>Práva a povinnosti zamestnancov</b>	<b>243</b>
<b>5.3</b>	<b>Kontrola odborovým orgánom</b>	<b>247</b>

<b>5.4</b>	<b>Inšpekcia práce</b>	<b>252</b>
<b>5.5</b>	<b>Všeobecná charakteristika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</b>	<b>254</b>
<b>5.6</b>	<b>Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť</b>	<b>258</b>
<b>5.7</b>	<b>Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</b>	<b>260</b>
<b>5.8</b>	<b>Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom preventívnych a ochranných služieb</b>	<b>261</b>
<b>5.9</b>	<b>Vzdelávanie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</b>	<b>264</b>
<b>5.10</b>	<b>Rizikové práce, pracovný úraz a choroba z povolania</b>	<b>266</b>
5.10.1	Rekondičný pobyt	269
5.10.2	Nárok zamestnanca na dodatkovú dovolenku	270
5.10.3	Nárok zamestnanca na mzdovú kompenzácia za sťažený výkon práce	271
5.10.4	Ustanovený týždenný pracovný čas	271
5.10.5	Práca nadčas a mzda za prácu nadčas	272
5.10.6	Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	272
5.10.7	Nárok na doplnkové dôchodkové poistenie	273
<b>5.11</b>	<b>Pracovný úraz</b>	<b>273</b>
<b>5.12</b>	<b>Choroba z povolania</b>	<b>281</b>
5.12.1	Náhrada za bolesť	284
5.12.2	Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	284
5.12.3	Jednorazové vyrovnanie	285
5.12.4	Úrazová renta	285
5.12.5	Náhrady spojené s liečením	286
5.12.6	Výška odškodného za chorobu z povolania	286
5.12.7	Osobné ochranné pracovné prostriedky	286
	<b>ZÁVER</b>	<b>290</b>
	<b>ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV</b>	<b>293</b>
	<b>ZOZNAM INTERNETOVÝCH ODKAZOV</b>	<b>299</b>
	<b>PRÍLOHY – VZORY PODANÍ K JEDNOTLIVÝM DRUHOV SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU</b>	<b>301</b>

## ÚVOD

Predkladaná práca s názvom „Prekážky v práci a ochrana práce“ je vypracovaná v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborových a analytických kapacít sociálnych pomerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“. Práca je dielom kolektívu autorov a je rozdelená do piatich hlavných kapitol. Každá kapitola sa ďalej delí na jednotlivé podkapitoly, ktoré bližšie definujú oblasť, o ktorej každá jedna pojednáva.

Cieľom práce je priblíženie zákonnej problematiky pracovného práva, konkrétne prekážok v práci a ochrany práce, a to s ohľadom na judikatúru a s poukazmi na aplikačné a rozhodovacie problémy v teórii a praxi. Práca pertraktuje do popredia jednotlivé názory viacerých autorov zaoberajúcich sa danou problematikou. Autori práce uvádzajú v zozname použitej literatúry všetky zdroje, z ktorých pri písaní práce čerpali a vychádzali. Východiskom práce je metóda analýzy a komparácie. Celá práca sa nesie v duchu zadefinovania a poukázania aktuálneho právneho stavu vyššiu uvedenej problematiky časti pracovného práva.

Prvá kapitola obsahuje teoretické východiská analýzy a prehľad názorov odbornej verejnosti na vymedzenie pracovnoprávných vzťahov, subjektov pracovnoprávných vzťahov, formy vzniku, zmeny a zániku pracovnoprávných vzťahov a iné. Ďalej poukazuje na históriu prekážok v práci a prenáša jej čitateľa skúmaním historického exkurzu tejto problematiky. V jednotlivých podkapitolách približuje vybrané pojmy pracovného práva.

V kapitole s názvom „Prekážky v práci na strane zamestnanca“ sa kolektív autorov zameria na zákonné vymedzenie prekážok v práci na strane zamestnanca, ktoré je upravené v zákone NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákonník práce“). Táto kapitola analyzuje, akými spôsobmi môžu nastať prekážky na strane zamestnanca. Ďalej definuje ich jednotlivé druhy a následky, ktoré dopadajú na zmluvné strany pracovného práva.



Tretiu kapitolu kolektív autorov nazval „Prekážky v práci na strane zamestnávateľa“, a ako už z jej názvu vyplýva, je venovaná prekážkam v práci na strane zamestnávateľa. Primárne sa zameriava na dôvody, ktoré znemožňujú zamestnávateľovi napr. pridelenie pracovných úloh svojim zamestnancom. Dôraz tejto kapitoly je kladený nielen na súčasnú úpravu Zákonníka práce a iných súvisiacich právnych predpisov, ktoré spadajú do množiny predpisov upravujúcich prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

„Skončeniu pracovného pomeru“ je venovaná štvrtá kapitola tejto práce. V jej jednotlivých podkapitolách sa definujú pojmy ako napr. výpoveď, dohoda, okamžité skončenie pracovného pomeru, skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ale aj ako formy, resp. spôsoby skončenia pracovného pomeru. Sleduje podmienky, ktoré musia byť naplnené pri jednotlivých typoch a druhoch skončenia pracovného pomeru; dodržanie jednotlivých úkonov, ktoré musia byť splnené, aby došlo k riadnemu skončeniu pracovného pomeru a rozoberá aj skutočnosti, ktoré nastávajú po ukončení pracovného pomeru.

Posledná piata kapitola je venovaná ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v zmysle platných ustanovení Zákonníka práce a ostatných právnych predpisov. Približuje povinnosti zamestnávateľa, ako aj práva a povinnosti zamestnanca. Venuje sa činnosti orgánom inšpekcie práce a poukazuje na kontrolu odborových orgánov. Pojednáva o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj o požiarnej ochrane. Popri Zákonníku práce odkazuje i na nariadenia a vyhlášky Vlády Slovenskej republiky upravujúce túto oblasť. V neposlednom rade poukazuje na nepresnosť a neurčitost zákonov s odkazom na judikatúru nášho štátu.

Prínosom práce je exkurz do problematiky prekážok v práci a ochrane práce odvolávajúc sa pritom na zákonné ustanovenia, judikatúru a komparáciu názorov jednotlivých autorov, ktoré pojednávajú o tejto oblasti pracovného práva. Kolektív autorov predkladanej práce v neposlednom rade poukázal v jej jednotlivých kapitolách aj na odporúčania do praxe.

## 1 PREDMET A ZÁKLADNÉ ZÁSADY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV V HISTORICKOM KONTEXTE

Pracovné právo, jeho história a pracovnoprávne vzťahy sú v historickom kontexte neodmysliteľne späté s obdobím priemyselnej revolúcie, napriek tomu, že určité prvky právnej úpravy výkonu práce samozrejme existovali v predchádzajúcich obdobiach. Za začiatok modernizácie pracovného práva je potrebné považovať obdobie priemyselnej revolúcie. Na území Slovenska sa prvé korene pracovného práva datujú do obdobia rozkladu feudalizmu. „Pracovné právo v období priemyselnej revolúcie vzniklo, ako výsledok nevyhnutnosti zabezpečiť zamestnancom takú sociálnu situáciu, ktorá by vyrovnala nevýhody, riziká a nebezpečenstvá ich postavenia vo vzťahu k vlastníkovi výrobných prostriedkov.“<sup>1</sup>

Jednou z hlavných črt pracovného práva, ktorá pretrvala až do dnešných dní, je jeho ochranná črta. Predovšetkým v období priemyselnej revolúcie sa preukázalo, že nevyhnutnou povinnosťou štátu je zasiahnuť do súkromnoprávnej sféry medzi vlastníkom výrobných zdrojov teda zamestnávateľom a zamestnancom, a to právnou úpravou. Táto právna úprava sa mala týkať predovšetkým pracovného času, ochrany dodržiavania pracovných podmienok; mala dôjsť najprv k obmedzeniam a následne k úplnému zákazu detskej práce, a ako poukázala Barancová - aj zabezpečiť bezpečnosť zamestnancov a ochranu ich zdravia pri práci.

Na území Slovenska existovali za čias feudalizmu samostatné regulácie využívania cudzej pracovnej sily feudálom teda vlastníkom výrobných prostriedkov. Predovšetkým sa jednalo o úpravu práce učňov a tovarišov. Ďalej existovala osobitná úprava čeladníckych vzťahov v rámci čeladníckych poriadkov. „Čeladnícky pomer zakladala čeladnícka zmluva, predchodkyňa pracovnej zmluvy. Čeladnícky pomer, ako predchodca pracovného pomeru vystriedal poddanský pomer. Čeladnícky aj poddanský pomer sa však podstatne odlišovali od pracovného pomeru najmä tým, že zahrňovali okrem práce a odmeny za vykonanú prácu aj

<sup>1</sup> BARANCOVÁ H. - SCHRONK R. 2006. Pracovné právo. Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, spol. s r. o., 2006. s. 44, ISBN: 80-89085-52-0.

osobu toho, kto prácu vykonával a v niektorých prípadoch aj členov jeho rodiny.<sup>2</sup> Práve v tomto období bol predovšetkým v mestskom práve rozšírený učňovský pomer a tovarišský pomer.

Následne v období neskoršieho feudalizmu prichádzajú určité zmeny práce poddaných v robotných patentoch. V mestách sa po rozpade cechového zriadenia a na základe rozmachu továrenskej výroby začínajú rozvíjať klasické pracovné pomery. Na Slovensku ako súčasť Uhorska platilo obyčajové právo, popri ktorom sa súbežne rozširovala aj zákonná úprava záväzkovo-právnych vzťahov, kedy obyčajové právo bolo spolu so zákonom rovnocennými právnymi formami. Za dôležitý bod vo vývoji záväzkového práva v oblasti práva zamestnancov bol zákonný článok č. XVI. O obchodných zamestnancoch v súvislosti s ich pracovným pomerom z roku 1840, ktorý zadefinoval v jeho jednotlivých bodoch postavenie obchodníkov; ďalej pracovné pomery zamestnancov v továrňach, postavenie verejných obchodných spoločností vrátane obchodných korporácií. Záväzkové právo malo vo svojej podstate rýchly vývoj a s ohľadom na pomery v Uhorsku bolo pod silným vplyvom rímskeho a nemeckého práva.

Až od druhej polovice 50-tych rokov 19. storočia sa štát na rozdiel od predchádzajúceho liberalistického poňatia začína zákon upravovať aj pracovné podmienky zamestnancov, následkom čoho sa začína postupne vyvíjať aj ochranné, sociálne zákonodarstvo o práci. Decembrová ústava z roku 1867 predstavuje zlomový pojem, nakoľko jej podstatnou súčasťou bo zakotvenie koalíciej slobody. Tento počín bol základom na vytvorenie základných podmienok pre neskoršie konštituovanie zamestnaneckých odborových organizácií a záujmových zamestnávateľských združení.

Za ďalší podstatný medzník môžeme označiť rok 1874, kedy došlo k prijatiu zákona č.17/1874 Zb. o pracovných zmluvách továrenských robotníkov, remeselných tovarišov, učňov a

<sup>2</sup> BARANCOVÁ H. - SCHRONK R. 2006. Pracovné právo. Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, spol. s r. o., 2006. s. 45, ISBN: 80-89085-52-0.

obchodných pomocníkov a následne v roku 1986 aj zákon č.13/1876 Zb. o pracovnej zmluve, na základe ktorého bolo možné uzavrieť služobný pomer na neurčitý čas vrátane možnosti uzatvoriť ho aj na doživotie. Čo sa týka jednotlivých profesií prísne boli vymedzené zákony o pracovných zmluvách napríklad poľnohospodárskych robotníkov a nádenníkov. Príkladom je právomoc zamestnávateľa, ktorý mal právo prepustiť zamestnanca len na základe toho, že sa tento zamestnanec zúčastnil demonštrácie, štrajku, dokonca aj v prípade jeho choroby, čo vo svojej podstate odzrkadľovalo pozostatky niekdajšej moci feudálov.

Už po rozpade Rakúsko-Uhorska je dôležitým obdobím rok 1917, lebo kedy došlo k vzniku Československej republiky. Toto obdobie prvej republiky sa dá označiť za tzv. monopolný kapitalizmus a nastáva postupný rozvoj ochranného zákonodarstva. Štát priznáva zákonnou úpravou oveľa väčšie výhody zamestnancom, ktorých potrebuje získať pre plnenie štátnych cieľov a záujmov skrz verejných zamestnancov súkromných úradníkov. Dochádza k prijatiu živnostenského zákona (č. 259/1924 Zb.), ktorý do určitej miery poskytoval istú ochranu aj pre zamestnancov. Taktiež dochádza k rozmachu odborových organizácii, ktoré mali zabezpečovať uplatňovanie priznaných práv pre zamestnancov a robiť protipól stále silnému postaveniu zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu. Tieto boli v tomto čase organizované podľa jednotlivých povolání. Ich roztrieštenosť vyústila do potreby zriadenia komplexného orgánu zástupcov zamestnancov, ktorý by zastupoval všetky kategórie zamestnancov podniku. V medzivojnovom období sa začali v závodoch vytvárať tzv. závodné odbory/výbory. Ako prvé boli vytvorené po 1. svetovej vojne v baníctve, kde sa vytvárali aj tzv. revízne rady a následne v roku 1921 dochádzalo k tvorbe výborov a rád a ich uzákoneniu aj v ostatných hospodárskych odvetviach. Tieto rady mali zákonom ustanovenú širokú účasť na riadení závodov, avšak s príchodom veľkej hospodárskej krízy sa ich pozícia utlmovala a slabla a v komparácii s baníkmi boli vybavené oveľa menšími právami. V tomto čase „medzinárodnú pozornosť v roku 1919 vzbudil zákon č. 91/1919 o osemhodinovom pracovnom čase, ktorým sa

Československo stalo popri sovietskom Rusku prvou krajinou, ktorá uzákonila osemhodinový denný pracovný čas.<sup>3</sup>

Závažným politickým opatrením v roku 1942 počas obdobia Slovenského štátu bolo zamenenie slobodných odborových organizácií vtedajším politickým režimom uznávanou oficiálnou Slovenskou pracujúcou pospolitosťou. Namiesto zamestnancami volených závodných výborov a závodných rád sa v podniku zamestnávateľa ustanovovali rady, ktoré boli menované štátnymi orgánmi.

Povojnové obdobie je podstatné rozvojom pracovného zákonodarstva v rozličných základných smeroch. V roku 1945 bol podpísaný dekrét prezidenta republiky č. 104 a boli znovu zavedené závodné a podnikové rady. Došlo k zjednoteniu úpravy o podnikovom zastupiteľstve. Podstatnou právnou úpravou pri pracovnoprávných vzťahoch u štátnych zamestnancov bol zákon č. 66/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov a zákon z roku 1950 o pracovných a platových pomeroch sudcov, prokurátorov a sudcovských čakateľov - vydaný pod č. 67/1950 Zb. Nové štátne zriadenia prichádzalo aj s ochranou zamestnancov, a to zákonom č. 67/1951 Zb. o bezpečnosti pri práci, ktorým došlo k podstatnému rozšíreniu zabezpečenia bezpečnosti zamestnancov pri výkone prác zo strany ich zamestnávateľov.

Reformy nahradzujúce socialistické zriadenie Československa prichádzali samozrejme po roku 1989 aj v oblasti pracovného práva. Pochopiteľne zákonodarca tej doby potreboval reflektovať zmenu socialistickej ekonomickej štruktúry krajiny na podobu nadchádzajúcemu kapitalizmu, čo si vyžadovalo rekodifikáciu nielen základných právnych predpisov – Občianskeho a Obchodného zákonníka, ale aj úpravu jednotlivých pracovnoprávných predpisov. Prijatím zákona č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní vytvorili základ na reálne fungovanie trhu práce v prichádzajúcej trhovej ekonomike. Postupom času dochádzalo k prijatiu a novelizácii ďalších právnych predpisov až do prijatia

<sup>3</sup> BARANCOVÁ H. - SCHRONK R. 2006. Pracovné právo. Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, spol. s r. o., 2006. s. 48, ISBN: 80-89085-52-0.

zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, čím bola zavŕšená tzv. druhá etapa reformy pracovného práva.

### 1.1 Definícia pracovnoprávných vzťahov a základné zásady pracovného práva

Pracovnoprávne vzťahy definujú právne vzťahy, a teda práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca, ktorý pre neho vykonáva prácu. „Pracovná legislatíva stanovuje najmä normy správania sa subjektov pracovnoprávných vzťahov a určuje, kto môže byť v týchto vzťahoch nositeľom práv a právnych povinností. Na rozdiel od individuálneho pracovnoprávneho vzťahu, ktorý vzniká medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako monosubjektami, kolektívny pracovnoprávny vzťah je vzťah medzi kolektívnym subjektom, napr. odborovou organizáciou, a zamestnávateľom. Kolektívny pracovnoprávny vzťah nemôže existovať bez individuálneho pracovnoprávneho vzťahu.“<sup>4</sup>

Právo na prácu zakotvuje základný kameň slovenského právneho poriadku, a to ústavný zákon č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky (ďalej v texte aj len „Ústava Slovenskej republiky“, alebo „Ústava SR“). V zmysle článku 18 Ústavy SR „Nikoho nemožno poslať na nútené práce alebo nútené služby.“<sup>5</sup> Uvedené dáva právny podklad na ochranu základných ľudských práv a slobôd vo vzťahu k núteným prácam, ktoré bolo možné historicky aj na našom území ukladať príkazom. Ochrana pred nútenou prácou a nútenou službou sa priznáva každej fyzickej osobe bez zreteľa na štátne občianstvo, ako aj osobám bez štátneho občianstva.<sup>6</sup> Následne Ústava SR zakladá občanom právo na prácu, ktoré sa považuje nielen v zmysle slovenského ústavného práva, ale aj z pohľadu medzinárodnej úpravy ľudských práv za jedno z najzákladnejších práv človeka. V zmysle článku 35 ods. 3 Ústavy SR „Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny

<sup>4</sup> Pracovnoprávne vzťahy dostupné online na: <https://www.ip.gov.sk/pracovnopravne-vztahy/> (10.10.2019 o 17:50 hod.).

<sup>5</sup> Čl. 18 ústavného zákona NR SR č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky.

<sup>6</sup> SVÁK, J. 2003. Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práva). Bratislava : Poradca podnikateľa, 2003, s. 199. ISBN 8088931517.

nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.“<sup>7</sup> Následne nasledujúci článok poukazuje priamo na práva zamestnancov a ich ochranu. V zmysle Článku 36 Ústavy SR „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

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

Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.<sup>8</sup> Uvedenými ustanoveniami Ústavy SR je daný podklad všeobecného rámca úpravy práv zamestnancov, a teda aj pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú následne normované prostredníctvom zákonných noriem predovšetkým Zákonníkom práce a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Definíciu pracovnoprávných vzťahov musíme hľadať v zákone NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „Zákonník práce“). V úvode zákonníka práce sú vymedzené jeho hlavné zásady, ktoré predstavujú základný rámec pracovnoprávných vzťahov. Podľa článku I. 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

<sup>7</sup> Čl. 35 ods. 3 ústavného zákona NR SR č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky.

<sup>8</sup> Čl. 36 ústavného zákona NR SR č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky.

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 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.<sup>9</sup>

Podľa článku II. Zákonníka práce „Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť 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 pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“<sup>10</sup>

V najširšom zmysle slova možno pod pojem základné zásady akéhokoľvek právneho odvetvia subsumovať základné právne myšlienky vyjadrujúce podstatu určitého právneho odvetvia, vrátane jeho základnej charakteristiky a osobitostí v porovnaní s inými právnymi odvetviami. V prípade pracovného práva tak isto ako pri iných právnych odvetviach platí, že základné zásady charakterizuje relatívne vysoký stupeň abstrakcie právnych noriem príslušného

<sup>9</sup> Čl. I zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>10</sup> Čl. II zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.



odvetvia. Tieto právne normy korešpondujú s primárnou teóriou práva, keď sú navzájom voči sebe vo vzťahu všeobecného a osobitného. Teda aj základné zásady pracovného práva budú mať povahu všeobecných právnych pravidiel. Pre tieto pravidlá sú typické, že:

- h) vyjadrujú podstatu a základnú charakteristiku celého právneho systému,
- i) prevažná časť odbornej literatúry im priznáva kvalitu právnych noriem ako pravidiel správania,
- j) od iných pracovnoprávných noriem sa odlišujú vyššou mierou abstrakcie (zovšeobecnenia) a odlišným mechanizmom fungovania,
- k) ideová koncepcia vychádza z Ústavy Slovenskej republiky a je obsiahnutá v konkrétnych normách pracovného práva, pričom základné zásady zákonníka práce majú nezastupiteľné miesto,
- l) sú v nich vyjadrené zásadné myšlienky, ktoré predstavujú základné princípy právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov, v súlade s ktorými sa následne interpretuje a aplikuje pracovné právo.

Praktický význam základných zásad pracovného práva spočíva v ich interpretačnej a aplikačnej funkcii. Prienik teoretického a praktického významu základných zásad pracovného práva sa prejavuje osobitným spôsobom predovšetkým v ich ochrannej funkcii, keďže súčasne zvyšujú úroveň právnej istoty účastníkov pracovnoprávných vzťahov, teda tak zamestnanca, ako aj zamestnávateľa.

Jedno z najdôležitejších práv, ktoré tvoria podstatu pracovného práva, je zakotvené priamo v Ústave Slovenskej republiky a je to právo na prácu. Obsah tohto práva sa prejavuje predovšetkým v štádiu jeho realizácie. Pod tým si môžeme predstaviť priebeh trvania pracovnoprávneho vzťahu, teda pracovného pomeru alebo iného zamestnaneckého pomeru. Uvedené v detailnom ponímaní znamená, že podľa obsahu pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom zamestnávateľ zabezpečuje právo zamestnanca na prácu najmä:

- m) dohodnutého druhu,
- n) na určitom dohodnutom mieste,
- o) v dohodnutom pracovnom čase,
- p) za dohodnutú odmenu.

Priame uplatnenie práva na prácu aj v priebehu trvania pracovného pomeru je právne garantované aj tým spôsobom, že sa odstráni svojvoľa zamestnávateľa bez relevantného dôvodu a opory v zákonníku práce prepustiť zamestnanca, zmeniť jeho náplň či miesto výkonu práce, ako aj meniť dohodnutú odmenu za vykonanú prácu.

Vo svojej podstate sú pracovnoprávne vzťahy definované hlavne v Ústave Slovenskej republiky a Zákonníku práce, následne v ďalších zákonoch a predpisoch nižšej právnej sily, ktoré definujú ďalšie práva a povinnosti jednotlivých subjektov pracovnoprávných vzťahov. Zákonník práce vo svojich úvodných článkoch ďalej definuje ďalší dôležitý rozsah práv zamestnancov, ako aj zamestnávateľov, keď ustanovuje zákaz nútenej práce, právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, právo na ochranu proti nezamestnanosti, zákaz diskriminácie a pod.

S poukazom na vyššie citovaný článok II. Zákonníka práce môžeme uviesť, že je v ňom zhmotnená požiadavka realizovať pracovnoprávne vzťahy tak, aby pri tom boli dodržané tri základné zásady pracovného práva:

- q) zásada slobody,
- r) zásada zmluvnosti a
- s) zásada rovnosti.

Zmluvný princíp je považovaný za kľúčovú zásadu pracovného práva. Tento princíp je po formálno-právnej stránke vyjadrený v rôznych legislatívnych formách, a aj jeho pôsobenie je

badateľné vo sfére na viacerých právnych inštitútoch pracovného práva. Uplatňovaný princíp zmluvnej slobody je obsiahnutý aj v ustanoveniach Občianskeho zákonníka a je dominantnou právnou kategóriou pracovného práva. Vyjadrený je v úvode článku II. základných zásad Zákonníka práce. Primárne potláča akékoľvek vynucovanie si práce zamestnancov na inom ako zmluvnom základe, keď ukladá povinnosť vyjadriť súhlas fyzickej osoby, ako aj zamestnanca so vznikom pracovnoprávneho vzťahu. Je potrebné dať do pozornosti, že zmluvná sloboda bola aj v minulosti na území Slovenskej republiky normatívne regulovaná. Jej obsah s ohľadom na ideu socialistického zriadenia bol chápaný príliš úzko, keď išlo len o dojednanie pracovnej zmluvy. Preto sa pri rekonštrukcii pracovného práva, ktorý sme čiastočne opísali vyššie, prikladal dôraz na odstránenie kogentných (nemenných) noriem zákonníka práce a posilnenie princípu zmluvnej voľnosti, ktorá poskytne väčšiu slobodu zamestnancom a zamestnávateľom pri formovaní ich práv a povinností v aktuálnom ekonomickom a hospodárskom prostredí. Je potrebné uviesť, že zásada zmluvnej slobody v individuálnom pracovnom práve súvisí s ústavným právom vlastníctva, s právom na podnikanie a uskutočňovanie inej zárobkovej činnosti, ako aj s ústavným právom na povolanie.

Osobná sloboda zamestnanca, ktorá pramení z Ústavy Slovenskej republiky, sa uplatňuje aj v oblasti pracovného pomeru. Tento sa vyznačuje oproti občianskoprávnym vzťahom subordináciou, ku ktorej dochádza pri uplatňovaní práva na prácu. Vo svojej podstate v pracovnom práve, aj keď došlo k posilneniu zásady zmluvnej voľnosti, štát prostredníctvom možnosti kreovania zákonov v oblasti pracovného práva, ako aj určitej povinnosti zabezpečiť priaznivé podmienky na život svojich občanov, vplýva hlavne kogentnými normami na práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov a reguluje ich vzťahy. K prvkom subordinácie sa v našej práci dostaneme v neskorších podkapitolách, v ktorých si priblížime ich osobitnú podstatu.

Princíp zmluvnej voľnosti má samozrejme širokospektrálny význam v pracovnom práve. Do komparácie ho môžeme dať s čl. 17 Ústavy Slovenskej republiky, týkajúcej sa osobnej slobody občanov, pričom táto vychádza a je založená na súkromnej autonómii občana, ako širšia

právna kategória. Autonómia občana a občana v postavení zamestnanca vyplýva nielen z ústavných záruk osobnej slobody, ale aj z generálnej spôsobilosti osoby na právne úkony. Spôsobilosť na právne úkony predstavuje oprávnenie osoby vlastným prejavom vôle privodiť, resp. spôsobiť právne následky. Osoba spôsobilá na právne úkony, v tomto prípade zamestnanec, sa má slobodne rozhodovať či prejaví vôľu smerujúcu k vzniku, zmene a zániku práv a povinností, ktoré s takýmto prejavom vôle spájajú právne normy. Spôsobilosť fyzickej osoby na právne úkony upravuje Občiansky zákonník v ustanovení § 7 a nasledovných. Tak isto je upravená aj spôsobilosť právnických osôb, a to prostredníctvom ustanovenia § 18 a nasledovných zákona NR SR č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník. V predmetnom kontexte sa princíp súkromnej autonómie osoby prejavuje ako princíp zmluvnej autonómie.

## 1.2 Pôsobnosť Zákonníka práce

Definícia pracovnoprávných vzťahov je ďalej obsiahnutá v úvodných paragrafových ustanoveniach Zákonníka práce. V zmysle ustanovenia § 1 ods. 1 Zákonníka práce „Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.“ V zmysle ods. 2 „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“ V zmysle ods. 3 „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.“<sup>11</sup>

<sup>11</sup> § 1 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Definícia pracovnoprávných vzťahov a predmet vecnej pôsobnosti Zákonníka práce sú normatívne regulované v ustanovení § 1 ods. 1 Zákonníka práce. Toto ustanovenie Zákonníka práce sa považuje za najvšeobecnejšie vymedzenie priamej vecnej pôsobnosti Zákonníka práce. Pojem predmet úpravy pracovnoprávných vzťahov je pritom obsahovo výrazne širší pojem ako „predmet úpravy Zákonníka práce“. Do predmetu úpravy pracovnoprávných vzťahov, okrem individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov súvisiacich s výkonom závislej práce, je možné zaradiť, resp. subsumovať aj právne vzťahy vznikajúce pri uplatňovaní zákona č. 5/2004 Z. z., na báze ktorého fyzická osoba môže naplňať svoje ústavné právo na prácu, ako sme uviedli vyššie pri priblížení ústavného rámca pracovnoprávných vzťahov, ktorý dáva podklad na ich úpravu prostredníctvom zákonov. Individuálne pracovnoprávne vzťahy sú dominantné v predmete úpravy Zákonníka práce. Individuálny pracovnoprávny vzťah ako pojem však pritom nie je ani Zákonníkom práce, a ani iným predpismi v oblasti pracovného práva zadanovaným. „Právna teória je individuálnym pracovnoprávnym vzťahom chápe právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako individuálnymi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu.“<sup>12</sup> Kolektívny pracovnoprávny vzťah je špecifikovaný ako vzťah, kde aspoň na jednej strane vystupuje kolektívny subjekt. V postavení partnera zástupcov zamestnancov (napr. odborov) môže vystupovať napríklad zväz zamestnávateľov a v opačnom prípade partnerom zamestnávateľa bude kolektív zamestnancov zastupovaný odborovou organizáciou, prípadne zamestnaneckou radou.

Ustanovenie § 1 Zákonníka práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce. Do druhej skupiny pracovnoprávných vzťahov teda kolektívnych pracovnoprávných sa zaraďujú vzťahy medzi zamestnancami zastúpených kolektívom zamestnancov, zamestnávateľmi a ich združeniami. Tieto vzťahy sú upravené predovšetkým ustanoveniami zákona NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a len časť z týchto kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je upravená Zákonníkom

<sup>12</sup> BARANCOVÁ H. a kol. 2015. Zákonník práce Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2015. s. 105, ISBN 978-80-89603-31-2.

práce. Vo vzťahu k zákonu o kolektívnom vyjednávaní má Zákonník práce subsidiárnu pôsobnosť teda predstavuje „lex generalis“. Ďalej do predmetu úpravy Zákonníka prác nepatria vzťahy upravené zákonom NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Tento zákon upravuje špecifické prípady služieb zamestnanosti a taktiež má Zákonník práce voči nemu subsidiárnu pôsobnosť. Zákonník práce však upravuje právne vzťahy, ktoré môžu vzniknúť v súvislosti s uplatňovaním právnych nárokov fyzických osôb - pozostalých, v prípade úmrtia zamestnanca. Zákonník práce upravuje aj tzv. pracovnoprávne vzťahy v širšom slova zmysle podstatou, ktorých je práva práv a povinností medzi tretími osobami a zamestnávateľom.

Predmetom pracovného pomeru je práca, ktorá spĺňa určité zákonom vyžadované znaky. Osobitný význam má pritom aspekt, že zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných ako v pracovnoprávných vzťahoch sa obvykle spája aj s nepriaznivými sociálnymi a ekonomickými dosahmi. Takýmto môže byť napr. aj nelegálna práca, ktorú vymedzuje zákon NR SR č. 82/2005 Z. z. - za ktorú je označovaná „závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nemá založený s nimi pracovnoprávny vzťah podľa osobitného predpisu.“<sup>13</sup>

Pracovný pomer a vznik legálneho pracovnoprávneho vzťahu musí mať znaky závislej práce, o ktorej pojednáva ustanovenie § 1 ods. 1 až ods. 3 Zákonníka práce. „Zákomom č. 348/2007 Z. z., ktorý s účinnosťou od 1. 9. 2007 novelizoval Zákonník práce, sa taxatívne vymedzil pojem „závislá práca“. Ide pritom o základný pojem pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie a aplikuje sa na označenie práce, ktorej výkon je realizovaný v pracovnoprávných vzťahoch.<sup>14</sup> Týmto vymedzením závislej práce sa rozšírila pôsobnosť Zákonníka práce, ktorý pojednáva vždy

<sup>13</sup> BARANCOVÁ H. a kol. 2012. Zákonník práce Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2012. s. 91, ISBN 978-80-7400-416-2.

<sup>14</sup> DEMEK P. Eurokódex komentár zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. dostupné online na: <https://www.epi.sk/eurokodex-komentovane-ustanovenie/Eurokodex-komentar-k-p-1-zakona-311-2001-Z-z-3.htm> (06.11.2019 o 18:00 hod.).

o závislej práci. V opačných prípadoch ide o prácu podľa osobitných predpisov, a to Obchodného zákonníka, Živnostenského zákona, kedy však práca má znaky podnikania a ide o podnikanie fyzickej osoby v postavení podnikateľa. Definícia závislej práce znamená navýšenie ochrany zamestnanca pred často využívaným fenoménom nútenej práce prostredníctvom živnostenského oprávnenia, kedy zamestnanec si z odmeny, ktorú od zamestnávateľa dostane, musí odvieť odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne, zaplatiť daň, pričom tieto povinnosti zamestnávateľ protizákonne prenáša na svojho zamestnanca. Ten má ako živnostník právne postavenie obchodného partnera, ale k konečnému dôsledku je len zamestnancom zamestnávateľa.

Právna teória stanovuje, že vyššie definovaná práca musí spĺňať určité náležitosti – to znamená, že sa jedná o prácu, ktorá je ľudská, slobodná, závislá, nesamostatná, námezdná, odplatná, vykonávaná osobne, vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na zmluvnom základe môže byť jediným predmetom pracovného pomeru. V tomto prípade musia byť všetky podmienky splnené kumulatívne.

### 1.3 Pojmové znaky závislej práce

V nasledujúcej časti našej práce poukážeme na jednotlivé znaky závislej práce. Ide o päť charakteristík:

- a) osobný výkon práce,
- b) vzťah nadriadenosti a podriadenosti,
- c) vykonávaná podľa pokynov zamestnávateľa,
- d) v mene zamestnávateľa,
- e) v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Zákonná definícia Zákonníka práce pri závislej práci je definovaná v ustanovení § 1 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce ako „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti

zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. 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.<sup>15</sup> K uvedenému si dovoľíme uviesť, že aj definícia pojmu závislá práca prešla svojím vývojom. „Z pôvodnej definície závislej práce (v znení podľa novely ZP č. 348/2007 Z. z.) tak po novele č. 361/ 2012 Z. z. vypadli tieto pojmové znaky práce:

- a) výkon práce na náklady zamestnávateľa,
- b) výkon práce výrobnými prostriedkami zamestnávateľa,
- c) výkon práce na zodpovednosť zamestnávateľa a
- d) výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

Obdobne, novela ZP č. 14/2015 Z. z. znamenala vypustenie ďalšieho pojmového znaku z definície závislej práce, a to prvku odplatnosti. Udialo sa tak prostredníctvom vypustenia slovného spojenia „za mzdu alebo odmenu“ z textu § 1 ods. 2, a to s účinnosťou od 1. marca 2015.<sup>16</sup>

### 1.3.1 Prvok subordinácie v pracovnoprávnych vzťahoch

S ohľadom na tému našej práce sa pri vymedzovaní základných charakteristík sa pristavíme pri tzv. prvku subordinácie, teda vzťahu nadriadenosti a podriadenosti v pracovnoprávnych vzťahoch. Z uvedeného dôvodu sa mu budeme v nasledujúcej podkapitole venovať, tak zo všeobecného, ako aj užšieho hľadiska.

<sup>15</sup> § 1 ods. 2 a 3 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>16</sup> DEMEK P. Eurokódex komentár zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. dostupné online na: <https://www.epi.sk/eurokodex-komentovane-ustanovenie/Eurokodex-komentar-k-p-1-zakona-311-2001-Z-z-3.htm> ( 06.11.2019o 18:00 hod. ).



Výkon závislej práce, ktorý je založený na princípe podriadenosti a nadriadenosti, je najzávažnejším pojmovým prvkom závislej práce. Vzťah samotnej nadriadenosti a podriadenosti - inak povedané aj - vzťah subordinácie je dovedený predovšetkým z práva zamestnávateľa determinovať čas práce, dĺžku tohto času, miesto výkonu práce a v neposlednom rade aj spôsob výkonu práce. Vykonávanie práce podľa pokynov zamestnávateľa je najdôležitejším a podkladovým znakom závislej práce, ktorá sa vyznačuje osobnou závislosťou zamestnanca na zamestnávateľovi. Táto osobná závislosť je daná zmluvným základom, kedy zamestnanec so zamestnávateľom dobrovoľne uzatvorí pracovnú zmluvu, prípadne inú zmluvu podľa Zákonníka práce. Takáto závislosť má samozrejme svoje mantinely - nie je a ani nemôže byť neobmedzená, keďže obsahový rámec závislosti je vymedzený len rozsahom právomoci zamestnávateľa. Právomoc zamestnávateľa nie je bezbrehá ako bola právomoc kráľa alebo feudála v stredoveku a je ohraničená predovšetkým:

- a) vymedzením dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve a
- b) zmluvne dohodnutým miestom výkonu práce.

Za dôkaz závislosti a nesamostatnosti práce zamestnanca môžeme uviesť, že zamestnanec svojoľne bez zamestnávateľa nesmie rozhodovať o priebehu pracovného procesu. Zákonník práce ustanovuje, že len zamestnávateľ, respektíve ním poverené osoby (vrcholný manažment podniku a osoby ním výslovne poverené), riadia a organizujú priebeh pracovného procesu. S týmto je samozrejme spojené hospodárske riziko výkonu práce, ktoré je výlučne na pleciach zamestnávateľa a zamestnanec je od neho v celej svojej miere odbremený. Ako sme uviedli, možnosť samostatného rozhodovania má zamestnanec v súvislosti s vykonávaním niektorých funkcií, ale stále možnosť samostatného rozhodovania, nie je neohraničená. „Princíp osobnej závislosti a podriadenosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi (subordinačný princíp) najviac charakterizuje pracovný pomer ako záväzkový právny vzťah a zároveň ho odlišuje od iných druhov právnych vzťahov, predovšetkým od občianskoprávných vzťahov, ktoré sú

ovládané princípom rovnosti.“<sup>17</sup> Aj keď prvky právnej rovnosti prevládajú pri zakladaní pracovného pomeru, tento len zdanlivý princíp rovnosti nie je charakteristický pre pracovný pomer. Závislosť zamestnanca od zamestnávateľa sa v pracovnom pomere prejavuje hlavne tým, že zamestnanec v pracovnom pomere nevykonáva prácu za účelom dosiahnutia zisku, ale za účelom zabezpečenia svojich osobných životných potrieb, a to prostredníctvom mzdy vyplácanej zamestnávateľom. V právnej teórii pracovného práva, ako aj zo širšieho výkladu osobitných právnych predpisov - ako sú Zákonník práce, Obchodný zákonník a Zákon o živnostenskom podnikaní vyplýva, že predmetom pracovného pomeru nemá, a ani nesmie byť sústavná činnosť vykonávaná vo vlastnom mene za účelom dosiahnutia zisku, nakoľko už ide o podnikanie.

Vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, teda subordinácia, identifikujeme v legislatívnom prostredí podnikateľskej výrobnjej sféry, ako aj nepodnikateľskej nevýrobnej sféry. Toto právne odvetvie rozvíja ochrannú funkciu vzhľadom na vonkajšie ingerencie zákonodarcu do zmluvného systému. „Slabšia“ zmluvná strana, t. j. zamestnanec, musí byť chránený vo vyššej miere, aby nerovnosť postavení účastníkov nebola exponovaná. Skutočnosť, že zmluvné strany pracovnoprávných vzťahov nemajú „de iure“ ani „de facto“ odo dňa nástupu zamestnanca do zamestnania rovné právne postavenie, je v kontexte právne spôsobilého predmetu pracovného práva.

V pracovnom zákonodarstve nájdeme aplikáciu princípu „*numerus clausus*“ – tzv. princíp uzavretosti počtu zmluvných typov. Daný princíp zakladá neprístupnosť toho, aby došlo k založeniu pracovnoprávneho vzťahu iným zmluvným typom než pracovnoprávne predpisy *expressis verbis* potvrdzujú. Všetky zmluvné typy pracovného práva obsahujú subordináciu, teda vyplýva z nich vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca.

<sup>17</sup> BARANCOVÁ H. - SCHRONK R. 2006. Pracovné právo. Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, spol. s r. o., 2006. s. 108. ISBN 80-89085-52-0.

V súkromnom práve existujú zmluvné typy, na základe ktorých sa dá vykonávať práca bez znakov závislej práce (napr. zmluva o dielo, mandátna zmluva, príkazná zmluva, či zmluva o obchodnom zastúpení). Spomenuté obchodnoprávne zmluvné typy, resp. občianskoprávne zmluvné typy charakterizuje rovnosť v právnom postavení účastníkov, a to bez výnimky. Je na škodu veci, že v dikcii Občianskeho zákonníka aj Civilného sporového poriadku sa uplatňuje výraz na označenie rovnosti účastníkov rovnaké právne postavenie, ktorý by mal byť nahradený správnym termínom „rovné právne postavenie“. Právna požiadavka rovnakého právneho postavenia je spojená s presadzovaním zásady rovnakého zaobchádzania. Negatívnu diskrimináciou sa označuje nerovnaké zaobchádzanie, ktoré je zákonom zakázané. Tu však platí, že zásada rovnakého zaobchádzania sa vo sfére súkromného práva neuplatňuje, ak zákon neustanovuje inak. Občiansky zákonník akcentuje rovnosť v právnom postavení a nie zákaz negatívnej diskriminácie vo vzájomnom vzťahu. S problematikou subordinácie prináša aplikačná prax niekoľko problémov. Zásada nadradenosti zamestnávateľa a podradenosti zamestnanca spôsobuje kolíziu tejto zásady; napríklad v zamestnávaní medzi manželmi, ktoré je povolené osobitným právnym predpisom. Na druhej strane v mnohých prípadoch je nesporné, že konkrétny právny vzťah špecifikuje nadriadenosť a podriadenosť zmluvných strán a napriek tomu je pokrytý niektorým zo súkromnoprávných zmluvných typov tzv. problematika zastretých právnych vzťahov. Už zo samotného znenia Ústavy Slovenskej republiky je identifikovateľná nerovnosť v právnom postavení zamestnávateľa a zamestnanca. Zákaz nútenej práce a nútených služieb, zákaz negatívnej diskriminácie, zákaz svojvoľného prepustenia zo zamestnania, právo na hmotné zabezpečenie v sociálne nepriaznivých situáciách, príp. právo na vyrovnávacie opatrenia sú esenciálnymi zamestnaneckými právami vyplývajúce z jej obsahu.

Základné zásady Zákonníka práce výslovne vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca nedeklaruje, avšak je interpretovateľný už z ich znenia. Napríklad článok 3 uvedenej časti zákona vyhlasuje zamestnanecké práva, zároveň však zdôrazňuje povinnosti zamestnávateľov. Právne postavenie zmluvných strán týmto predznamenáva, že nie je ad hoc rovné.

V súlade s ustanovením § 1 ods. 2 Zákonníka práce je závislá práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v mene zamestnávateľa, pričom zamestnanec je povinný závislú prácu vykonávať v rámci pracovného času určeného zamestnávateľom. To, že vzájomný vzťah účastníkov individuálnych pracovnoprávných vzťahov nie je vzťahom rovnosti, konštatuje aj pozitívne vymedzenie závislej práce.

Rovnosť účastníkov, ktorá sa vyskytovala v predzmluvných vzťahoch pri zakladaní pracovného pomeru, sa stráca okamihom nástupu zamestnanca do práce a následným výkonom závislej práce.

Skutočnosť, že zamestnancom môže byť len výlučne fyzická osoba, vyplýva z pozitívneho vymedzenia závislej práce, a tak v širšom slova zmysle môžeme hovoriť o podriadenosti fyzickej osoby zamestnanca voči fyzickej osobe zamestnávateľovi alebo právnickej osobe zamestnávateľovi. Situácia, aby právnická osoba bola podriadená inej právnickej osobe pri výkone závislej práce, je v pracovnom práve neprípustná.

Negatívne vymedzenie závislej práce nemôže byť súčasťou predmetu občianskoprávných zmluvných typov ani obchodnoprávných zmluvných typov. V týchto zmluvných typov negatívne vymedzenie závislej práce absentuje. V celom zmluvnom systéme súkromného práva nenájdeme nerovnosť účastníkov pri výkone práce. Pracovné právo je zaradené medzi zmiešané právne odvetvia a subordinácia je imanentným znakom pracovnoprávných vzťahov, ktoré vznikajú v rámci jeho právnych predpisov. Hlavný bazálny normatívny identifikátor pre výber správnej zmluvnej formy je najmä pozitívne vymedzenie závislej práce, resp. negatívne vymedzenie závislej práce. Právna úprava neumožňuje, po prvé, aby zmluvný vzťah, ktorý vykazuje nerovnosť v postavení účastníkov, bol súkromnoprávny vzťah, po druhé, aby zmluvný vzťah, ktorý vykazuje rovnosť v postavení účastníkov, bol pracovnoprávny vzťah, ak už

zamestnanec nastúpil do práce. V základných povinnostiach zamestnancov, ktoré upravuje Zákonník práce, rezonuje výraz „nariadenosť“. Tu platí, že zamestnanec má povinnosť riadiť sa a plniť pokyny nadriadených, ktoré sú vydané v súlade s právnymi predpismi. Ďalej má povinnosť pracovať riadne a zodpovedne. Hoci je zamestnanec v pozícii podriadenosti, ak bolo porušené jeho právo či právom chránený záujem, príp. ak sa zamestnanec domáha plnenia povinnosti iným účastníkom, môže využiť viaceré procesné možnosti ochrany, napr. podnet na inšpekciu práce, mediačné konanie, žalobu na súd, atď. Takáto ochrana je analogickým spôsobom garantovaná i zamestnávateľovi. Obrátené dôkazné bremeno *res ipsa loquitur* je špecifický právny inštitút, ktorý jednoznačným spôsobom odkazuje na subordináciu v pracovnoprávných vzťahoch. Pri antidiskriminačných sporových konaniach unáša dôkazné bremeno, dôkaznú povinnosť strana odporcu (žalovaného) a nie strana navrhovateľa (žalobcu), teda ide o špecifickú osobitosť týchto konaní. Využívanie obráteného dôkazného bremena zdôrazňuje fakt, že je iracionálne, nelogické a neefektívne, aby určité skutočnosti preukazoval žalobca, ktorý nimi nedisponuje, obzvlášť, ak týmito skutočnosťami disponuje žalovaný.

Presun dôkazného bremena je relatívny, nie je absolútny. Ide o spor s ochranou slabšej strany, teda v tomto prípade podporuje účastníka v pozícii podriadenosti, ktorý by v prípade súdneho konaní nemusel uspieť, a to napr. z dôvodu dôkaznej núdze, napriek vážnemu podozreniu, že k porušeniu právom chráneného záujmu alebo jeho práva v skutočnosti došlo. Za účelom potlačenia nerovnosti v predzmluvných vzťahoch sú aktívne viaceré obmedzenia, ktoré sa dotýkajú najmä potenciálneho zamestnávateľa. Zamestnávateľ napr. nesmie od fyzickej osoby potenciálneho zamestnanca vyžadovať tieto informácie:

- a) o tehotenstve,
- b) o rodinných pomeroch,
- c) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti, náboženskej príslušnosti,
- d) bezúhonnosti, okrem prípadu, ak bezúhonnosť vyžaduje práca podľa osobitného predpisu.

Pokiaľ by došlo k porušeniu a nedodržaniu zásady rovnosti v predzmluvných vzťahoch, následkom toho by bolo vznik nároku fyzickej osoby na primeranú peňažnú náhradu podľa ustanovenia § 41 ods. 9 Zákonníka práce. Problematiku podriadenosti zamestnanca a nadriadenosti zamestnávateľa je nevyhnutné chápať aj v súvislosti, že v nepodnikateľskej nevýrobnej sfére je zakázaná vzájomná priama nadriadenosť alebo podriadenosť blízkych osôb. Právny inštitút ochrany doby je zakotvený v Zákonníku práce a mimoriadnym spôsobom význame „kompenzuje“ podriadenosť zamestnanca, ktorý špecifikuje prípady, kedy zamestnávateľovi nie je umožnené skončiť so zamestnancom pracovný pomer na základe výpovede, napr. pri dlhodobom uvoľnení zamestnanca na výkon verejnej funkcie. Na základe hmotnoprávnych podmienok skončenia pracovného pomeru výpoveďou možno vypozerovať nerovné právne postavenie účastníkov. Ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa ukončenia pracovného pomeru výpoveďou umožňujú zamestnávateľovi, ktorý je v pozícii nadradenosti, ukončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou bez udania dôvodu len počas trvania skúšobnej doby, ak Zákonník práce neustanovuje inak. Naopak, zamestnanec, ktorý je v pozícii podradenosti, dovoľuje Zákonník práce skončenie pracovného pomeru výpoveďou bez uvedenia dôvodu kedykoľvek, teda nielen počas trvania skúšobnej doby. Vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca predstavuje kľúčový definičný znak pojmu „závislá práca“. V súlade s dobrými mravmi, musia byť prejavy vôle účastníkov, ktoré sú, okrem iného, následkom subordinácie. V pracovnom práve sa nemožno dovolávať rovného právneho postavenia voči zamestnávateľovi po nástupe zamestnanca do práce, keďže subordinácia je v pracovnom práve zákonom povolená. Medzi povinnosti vyplývajúce zo statusovej podriadenosti zamestnanca patria napr. povinnosť vykonávať závislú prácu podľa pokynov zamestnávateľa.

Závislá práca, ktorú zamestnanec v rámci pokynov zamestnávateľa realizuje, musí byť vykonávaná riadne, včasne, zodpovedne a v súlade s pracovnou zmluvou alebo dohodou o práci vykonávanou mimo pracovného pomeru. Medzi objektívne očakávania zamestnávateľa v pozícii nadradenosti budú patriť aj kvalitatívne kritéria výkonu práce zamestnanca, ktorý

bude plniť svoje povinnosti počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, to znamená, že je na samotnom zamestnávateľovi hodnotenie ako dobre, ale aj ako nedobre bude zamestnanec závislú prácu vykonávať. Nadriadenosť zamestnávateľa neznamená, že tento je oprávnený svojvoľne rozhodovať bez ohľadu na znenie Zákonníka práce, resp. osobitných právnych predpisov. Skončenie pracovného pomeru je možné nielen výpoveďou, ale aj nekonfliktným spôsobom t. j. dohodu, aj keď je zmluvný vzťah zamestnávateľa a zamestnanca budovaný na pilieri subordinácie. Je správne preferovať dvojstranné právne úkony, ktoré vedú k zmene pracovnoprávnych vzťahov, príp. ku skončeniu pracovnoprávnych vzťahov pred jednostrannými právnymi úkonmi, t. j. rozhodnutiami zmluvných strán.

Slobodu určenia obsahu zmluvy, slobodu výberu zmluvnej formy, slobodu zmluvného partnera, či slobodu skončenia zmluvy, sú významnými reprezentantmi zmluvnej slobody, ktorá je v praxi pracovného práva významne realizovaná. Dôvody obmedzovania zmluvnej slobody spočívajú aj v nerovnom postavení zamestnávateľa a zamestnanca, a to z toho dôvodu, aby sa predchádzalo diskriminácii v zamestnaní, neodôvodnenému prepúšťaniu zo zamestnania a pod.

Historický vývoj pracovného práva potvrdil, že úlohou pracovného práva je regulovanie prostredníctvom svojich právnych noriem vylúčenie akéhokoľvek zneužitia nerovnosti postavenie zmluvných strán; subordinácia je totiž „prirodzená“ pri nájme ľudskej pracovnej sily, jeho úlohou teda nemá byť úplne odstránenie vzťahu nadradenosti zamestnávateľa a podradenosti zamestnanca.

### 1.3.2 Osobný výkon práce

Osobný výkon práce je pre závislú prácu príznačný hlavne preto, že zamestnanec nemá možnosť dať sa vo svojej práci zastúpiť niekým iným, ako je to na rozdiel v porovnaní s inými druhmi právnych vzťahov.

Práca, ktorú si dohodnú zamestnávateľ so zamestnancom, sa viaže výlučne na osobu zamestnanca. Naproti tomu v subjekte zamestnávateľa je zmena v jeho osobe možná a právne dovolená. Do pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom môže za určitých podmienok vstúpiť iný zamestnávateľ bez toho, aby to ovplyvnilo právne postavenie zamestnanca v práci. Ide napríklad o predaj podniku alebo časti podniku, kedy sa za jeden z jeho substrátov (a ako jedna z imanentných častí podniku) považujú aj zamestnanci. „Na rozdiel od závislej práce, ktorá sa má vykonávať v rámci pracovnoprávnych vzťahov, výlučný osobný výkon práce nie je charakteristický pre všetky kategórie právnych vzťahov.“<sup>18</sup>

### 1.3.3 Práca vykonávaná v mene zamestnávateľa

Ide o závislú prácu, ktorá má byť predmetom pracovného pomeru; zamestnanec nevykonáva vo svojom mene, ale v mene zamestnávateľa. Z tohto dôvodu v pracovnom pomere zamestnávateľ znáša riziko vykonávanej práce, ako aj náklady, ktoré sú s ňou spojené.

### 1.3.4 Práca vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom

Uvedená špecifikácia závislej práce je veľmi významná pre samotný pracovnoprávny vzťah zamestnanca. Časové určenie pracovného záväzku zamestnanca sa od dávnych čias vyvíjalo a menilo smerom k znižovaniu pracovného času zamestnanca a predlžovaniu času, ktorý zamestnanec strávil mimo práce. Časové vymedzenie pracovného záväzku vyplýva z ustanovenia § 47 a následne z ustanovenia § 85 Zákonníka práce. Časové vymedzenie práce sa prelína niekoľkými dôležitými aspektami pracovnoprávneho, ako aj súkromného života zamestnanca aj zamestnávateľa. Je pochopiteľné, že časové vymedzenie je rôzne pri rôznych druhoch práce. V pracovnej zmluve musí byť uvedený konkrétny pracovný čas a obdobie dňa, kedy má byť zamestnancom naplnený. V zmysle ustanovenia § 87 ods. 1 až ods. 5 a ods. 9

<sup>18</sup> BARANCOVÁ H. a kol. 2015. Zákonník práce Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2015. s. 108. ISBN 978-80-89603-31-2.



Zákonník práce uvádza, základné vymedzenie pracovného času a výklad pojmov s tým súvisiacich, kedy „pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom. Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.“<sup>19</sup>

S ohľadom na čas určený zamestnávateľom, ako pojmový znak závislej práce je „právne významnou skutočnosť, že prostredníctvom legálneho pojmu „pracovný čas“ sa determinuje a zároveň ohraničuje rozsah zmluvného výkonu zamestnanca v prospech zamestnávateľa, za ktorý zamestnávateľ platí právnou formou mzdy. V rámci tejto svojej funkcie je pojem pracovného času korelátom odmeny za vykonanú, t. j. reálne odvedenú prácu. Ak sa dojednaný pracovný čas prekročí, je zamestnávateľ zásadne povinný zvýšiť mzdu za vykonanú prácu.“<sup>20</sup> Ako uvádza JUDr. Demek, pracovný čas je zároveň imanentnou náležitosťou k odmene zamestnanca, a to predovšetkým zo zákonného pohľadu, kedy Zákonník práce priznáva zamestnancovi navýšenie jeho odmeny za vykonanú prácu, ak vykonával prácu nad rámec pracovného času, na ktorom sa so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve.

JUDr. Demek ďalej uvádza, že Zákonodarcu v rámci chápania pojmu pracovného času ho vymedzil tak, že jeho základnou charakteristikou je osobná dispozícia zamestnanca voči

<sup>19</sup> § 85 ods. 1 až 5 a 9 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>20</sup> DEMEK P. Eurokódex komentár zákona č. 311/2001 Z. z. dostupné online na: <https://www.epi.sk/eurokodex-komentovane-ustanovenie/Eurokodex-komentar-k-p-1-zakona-311-2001-Z-z-3.htm> (06.11.2019 o 18:00 hod.)

zamestnávateľovi a vykonávanie práce pre zamestnávateľa a plnenie jeho úloh. Výkon práce zamestnanca, ktorý charakterizuje pracovný čas, nemusí však predstavovať plnenie povinností len v súlade s pracovnou zmluvou tak, ako to vyplýva z dikcie ustanovenia § 85 Zákonníka práce. Je ním aj výkon práce zamestnanca, ktorým plní svoje povinnosti vyplývajúce aj z pracovnoprávných a iných predpisov, ako aj z kolektívnej zmluvy, prípadne aj iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa. Za pracovný čas je nutné považovať aj čas, v rámci ktorého zamestnanec vykonáva prácu na pokyn zamestnávateľa v rozpore s pracovnou zmluvou alebo eventuálne i z iných príčin. Takouto príčinou môže byť napríklad skutočnosť, že zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu alebo neprideluje prácu v súlade s pracovnou zmluvou a zamestnanec pracuje, resp. je pripravený pracovať pre zamestnávateľa.<sup>21</sup>

Ďalej za náležitosti závislej práce (ktoré boli vymedzené Zákonníkom práce, ale zo zákonného textu vypadli, respektíve sa stále považujú za náležitosti závislej práce, ale zákonodarca im nepriznáva podiel determinácie na závislej práci) môžeme označiť:

- a) práca vykonávaná výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a na náklady zamestnávateľa,
- b) výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností,
- c) odplatný výkon práce,
- d) námedzná práca a vykonávanie práce pre iný subjekt.

### **1.3.5 Práca vykonávaná výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a na náklady zamestnávateľa**

Práca vykonávaná výrobnými prostriedkami zamestnávateľa predstavuje jednu z náležitostí, nie však podstatnú, pre definíciu pojmu závislej práce. V dnešnej dobe je možnosť, aby sa

<sup>21</sup> DEMEK P. Eurokódex komentár zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. dostupné online na: <https://www.epi.sk/eurokodex-komentovane-ustanovenie/Eurokodex-komentar-k-p-1-zakona-311-2001-Z-z-3.htm> (06.11.2019 o 18:00 hod.).

práca vykonávala aj za použitia prostriedkov zamestnanca, za užívanie ktorých zamestnávateľ zamestnancovi poskytuje vopred dohodnuté náhrady ustanovené v Zákonníku práce. V pracovnoprávnej praxi môže dôjsť k okolnostiam, keď iba tento právny znak pojmu závislej práce bude absentovať, nakoľko bude zamestnanec na výkon práce používať svoje pracovné prostriedky. Ako praktický príklad môžeme uviesť, že zamestnanec využíva vlastný notebook, telefón, auto, prípadne náradie, rôzne pomôcky a podobne. Pokiaľ dochádza k takýmto situáciám za predpokladu, že všetky ďalšie zákonom stanovené atribúty závislej práce, budú splnené, je nutné takúto prácu považovať za závislú prácu. Odborná literatúra dáva do pozornosti argument, že pri pracovnom pomere a výkone pracovnoprávných vzťahov musia byť tieto vzťahy v súlade s dobrými mravmi. Ako situáciu, ktorá je v priamom rozpore s dobrými mravmi, je potrebné označiť takú situáciu, keď vykonávaná práca naplňa znaky závislej práce, okrem toho, že zamestnanec vykonáva prácu svojimi vlastnými prostriedkami a nie je považovaná za závislú prácu u zamestnávateľa, teda zamestnanec ju vykonáva napr. ako živnostník, prípadne bez akéhokoľvek pracovnoprávneho či obchodnoprávneho vzťahu. Išlo by teda o obchádzanie zákona, čomu sa Zákonník práce, predovšetkým s ohľadom na zabezpečenie ochrany prác zamestnancov, ako aj na zabezpečenie povinností pri úhradách daní a poistného, snaží predísť. Takýto právny úkon potom Občiansky zákonník označuje za simulovaný právny úkon a práca zamestnanca by nemohla naplňať príslušné znaky podnikania Zákona o živnostenskom podnikaní či Obchodného zákonníka. Závislá práca nemôže byť pojmom podnikania ako sústavnej činnosti vykonávanej vo vlastnom mene, na svoj účet, za účelom dosiahnutia zisku. Skutočná závislá práca nesmie byť obchádzaná reguláciou pomenovaných či nepomenovaných zmlúv podľa Občianskeho zákonníka.

### 1.3.6 Výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností

Práca pozostávajúca prevažne z opakovania určených činností, predstavujúcich periodické opakovanie pracovných činností odlišuje pracovný pomer od dohody o vykonaní práce. Dohody, ktoré zakladajú práce vykonávané mimo pracovného pomeru, pri ktorých nikdy nejde o druhovo určenú prácu, ale ako o prácu, ktorá je daná výsledkom určeného pracovného

zadania. Závislá práca vo svojej podstate nemá pozostávať z jedného pracovného výkonu, ktorý je vykonaný len jeden krát, ale má ju tvoriť ucelený súbor zamestnávateľom vymedzených pracovných činností, ktoré sa na určitej báze opakujú.

### 1.3.7 Odplatný výkon práce

Odplatný výkon práce predstavuje už absolútny pojmový znak závislej práce, avšak predstavuje hlavnú motivačnú jednotku, kvôli ktorej zamestnanci vstupujú do pracovnoprávneho vzťahu so zamestnávateľom. Táto odplatnosť je zároveň jednou z podstatných charakteristík pracovného pomeru v rámci vymedzenia záväzkového vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Povinnosť zamestnanca pracovať je vyvážená povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť za vykonanú prácu zamestnancovi odmenu vo forme mzdy. Pracovný pomer má byť pre svoju generálnu povahu vždy odplatným právnym vzťahom, pričom ale nemôže ísť len o jednoduchú výmenu práce za peniaze tak, ako je tomu napríklad pri kúpe a predaji tovaru. Z uvedeného dôvodu Zákonník práce a ďalšie právne predpisy upravujú povinnosti zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi mzdu a ďalšie náležitosti pre zabezpečenie riadneho vykonania práce. Odplatnosť v pracovnom pomere je predovšetkým vyjadrením majetkovej stránky pracovného pomeru. Uvedené vyjadruje ustanovenie § 118 Zákonníka práce, kedy „zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá

charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.“<sup>22</sup>

Zákonodarca pod vplyvom trhovej ekonomiky a nutnosti ochrany zamestnanca ako slabšej strany upravuje aj výšku odplaty, ktorú je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi, teda jej minimálnu spodnú hranicu. „Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.“<sup>23</sup> Pod osobitným predpisom ide v tomto prípade o zákon NR SR č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a príslušné vykonávacie nariadenie Vlády SR k Zákonníku práce. V roku 2018 bola výška minimálnej mzdy upravená nariadením Vlády SR č. 278/2017 Z. z. (ďalej aj len „nariadenie Vlády“), ktorým sa ustanovila suma minimálnej mzdy vo výške 480,00 eur a hodinová mzda vo výške 2,759 eura. V roku 2019 je minimálna mzda ustanovená vo výške 520,00 eur a hodinová mzda vo výške 2,989 eura, pričom na rok 2020 nariadenie Vlády hovorí o výške 580,00 eur a v hodinovom vyjadrení to je vo výške 3,333 eur.<sup>24</sup> Uvedená mzda samozrejme predstavuje hrubý mesačný zárobok zamestnanca, z ktorého sa mu odpočítajú dane a poistné. Tak isto to nie je konečná suma, ktorú musí zamestnávateľ na zamestnanca zaplatiť, nakoľko zamestnávateľ odvádza tak isto dane a poistné zo super hrubej mzdy zamestnanca.

### 1.3.8 Námedzná práca a vykonávanie práce pre iný subjekt

Nie každá práca vykonávaná pre iných môže byť považovaná za pracovný pomer. „Len práca vykonávaná pre zamestnávateľa, je právne relevantná ako predmet pracovného pomeru. Zákonník práce napríklad pripúšťa dojednanie pracovného pomeru aj medzi rodičmi a deťmi, ako aj pracovný pomer medzi manželmi.“<sup>25</sup> Pokiaľ ide o vzťah medzi rodičmi a deťmi, je potrebné diferencovať medzi výkonom práce detí, ktoré vykonávajú ako pomoc rodine pri

<sup>22</sup> § 118 ods. 1 a 2 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>23</sup> § 119 ods. 1 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>24</sup> Nariadenie vlády SR č. 324/2019 Z. z. ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020.

<sup>25</sup> BARANCOVÁ H. a kol. 2012. Zákonník práce Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2012. s. 92. ISBN 978-80-7400-416-2.

plnení bežných úloh, a medzi výkonom práce, kedy rodič vystupuje v postavení zamestnávateľa. Uvedené môže platiť aj naopak, kedy sa dieťa stane zamestnávateľom rodiča. Pojem námedznej práce vysvetľuje prof. Barancová kedy „zamestnanec nie je vlastníkom výrobných prostriedkov, pracuje pre iného, nie pre seba. Pracuje na rozširovaní a zveľaďovaní cudzieho vlastníctva.“<sup>26</sup> Ďalej je pre námedznosť práce charakteristické, že zamestnanec prepožičiava zamestnávateľovi svoju pracovnú silu. Je však potrebné uviesť, že námedznosť práce ako znak závislej práce zo ustanovení Zákonníka práce vypadol.

#### 1.4 Vznik pracovnoprávných vzťahov

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 5 Zákonníka práce „pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.“<sup>27</sup>

Predmetom úpravy Zákonníka práce sú pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Posúdenie, či sú právne vzťahy pracovnoprávne alebo občianskoprávne, má pre ich subjekty podstatný význam. Za pracovnoprávne vzťahy sa považujú všetky vzťahy, ktoré vznikajú v príčinnej súvislosti s výkonom závislej práce, ktorú sme podrobne rozpisali v predchádzajúcej podkapitole. Ide o vzťah, pri ktorom zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa prácu, a to za určitú odmenu - mzdu. Subjektom na strane zamestnávateľa môže byť nielen právnická osoba, ale aj fyzická osoba. Subjektom, ktorý prácu vykonáva, je vždy a výlučne len fyzická osoba.

Za pracovnoprávne vzťahy sa považujú aj predzmluvné vzťahy podľa ustanovenia § 41 Zákonníka práce. Tak isto sa za ne považujú vzťahy na základe zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o

<sup>26</sup> BARANCOVÁ H. a kol. 2012. Zákonník práce Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2012. s. 92. ISBN 978-80-7400-416-2.

<sup>27</sup> § 1 ods. 5 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Uvedenému neprekáža, že k reálnemu uzatvoreniu pracovnej zmluvy dôjde až následne, nakoľko zákon poskytuje ochranu určitým subjektom v niektorých prípadoch už pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu. Tak, ako dochádza ku vzniku pracovnoprávnych vzťahov, tak dochádza aj k ich zániku. Niektoré druhy pracovnoprávnych vzťahov za určitých okolností pretrvávajú aj po tom, ako došlo ku skončeniu pracovného pomeru.

V zmysle ustanovenia § 42 ods. 1 Zákonníka práce sa „pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.“<sup>28</sup> Pracovný pomer možno podľa Zákonníka práce v aktuálne platnom a účinnom znení založiť len pracovnou zmluvou. Pracovná zmluva predstavuje synalagmatický vzťah. To znamená, že má povahu dvojstranného právneho úkonu. Na jej základe fyzická osoba a zamestnávateľ prejavia vôľu uzatvoriť pracovný pomer. Zákonník práce v ustanovení § 18 k pracovnej zmluve uvádza, že „zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“<sup>29</sup> Spôsob uzavretia pracovnej zmluvy sa spravuje ustanoveniami Zákonníka práce, ako aj subsidiárnymi ustanoveniami Občianskeho zákonníka najmä časťou pojednávajúcou o právnych úkonoch. Pri uzatváraní pracovnej zmluvy sú podľa zákonnej dikcie zmluvné strany v rovnakom právnom postavení. Následne po uzatvorení pracovnej zmluvy sa ich vzťah mení a uplatňuje sa už vyššie rozpracovaný princíp subordinácie.

### 1.5 Predzmluvné vzťahy

Zákonník práce v ustanovení § 41 opisuje skutočnosti týkajúce sa predzmluvných vzťahov, ktoré sa posudzujú ako pracovnoprávne vzťahy, hoci vznikajú pred uzatvorením pracovnej zmluvy. „Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú

<sup>28</sup> § 42 ods. 1 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>29</sup> § 18 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.“<sup>30</sup> Zamestnávateľ má povinnosť pred uzatvorením pracovnej zmluvy so zamestnancom (osobou ktorá sa uňho uchádza o zamestnanie) informovať ho o právach a povinnostiach, ktoré budú vyplývajú z jeho budúcej pracovnej zmluvy. Tak isto je ho povinný informovať o pracovných a mzdových podmienkach zamestnania. Zamestnávateľ môže od budúceho zamestnanca vyžadovať informácie týkajúce napríklad psychologickú a zdravotnú spôsobilosť alebo iného predpokladu na výkon práce v budúcom zamestnaní. To je možné len vtedy, ak sa na daný výkon práce takáto osobitná vlastnosť zamestnanca vyžaduje. V prípade, že určitý druh práce vyžaduje určitú špecificky určenú spôsobilosť zamestnanca, smie zamestnávateľ uzatvoriť pracovný pomer len s osobou, ktorá spĺňa takéto predpoklady. Zamestnávateľ môže od osoby, ktorá sa po prvýkrát uchádza u neho o zamestnanie, požadovať informácie, ktoré súvisia výlučne s prácou, ktorá sa má podľa budúcej pracovnej zmluvy vykonávať. Ak už bola osoba pred tým zamestnaná, môže zamestnávateľ požadovať referenciu bývalého zamestnávateľa, prípadne pracovný posudok.

Právna úprava predzmluvných vzťahov je vo svojej podstate jednoduchá a zamestnávateľom neposkytuje dostatočné prostriedky na to, aby zistili od predchádzajúceho zamestnávateľa dostatok informácií o svojom budúcom zamestnancovi. V rámci predzmluvných vzťahov je potrebné, okrem Zákonníka práce a zásady rovnakého zaobchádzania, brať ohľad aj na ľudské práva, ktoré sú obsiahnuté v medzinárodných dohovoroch a Ústave Slovenskej republiky.

Povinnosti týkajúce sa predzmluvných pracovnoprávných vzťahov upravuje aj zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. V zmysle ustanovenia § 62 zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti „je zakázané zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, národného, sociálneho pôvodu, pohlavia, veku, jazyka, viery, náboženstva, zdravotného

<sup>30</sup> § 41 ods. 1 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.



postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti a pod.<sup>31</sup> V prípade porušenia tejto povinnosti môže byť zo strany inšpektorátu práce zamestnávateľovi uložená pokuta.

## 1.6 Subjekty pracovnoprávnych vzťahov

### 1.6.1 Zamestnanec

Zákonník práce vymedzuje, ktoré osoby – subjekty pracovného práva – sú spôsobilé vstupovať do pracovnoprávnych vzťahov. Osobitne Zákonník práce v ustanovení § 11 vymedzuje, kto je zamestnanec. V zmysel ustanovenia § 11 od. 1 Zákonníka práce je „zamestnanec fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.“<sup>32</sup> Uvedená definícia identifikuje základné zložky jeho pracovnoprávnej subjektivity, a to spôsobilosť zamestnanca na práva v pracovnoprávnych vzťahoch, ako aj povinnosti a spôsobilosť svojimi právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. V prvom prípade ide o pasívnu zložku pracovnoprávnej subjektivity, v tom druhom o aktívnu zložku pracovnoprávnej subjektivity.

Predmetom úpravy odseku 1 uvedeného ustanovenia je (samozrejme) vymedzenie zamestnanca. Ide o legálnu definíciu v podobe jej pozitívneho vymedzenia ako základnej hmotnoprávnej podmienky, ktorá musí byť kumulatívne splnená na strane fyzickej osoby. Predovšetkým z dôvodu, aby mohla byť takáto fyzická osoba posudzovaná za zamestnanca. Vymedzenie pojmu je viazané výlučne na fyzickú osobu.

S prihliadnutím na charakteristiku pracovného pomeru a výlučne na osobný charakter výkonu práce, môže figurovať ako zamestnanec len ako fyzická osoba, ktorá sa pre zamestnávateľa

<sup>31</sup> § 62 zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. O službách zamestnanosti.

<sup>32</sup> § 11 ods. 1 zákona NR SR č. 311/2001 z. z. Zákonník práce.

zaväzuje osobne vykonávať závislú prácu, a to na základe pracovnej zmluvy. Teda zamestnancom môže byť len fyzická osoba, čo naopak pri zamestnávateľovi nie je imanentnou podmienkou. Ako sme už uviedli vyššie, zamestnanec pri výkone práce v pracovnom pomere nie je zastupiteľný. Fyzická osoba – podnikateľ, ktorá podniká ako podnikateľský subjekt na podklade Obchodného zákonníka, prípadne ktorá vykonáva podľa Zákona o živnostenskom podnikaní samostatnú zárobkovú činnosť, nemôže byť za žiadnych okolností zamestnancom.

„Do širšieho vymedzenia pojmu zamestnanec by bolo možné zahrnúť nielen fyzickú osobu ako účastníka pracovného pomeru, ale aj fyzické osoby pracujúce v štátnozamestnaneckom vzťahu, ako aj fyzické osoby, ktoré pracujú na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.“<sup>33</sup> V užšom zmysle slova je potrebné pod pojmom zamestnanec hľadať výhradne fyzickú osobu, ktorá na už spomenutom zmluvnom základe podľa Zákonníka práce vykonáva závislú prácu, a to v pracovnom pomere.

Osobitnú kategóriu tvoria štátni zamestnanci, aj keď je možné ich subsumovať pod generálny termín „zamestnanec“. Nevykazujú všetky charakteristiky pojmu zamestnanec v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré sa vyžadujú na ich právne vymedzenie podľa Zákonníka práce. Štátnozamestnanecký vzťah, na rozdiel od pracovnoprávneho vzťahu, je verejnoprávnym vzťahom. V tomto právnom vzťahu ako subjekt zamestnávateľa vystupuje samotný štát. Pre doplnenie a vylúčenie pochybností uvádzame, že pracovnoprávných vzťah je súkromnoprávnym vzťahom podľa predpisov súkromného práva.

„Podľa medzinárodnej klasifikácie postavenia v zamestnaní z roku 1993 za zamestnancov sú označené také fyzické osoby, ktoré pracujú v zamestnaní definovanom ako „platené zamestnanie“, pri ktorom účastníci kontrahujú pracovné zmluvy zakladajúce právo na základnú odmenu, ktorá nie je závislá od príjmu zamestnávateľa, pre ktorého pracujú. Niektoré alebo všetky výrobné prostriedky (kapitálové vybavenie, informačné systémy,

<sup>33</sup> BARANCOVÁ H. - SCHRONK R. 2006. Pracovné právo. Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, spol. s r. o., 2006. s. 214. ISBN: 80-89085-52-0.

pozemky), ktoré zamestnanci pri svojej práci používajú, nie sú v ich vlastníctve, ale sú vlastníctvom zamestnávateľa. Podľa prevažujúcej časti odbornej právnej spisby zamestnávateľ nemusí mať výrobné prostriedky vo svojom vlastníctve, ale môže ich mať napríklad aj v prenájme.“<sup>34</sup>

V zahraničí patrí v aktuálnych pracovnoprávných úpravách medzi obvyklé kritérium delba zamestnancov v závislosti od ich pozitívnej diskriminácie. Predovšetkým pôjde o také kategórie zamestnancov, ktoré si zaslúžia osobitnú ochranu a voči ktorým sa pozitívna diskriminácia uplatňuje. Do tejto skupiny môžeme zaradiť predovšetkým:

- a) tehotné ženy – zamestnankyne,
- b) ženy – zamestnankyne na materskej dovolenke,
- c) ženy alebo mužov – zamestnanci na rodičovskej dovolenke,
- d) zamestnanci so zdravotným postihnutím,
- e) mladiství zamestnanci.

### 1.6.2 Spôsobilosť zamestnanca na práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch

Ustanovenie § 11 ods. 2 Zákonníka práce vymedzuje že „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 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.“<sup>35</sup>

<sup>34</sup> BARANCOVÁ H. - SCHRONK R. 2006. Pracovné právo. Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, spol. s r. o., 2006. s. 217. ISBN: 80-89085-52-0.

<sup>35</sup> § 11 ods. 2 zákona NR SR č. 311/2001 z. z. Zákonník práce.

Zákonník práce viaže vznik právnej subjektivity zamestnanca k 15 roku jeho života. Ďalej však uvádza splnenie kumulatívnej podmienky - aby deň nástupu do práce nepredchádzal dňu, kedy fyzická osoba ukončí povinnú školskú dochádzku. V pracovnoprávnej úprave v porovnaní s inými právnymi oblasťami sledujeme rozdielnu úpravu vzniku spôsobilosti na právne úkony. Podľa Občianskeho zákonníka fyzická osoba nadobúda spôsobilosť na právne úkony až dovŕšením 18 roku života s výnimkou uzatvorenia manželstva, kedy sa táto hranica v prípade sobáša znižuje na vek 16 rokov.

Fyzická osoba teda môže byť zamestnancom, ak má pracovnoprávnu spôsobilosť, ktorú upravuje ustanovenie § 11 ods. 2 Zákonníka práce. Vznik pracovnoprávnej subjektivity zamestnanca sa markantne líši od vzniku pracovnoprávnej subjektivity zamestnávateľa, v našom prípade zamestnávateľa – fyzickej osoby. Rozdiel je v tom, že zamestnanec musí vždy prácu vykonávať osobne s vlastnou zodpovednosťou za výsledky jeho práce. Z toho dôvodu pracovné právo pramení z koncepcie, že spôsobilosť vzniká z časového hľadiska súčasne. Zákonodarca z dôvodu zabezpečenia vzdelávania a neohrozenia povinnej školskej dochádzky vyžaduje, aby za deň nástupu do práce nebol dohodnutý deň, ktorý predchádza dňu ukončenia povinnej školskej dochádzky. V zmysle ustanovenia § 19 ods. 2 zákona NR SR č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní školský zákon a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Školský zákon“) je „Povinná školská dochádzka desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku, ak tento zákon neustanovuje inak.“<sup>36</sup> Je dôležité, že spôsobilosť na právne úkony zamestnanca v sebe zahŕňa deliktuálnu spôsobilosť, spôsobilosť byť účastníkom civilného súdneho konania spolu s procesnoprávnou spôsobilosťou, pričom mimo zamestnania môže osoba nadobudnúť takúto subjektivitu len po dovŕšení 18 roku života. Ak by fyzická osoba dovŕšila pätnásť rok veku pred ukončením povinnej školskej dochádzky, podľa vyššie uvedeného ustanovenia Školského zákona, má právo platne založiť pracovný pomer. Ako sme už uvideli zamestnávateľ s mladistvým zamestnancom nesmie dohodnúť začiatok práce na deň, ktorý by predchádzal

<sup>36</sup> §19 ods. 2 zákona NR SR č. 245/2008 Z. z. O výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

dňu skončenia povinnej školskej dochádzky. Vo svojej podstate ide o obmedzenie zmluvnej voľnosti, ktorú Zákonník práce vo svojej podstate subjektom pracovnoprávnych vzťahov poskytuje. Zo strany zákonodarcu ide o ochranu detí, resp. mladistvých, a tak isto o prevenciu proti zneužívaniu detí na prácu. Zmluva uzavretá s mladistvým zamestnancom pred skončením povinnej školskej dochádzky by bola absolútne neplatná, tým pádom by pracovný pomer ani nevznikol.

Tak v pracovnom práve, ako aj v iných odvetviach, môže dôjsť k okolnostiam, kedy zamestnanec stratí spôsobilosť na právne úkony. Pri pracovnoprávnych vzťahoch sa subsidiárne použijú ustanovenia Občianskeho zákonníka o spôsobilosti na právne úkony fyzickej osoby, ako aj o jej pozbavení či obmedzení. V pracovnom práve platí domnienka, že zamestnanec je spôsobilý na právne úkony až vtedy, kým sa nepreukáže opak. Samozrejme k pozbaveniu spôsobilosti alebo obmedzeniu spôsobilosti fyzickej osoby na právne úkony môže dôjsť iba na základe právoplatného rozhodnutia príslušného súdu. Tak isto len na základe rozhodnutia súdu môže dôjsť k zrušeniu takéhoto obmedzenia.

### 1.6.3 Zamestnávateľ

Tak, ako Zákonník práce podáva výklad pojmu zamestnanec, podáva aj výklad pojmu zamestnávateľ, ktorý je obsiahnutý v ustanovení § 7 Zákonníka práce, podľa ktorého je „Zamestnávateľ právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.“<sup>37</sup>

Za zamestnávateľa je potrebné považovať osobu, ktorá je oprávnená na základe právneho titulu v podobe pracovnej zmluvy požadovať od zamestnanca splnenie záväzku uvedenom v pracovnej zmluve, ktorý predstavuje výkon práce. Zamestnávateľom môže byť nielen

<sup>37</sup> § 7 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

právnická osoba, ale aj fyzická osoba. Zákonník práce v tomto prípade nestanovuje rozdiely v právnej subjektivite zamestnávateľa v závislosti od toho, či ňou je právnická osoba, fyzická osoba, alebo fyzická osoba - podnikateľ, prípadne zahraničná právnická osoba, ktorá má svoje sídlo mimo územia Slovenskej republiky.

Základným predpokladom na to, aby fyzická osoba, alebo právnická osoba bola v postavení zamestnávateľa, musí splniť podmienku, ktorá spočíva v zamestnaní aspoň jednej osoby. Zákonodarcu v zmysle tohto kvalitatívneho obmedzenia priznáva status zamestnávateľa právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak zamestnáva aspoň jedného zamestnanca. Zamestnávateľ je svojou právnou povahou diametrálne odlišný od pojmu podnikateľa, aj keď sa v širokej verejnosti tieto dve vymedzenia často zlievajú do jedného. Vysvetlenie nám podávajú základné ustanovenia Zákonníka práce, ako aj Obchodného zákonníka a Zákona o živnostenskom podnikaní. Zamestnávateľ zákonite nemusí byť podnikateľ a podnikateľ tak isto nemusí zamestnávať žiadnu osobu a teda nebude mať status zamestnávateľa.

So zreteľom na právnú povahu pracovného pomeru má zamestnávateľ záujem najviac na primeranom pracovnom výkone zamestnanca. V rámci obsahovej konštrukcie pracovnoprávneho vzťahu sa zamestnávateľ súčasne nachádza v právnom postavení dlžníka, najmä pokiaľ ide o jeho povinnosť platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu - čo na druhej strane u zamestnanca indikuje jeho postavenie veriteľa. Zamestnávateľ v pracovnoprávnom vzťahu narába pracovnou silou, ktorá vo vzťahu k zamestnancovi oprávňuje zamestnávateľa ukladať mu pokyny na zabezpečenie vykonania pracovných úloh.

Zamestnávateľ disponuje súborom rôznych práv a povinností v každom jednom pracovnoprávnom vzťahu. V zmysle ustanovenia § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je jeho základnou povinnosťou „prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.“

Zamestnávateľov je možné rozčleniť podľa rôznych kategórií v závislosti od samostatných uhlov pohľadu. Prvotným kritériom členenia bude rozdelenie zamestnávateľov podľa toho či ide o právnickú alebo fyzickú osobu. Ďalším rozlišovacím znakom bude kategorizácia v závislosti od toho či zamestnávateľ vykonáva podnikateľskú činnosť alebo ide o zamestnávateľa, ktorý zabezpečuje výkon štátnej moci. Najdôležitejšou rozdielovou črtou je skutočnosť, že za zamestnávateľa vo verejnom práve si treba predstaviť štát. Právnické osoby, ktoré sú zamestnávateľmi vo verejnom práve môžu byť osoby zriadené na základe zákona či na základe rozhodnutia štátnych orgánov. Právnické osoby podľa súkromného práva budú najčastejšie vznikať v dôsledku právnych úkonov účastníkov – ich zakladateľov, zriaďovateľov.

#### 1.6.4 Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa

V zmysle ustanovenia § 7 ods. 2 Zákonníka práce „Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.“<sup>38</sup>

Zamestnávateľa vystupujú v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene, konajú na svoj účet a znášajú zodpovednosť, ktorá vyplýva z týchto vzťahov. Spôsobilosť právnickej osoby nadobúdať práva a povinnosti vzniká zo zákona a môže byť obmedzená len zákonom. Zamestnávateľom môže byť tak fyzická osoba, ako aj právnická osoba.

Spôsobilosť fyzickej osoby na práva vzniká narodením. Okamihom narodenia nadobúda fyzická osoba takzvanú pasívnu zložku právnej subjektivity. Táto je totožná u všetkých fyzických osôb a žiadnym spôsobom sa nedá obmedziť. Spôsobilosť na práva má už od čias Rímskej ríše aj nenarodené dieťa, tzv. „nasciturus“, samozrejme za predpokladu, že sa narodí

<sup>38</sup> § 7 ods. 2 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

živé. Predovšetkým sa práva nenarodeného dieťaťa uplatňujú v súvislosti s dedením – kedy nasciturus bude spôsobilým dedičom poručiteľa. Vtedy je možný vznik pracovnoprávneho vzťahu u nenarodeného dieťaťa, ktoré ešte nezískalo vek potrebný na získanie spôsobilosti na právne úkony, a aj tak sa stane zamestnávateľa – tým, že napr. zdedí podnik zosnulého.

Na posudzovanie otázky získania spôsobilosti na právne úkony u zamestnávateľa ako fyzickej osoby nie je v celom rozsahu aplikovateľná subsidiarita Občianskeho zákonníka. Ide o špeciálnu pracovnoprávnu úpravu, ktorá v zmysle zásady „Lex specialis derogat legi generali“, teda zákon špeciálny ruší zákon všeobecný, má prednosť pred všeobecnou právnou úpravou Občianskom zákonníku. Smrť zamestnávateľa ako fyzickej osoby - podnikateľa, však nie je Zákonníkom práce ucelene upravená. Uvedené vyplýva predovšetkým zo skutočnosti, že zánik spôsobilosti fyzickej osoby na práva a povinnosti nie je v Zákonníku práce vôbec taxatívne upravený. Z uvedeného dôvodu sa aplikujú ustanovenia Občianskeho zákonníka. Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti zaniká smrťou. Fyzická osoba sa považuje za mŕtvu, keď dôjde k trvalému zastaveniu dýchania a srdcovej činnosti. Osoba sa považuje za mŕtvu aj vtedy, ak dôjde k nezvratnému vyhasnutiu všetkých funkcií celého mozgu.

Právnické osoby vznikajú dňom, ku ktorému boli zapísané do obchodného registra alebo do iného, a to zákonom určeného registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje ich vznik inak. Vzniku právnickej osoby predchádza jej založenie, ktoré je viazané na zriaďovaciu listinu, zmluvu alebo na inú formu zriadenia, ktorú predpisuje zákon. Na založenie právnickej osoby priamo nadväzuje povinnosť jej registrácie v príslušnom registri, pričom najčastejšie pôjde o obchodný register, živnostenský register, alebo register samostatne hospodáriacich roľníkov, ktorý vedú obce. Za deň vzniku právnickej osoby sa považuje deň zápisu do registra, nakoľko zápis má konštitutívny charakter. Právnické osoby za určitých okolností môžu nadobúdať práva a povinnosti pred dňom účinnosti zápisu do registra. Napríklad pri uzatváraní nájomnej zmluvy, aby mali možnosť zriadiť si sídlo a pod. Niektoré druhy právnických osôb sa nezapisujú do žiadneho registra a napriek tomu majú status právnickej osoby. Z oblasti pracovného práva do takejto skupiny môžeme zaradiť odbory a združenia zamestnávateľov, ktoré získavajú



status právnickej osoby dňom nasledujúcim po dni, doručenia návrhu na zápis Ministerstvu vnútra SR. Zákonník práce pri úprave pracovnoprávnej subjektivity zamestnávateľa predpokladá, že má status osoby plne spôsobilaj na právne úkony, teda že bola riadne založená a vznikla.

## 1.7 Vybraná judikatúra vo veciach pracovnoprávných vzťahov

### **Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 2Cdo/319/2013 zo dňa 31.3.2014**

Na podklade Rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 2Cdo/319/2013 zo dňa 31.3.2014 poukážeme na právnu subjektivitu zamestnávateľa v postavení organizačnej zložky. Na uvedené poukazujeme z dôvodu, že existujú subjekty, ktoré môžu mať záujem uzatvoriť pracovný pomer so zamestnancom práve cez organizačnú zložku. V prejedávanej veci, ktorá sa dostala až na Najvyšší súd Slovenskej republiky Okresný súd Bratislava II konanie uznesením zastavil. Dôvodom zastavenia konania bol fakt, že Okresný súd konštatoval nespôsobilosť organizačnej zložky právnickej osoby byť účastníkom konania. Okresný súd vyslovil, že spôsobilosť byť účastníkom konania má len právnická osoba a nie je organizačná zložka, aj keď je zapísaná v obchodnom registri. Krajský súd v Bratislave uznesenie súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Súd druhého stupňa bol toho názoru, že zamestnávateľom môže byť aj organizačná zložka zamestnávateľa, pokiaľ by to dovoľovali osobitné právne predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Podľa Krajského súdu, Okresný súd vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia. Proti rozhodnutiu Krajského súdu podala spoločnosť (vo veci organizačnej zložky) dovolanie. Namietala, že žalovaná bola v tomto konkrétnom prípade organizačná zložka, ktorá podľa posúdenia prvostupňového súdu nemá spôsobilosť byť účastníkom konania. Najvyšší súd ako dovolací súd dospel k záveru, že k napadnutému rozhodnutiu nie je prípustné dovolanie, pretože opravný prostriedok nesmeruje k rozhodnutiu, ktoré pripúšťa zákon.

„Okresný súd Bratislava II uznesením zo 17. októbra 2012 č. k. 14 Cpr 3/2012-56 konanie zastavil. Vyslovil, že žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania. V odôvodnení uviedol, že skutočnosť, že organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby, umiestnená na území Slovenskej republiky je zapísaná v obchodnom registri neznamena, že je spôsobilá byť účastníkom konania a tiež, že táto organizačná zložka je nositeľom právnej subjektivity. Poznamenal, že spôsobilosť byť účastníkom konania má právnická osoba a nie jej organizačná zložka zapísaná v obchodnom registri. Nedostatok procesnej spôsobilosti byť účastníkom konania je taký nedostatok podmienky konania, ktorý nie je možné odstrániť. Okresný súd preto konanie vo veci zastavil. O trovách konania rozhodol v zmysle § 146 ods. 1 písm. c/ O.s.p.

Krajský súd v Bratislave uznesením z 15. mája 2013 sp. zn. 14 CoPr 2/2013 uznesenie súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení uviedol, že predmetom konania sú nároky žalobkyne z neplatného skončenia pracovného pomeru. Podľa § 7 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Ďalej poznamenal, že zamestnávateľom môže byť aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak tak ustanovujú osobitné predpisy, prípadne stanov podľa osobitného predpisu. Pokiaľ je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne aj jeho organizačná jednotka a naopak. Uvedené ustanovenie umožňuje, aby právnu subjektivitu mala aj organizačná zložka právnickej osoby, aj keď nedisponuje právnou subjektivitou podľa hmotnoprávných ustanovení občianskeho práva. Postavenie právnických osôb – zamestnávateľov v pracovných vzťahoch treba zisťovať z právnych predpisov, na základe ktorých vznikli a prípadne stanov podľa týchto predpisov. Ak právnická osoba prenesie osobitným právnym predpisom na organizačnú zložku právnu subjektivitu v pracovnoprávných vzťahoch, potom má rovnaké postavenie ako právnická osoba, do ktorej patrí. Keďže podľa názoru odvolacieho súdu prvostupňový súd v napadnutom rozhodnutí vychádzal z nesprávneho právneho názoru, odvolací súd uznesenie zrušil podľa § 221 ods. 1, písm. h/ O. s. p. a vec mu vrátil na ďalšie konanie, v rámci ktorého má okresný súd postupovať v súlade s citovaným ustanovením Zákonníka práce. Proti tomuto uzneseniu odvolacieho súdu podala spoločnosť O. (vo veci jej organizačnej zložky so sídlom v P.) 23. júla

2013 dovolanie, ktoré odôvodnila v zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 písm. a/ O. s. p., pričom vadou podľa ustanovenia § 237 O. s. p. je vada spočívajúca v tom, že ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, keďže v konkrétnom prípade bola žalovaná organizačná zložka právnickej osoby. Namietla aj nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom podľa ustanovenia § 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p. Ďalej dovoľateľka uviedla, že žalobkyňa označila ako žalovanú organizačnú zložku, ktorá nemá právnu subjektivitu, a teda ani spôsobilosť byť účastníkom konania a z toho dôvodu súd dospel k záveru, že v konaní vystupoval účastník bez právnej subjektivity. Tvrdila, že organizačná zložka tak, ako ju označila žalobkyňa navyše vôbec neexistuje. Na základe uvedeného dovoľateľka žiadala, aby dovolací súd potvrdil uznesenie súdu prvého stupňa.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O. s. p.) po zistení, že dovolanie podala včas spoločnosť O. zastúpená v súlade s § 241 ods. 1 veta druhá O. s. p., bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 3 O. s. p.) skúmal, či tento opravný prostriedok smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému ho zákon pripúšťa. Dospel pritom k záveru, že dovolanie v predmetnej veci nie je prípustné.

Dovoláním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O. s. p.).

Keďže v prejednávanej veci dovolanie smeruje proti uzneseniu odvolacieho súdu, jeho prípustnosť bolo treba posudzovať podľa ustanovenia § 239 O. s. p.

V prejednávanej veci rozhodol odvolací súd uznesením. V zmysle § 239 ods. 1 O. s. p. je dovolanie prípustné proti uzneseniu odvolacieho súdu, ak a/ odvolací súd zmenil uznesenie súdu prvého stupňa, b/ odvolací súd rozhodoval vo veci postúpenia návrhu Súdnemu dvoru Európskych spoločností (§ 109 ods. 1 písm. c/ O. s. p.) na zaujatie stanoviska. Dovolanie nie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa odmietlo odvolanie proti rozhodnutiu súdu prvého stupňa o zamietnutí návrhu na prerušenie konania podľa § 109 ods.

1 písm. c/ O.s.p. V zmysle § 239 ods. 2 O.s.p. je dovolanie prípustné tiež proti uzneseniu odvolacieho súdu, ktorým bolo potvrdené uznesenie súdu prvého stupňa, ak a/ odvolací súd vyslovil vo svojom potvrdzujúcom uznesení, že je dovolanie prípustné, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu, b/ ide o uznesenie o návrhu na zastavenie výkonu rozhodnutia na podklade cudzozemského rozhodnutia, c/ ide o uznesenie o uznaní (neuznaní) cudzieho rozhodnutia alebo o jeho vyhlásení za vykonateľné (nevykonateľné) na území Slovenskej republiky. Keďže v danom prípade ide o zrušujúce uznesenie odvolacieho súdu nie je pochybné, že prípustnosť dovolania z § 239 O.s.p. nemožno vyvodiť. Procesné vady, podľa ktorých by prichádzalo do úvahy, aby bolo dovolanie spoločnosti O. prípustné by museli byť obsiahnuté medzi taxatívne vymedzenými vadami uvedené v ustanovení § 237 O.s.p. Podľa tohto ustanovenia je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu (rozsudku aj uzneseniu), ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, c/ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ sa nepodal návrh na začatie konania, hoci bol podľa zákona potrebný, f/ účastníkovi sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, g/ rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa uvedeného ustanovenia nie je predmet konania významný; ak je konanie postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 O.s.p., možno ním napadnúť aj rozhodnutia, proti ktorým je inak dovolanie procesne neprípustné (viď napríklad R 117/1999, R 34/1995 a tiež rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky uverejnené v časopise Zo súdnej praxe pod č. 38/1995 a č. 23/1998). Pre záver o prípustnosti dovolania v zmysle § 237 O.s.p. ale nie je významný subjektívny názor účastníka konania tvrdiaceho, že došlo k vade vymenovanej v tomto ustanovení; rozhodujúcim je, že k tejto procesnej vade skutočne došlo.

Dovolaateľka procesné vady konania v zmysle § 237 písm. a/, c/ až e/ a g/ O.s.p. netvrdila a ich existenciu nezistil ani dovolací súd. Dovolanie teda v zmysle týchto ustanovení nie je prípustné.

Podľa § 237 písm. b/ O.s.p. dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu, ak ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania.

Podmienkou, aby niekto mohol byť účastníkom občianskeho súdneho konania je, že musí byť na to spôsobilý. Spôsobilosťou byť účastníkom konania znamená spôsobilosť subjektu mať procesné práva a povinnosti. Ide teda o procesnú subjektivitu. Občiansky súdny poriadok v § 19 O.s.p. stanovuje, že spôsobilosť byť účastníkom konania má ten, kto má spôsobilosť mať práva a povinnosti; inak len ten, komu je podľa zákona priznaná. Zákon teda odkazuje na hmotné právo. Vo všetkých občianskoprávných konaniach majú spôsobilosť byť účastníkmi konania tí, ktorí majú všeobecnú spôsobilosť mať práva a povinnosti podľa hmotného práva, teda všeobecnú hmotnoprávnu subjektivitu. Spôsobilosť mať práva a povinnosti majú aj právnické osoby (§ 18 ods. 1 Občianskeho zákonníka), ktorými sú združenia právnických alebo fyzických osôb, jednotky územnej samosprávy, účelové združenia majetku a iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon. Nedostatok spôsobilosti byť účastníkom konania v zmysle § 19 O.s.p. už opodstatňuje prípustnosť dovolania podľa § 237 písm. b/ O.s.p. Spôsobilosť byť účastníkom konania treba odlišovať od tzv. vecnej legitímácie účastníka – pasívnej, či aktívnej, ktorá nie je z hľadiska prípustnosti podstatná. Nedostatok vecnej legitímácie účastníka nemožno zamieňať s nedostatkom byť účastníkom konania. Nedostatok spôsobilosti byť účastníkom konania má z procesného hľadiska za následok zastavenie konania (§ 103 a 104 ods. 1 O.s.p.). Vecná legitímácia účastníka konania je otázkou hmotného práva a dôsledkom zistenia jej nedostatku sa prejaví vo výsledku konania zamietnutím návrhu. V zmysle § 237 písm. b/ O.s.p. nedostatok vecnej legitímácie účastníka konania nie je procesnou vadou.

Štúdiom v súdnom spise dovolací súd zistil, že žalobkyňa vo svojom návrhu na začatie konania označila žalovanú nasledovne : O., organizačná zložka R., IČO: X., DIČ: C., štatutárny zástupca : W. S.. Zo spisu jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa uzavrela pracovnú zmluvu so spoločnosťou O., organizačná zložka, Z., IČ : X., DIČ : C., dohodu o skončení pracovného pomeru uzavrela žalobkyňa so spoločnosťou O. E., vo veci organizačnej zložky : O., organizačná zložka, so sídlom Z. 4, IČ : X.. Z označenia žalovaného, tak ako ho označila žalobkyňa, nie je jednoznačné, kto je vlastne žalovaným (či žalovanou má byť spoločnosť O. so sídlom v E., jej organizačná zložka so sídlom v P., alebo kancelária tejto spoločnosti, so sídlom v B.). Za tohto nejasného stavu bolo namieste vyzvať žalobkyňu k odstráneniu takej vady nesprávneho podania, keďže neboli splnené všetky náležitosti podania uvedené presne, určito a zrozumiteľne, a to postupom podľa § 43 O.s.p., teda tak, aby označenie účastníkov konania nevzbudzovalo žiadne pochybnosti a bolo jednoznačné. Keďže uvedenú pochybnosť súdy nižšieho stupňa neodstránili, za takéhoto nejasného stavu nie je možné, aby dovolací súd jednoznačne konštatoval vadu konania v zmysle ustanovenia § 237 písm. b/ O.s.p. (nie je možné konštatovať, že žalovaný nemá spôsobilosť byť účastníkom konania, pokiaľ jeho označenie vyvoláva pochybnosti, kto ním v skutočnosti má byť). Keďže zrušujúce uznesenie odvolacieho súdu ostáva v platnosti, úlohou súdu prvého stupňa, po vrátení mu veci na ďalšie konanie, bude postupovať v zmysle § 43 O.s.p. a až po vyjasnení si skutočností, kto je žalovanou osobou, vo veci rozhodnúť. Ďalej dovolateľka namietala, že rozhodnutie odvolacieho súdu neobsahuje dostatočne presvedčivé odôvodnenie. Dovolací súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že vyššie uvedená námietka dovolateľky taktiež nie je dôvodná.

Vady konania vymedzené v zhora citovaných častiach ustanovenia § 237 O.s.p. sú porušením základného práva účastníka súdneho konania na spravodlivý proces, toto právo zaručujú v podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky okrem zákonov aj čl. 46 a nasl. Ústavy Slovenskej republiky a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (napr. Ruiz Torija c/a Španielsko z 9. decembra 1994, séria A č. 303-A), Komisie (napr. stanovisko vo veci E.R.T. c/a Španielsko z roku 1993, sťažnosť č. 18390/91) a Ústavného súdu Slovenskej republiky (nález z 12. mája

2004 sp. zn. I. ÚS 226/03) treba za porušenie práva na spravodlivé súdne konanie považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia.

Medzi povinnosti súdu patrí aj riadne odôvodniť rozhodnutie, ktoré je odrazom práva účastníka na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktoré sa vyporiada aj so špecifickými námietkami účastníka; porušením uvedeného práva účastníka na jednej strane a povinnosti súdu na druhej strane sa účastníkovi konania (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležite, skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu (v rovine polemiky i s jeho dôvodmi) v rámci využitia prípadne riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak potom nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia je porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá prípustnosť dovolania podľa § 237 písm. f/ O.s.p. a zároveň aj dôvodnosť podaného dovolania. Ústavný súd podľa konštantnej judikatúry (pozri IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04) vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé súdne konanie (čl. 46 ods. 1 ústavy, čl. 6 ods. 1 Dohovoru) je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne, zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a ochranou proti takému uplatneniu (I. ÚS 241/07).

Podľa § 157 ods. 2 O.s.p. v odôvodnení rozsudku (v danom prípade aj s poukazom na § 211 O.s.p.) súd uvedie, čoho sa navrhovateľ (žalobca) domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca (žalovaný), prípadne iný účastník konania, z ktorých dôkazov vychádzal, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozhodnutia bolo presvedčivé.

Najvyšší súd Slovenskej republiky po preskúmaní veci dospel k záveru, že v odôvodnení svojho rozhodnutia odvolací súd zrozumiteľným spôsobom uviedol dôvody, pre ktoré rozhodnutie súdu prvého stupňa zrušil. Jeho rozhodnutie nemožno považovať za zjavne nedôvodné,

svojoľné, resp. ústavne nekonformné, pretože sa pri výklade a aplikácii zákonných predpisov neodchýlili od znenia platných a príslušných ustanovení a nepoprel ich význam a účel. Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že dovolateľ/ka sa s právnym názorom všeobecného súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti rozhodnutia súdu (napr. I. ÚS 188/06).

K námietke dovolateľky, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.), dovolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie veci je síce relevantný dovolací dôvod v tom zmysle, že ho možno uplatniť v procesne prípustnom dovolaní, samo nesprávne právne posúdenie veci ale prípustnosť dovolania nezakladá (viď aj R 43/2003 a R 54/2012). Nejde totiž o vadu konania taxatívne vymenovanú v § 237 O.s.p., ani znak (atribút, stránku) rozhodnutia, ktorý by bol uvedený v § 238 O.s.p. ako zakladajúci prípustnosť dovolania. Keďže dovolateľkou bol tento dovolací dôvod uplatnený v dovolaní, ktoré nie je procesne prípustné, nemohol dovolací súd podrobiť napadnutý rozsudok posúdeniu z hľadiska správnosti v ňom zaujatých právnych záverov.

Keďže prípustnosť dovolania v danom prípade nemožno vyvodiť z ustanovenia § 239 O.s.p. a v dovolacom konaní neboli zistené ani dôvody prípustnosti dovolania uvedené v ustanovení § 237 O.s.p., Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie spoločnosti O. podľa § 243b ods. 5 v spojení s § 218 ods. 1 písm. c/ O.s.p. ako dovolanie smerujúce proti rozhodnutiu, proti ktorému je tento opravný prostriedok neprípustný, odmietol.<sup>39</sup>

### **Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 3 M Cdo 14/2010 zo dňa**

**03.4.2014**

<sup>39</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 2Cdo/319/2013 zo dňa 31.03.2014 dostupné online na: <https://www.nsud.sk/data/att/28670.pdf> (7.11.2019).



Na podklade Rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 3 M Cdo/14/2010 zo dňa 03.04.2014 poukážeme na dojednania predzmluvných vzťahov. V spore, ktorý sa dostal na prejednanie až pred Najvyšším súdom SR, dostal generálny riaditeľ spoločnosti výpoveď z dôvodu nadbytočnosti a organizačných zmien v spoločnosti. Spoločnosť mu poskytla iné zaradenie v spoločnosti, ktoré však nebolo adekvátne k postu generálneho riaditeľa. Okresný súd ako súd prvého stupňa na základe dokazovania dospel k záveru, že podaná žaloba je opodstatnená, pretože v danom prípade neboli splnené všetky zákonné predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru. Okresný súd konštatoval, že žalovaný mohol žalobcu zamestnať na pozícii projektového manažéra, ktorá nebola v čase podania výpovede žalobcovi obsadená. Žalovaný bol názoru, že pracovná pozícia projektového manažéra bola už obsadená, a to na základe „akceptačného listu“ na túto konkrétnu pracovnú pozíciu. Prvostupňový súd teda rozhodol o neplatnosti výpovedi. Odvolací súd potvrdil tvrdenia prvostupňového súdu, že žalovaný mohol poskytnúť žalobcovi pracovnú pozíciu projektového manažéra, ktorá ani podľa Krajského súdu nebola obsadená. Ďalej konštatoval, že výpoveď by bola platná až za predpokladu, keby bola zamestnancovi poskytnutá pracovná ponuka, ktorú by následne odmietol. Generálny prokurátor mimoriadnym dovolaním napadol rozsudky oboch súdov. Namietal, že pracovné miesto je obsadené len v prípade, ak bola so zamestnancom uzavretá pracovná zmluva v zmysle ustanovení Zákonníka práce. Podľa generálneho prokurátora stačil aj „akceptačný list“ a následné ústne dojednanie ako dostatočný prejav vôle na to, aby pracovný pomer vznikol. Vylúčil teda jeho vznik len na základe písomnej pracovnej zmluvy. Najvyšší súd SR rozhodoval o mimoriadnom dovolaní a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie zamietal. Pripomína, že v pracovno-právnych vzťahoch je prípustnosť atypických zmlúv vylúčená vzhľadom na kogentné ustanovenia Zákonníka práce.

„Výpoveď daná žalobcovi listom žalovanej z 22. januára 2007 je neplatná a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou trvá, 2. zastavil konanie v časti istiny 71 217 Sk a zaplata úroku z omeškania z tejto sumy, 3. vyslovil, že o náhrade mzdy a náhrade trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku. Vychádzal zo zistenia, že žalobca pracoval u právneho predchodcu žalovanej od 15. októbra 2001 na základe pracovnej zmluvy z rovnakého dňa vo

funkcii generálneho riaditeľa. Rozhodnutím akcionára žalovanej bol žalobca 15. decembra 2006 odvolaný z funkcie predsedu predstavenstva žalovanej. Akcionár žalovanej rozhodol 17. januára 2007 o zmenách v organizačnej štruktúre žalovanej, v dôsledku ktorých sa funkcia generálneho riaditeľa stala nadbytočnou. Žalovaná ponúkla žalobcovi 19. januára 2007 voľné miesto na pracovnej pozícii „Hotline Operátor Retail“. Žalobca túto ponuku 22. januára 2007 odmietol a žalovaná mu v ten istý deň doručila výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Žalobca jej 28. februára 2007 oznámil písomne, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Z odôvodnenia: Súd prvého stupňa dospel na základe výsledkov vykonaného dokazovania k záveru, že žaloba je opodstatnená, lebo v danom prípade neboli splnené všetky zákonné predpoklady na ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce [v znení účinnom do 31. augusta 2007 (ďalej len „Zákonník práce“)]. V konaní totiž nebolo preukázané, že zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Žalovaná teda nepreukázala splnenie uvedenej hmotno-právnej podmienky platnosti výpovede; mala možnosť ďalej zamestnávať žalobcu, a to nielen na pozícii, ktorú žalobca odmietol ako pre neho nevhodnú, ale aj na pozícii projektového manažéra, ktorá v čase výpovede nebola obsadená. Tvrdenie žalovanej, že miesto projektového manažéra bolo platne obsadené A. Š. podpísaním akceptačného listu z 20. decembra 2006 (ďalej len „akceptačný list“), ktorý podľa jej názoru obsahoval podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, nepovažoval súd za dôvodné, lebo splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce ako predpokladu platnej výpovede, sa skúma podľa stavu v čase výpovede (R 54/1998) a vystavenie akceptačného listu samo nemalo za následok uzavretie pracovnej zmluvy. V ňom je výslovne uvedené, že „dátum nástupu bude dohodnutý dodatočne“. Nemožno teda považovať za právne relevantné tvrdenie žalovanej, že všetky písomne a ústne dohodnuté podmienky viažuce sa k danej pracovnej pozícii, boli záväzne dohodnuté tak, že najneskorším dňom nástupu do práce bude deň nasledujúci po dni uplynutia výpovednej doby A. Š. u jeho predchádzajúceho zamestnávateľa, alebo aj skôr, ak by tento pracovný pomer skončil dohodou. Súd prvého stupňa poukázal na to, že Zákonník práce pojem akceptačný list

nepozná. Ani ak by sa akceptačný list považoval za návrh pracovnej zmluvy, ktorý zamestnanec prijal, nešlo by o platný právny úkon vzhľadom na nedostatok jeho určitosti čo do dňa nástupu do práce, ktorý nemožno preklenúť ani výkladom. Z časti akceptačného listu, v zmysle ktorej bude dátum nástupu dohodnutý dodatočne, nemožno v nijakom prípade vyvodiť záver, že na základe iných, konkrétnym dátumom neoznačených, ale objektívne zistiteľných skutočností, o ktorých účastníci ani nemusia vedieť, kedy nastanú, možno spoľahlivo vyvodiť záver, ktorý deň je dohodnutý ako deň nástupu do práce (deň, ktorým vznikne pracovný pomer). Žalovaná podala proti výroku rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým sa žalobe vyhovel, odvolanie. Krajský súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti podľa § 219 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej aj „OSP“) potvrdil ako vecne správny. Stotožnil sa so skutkovými zisteniami súdu prvého stupňa aj s ich právnym posúdením a obmedzil sa na konštatovanie správnosti dôvodov v zmysle § 219 ods. 2 OSP. Na doplnenie dodal, že žalovaná po zrušení pracovnej pozície generálneho riaditeľa zastávanej žalobcom ponúkla mu listom z 19. januára 2007 prácu na voľnej pozícii Hotline Operátor Retail (telefonický kontakt so zákazníkmi, riešenie ich sťažností a požiadaviek a pod.). Podľa právneho názoru odvolacieho súdu by takáto práca spĺňala kritériá ponuky inej vhodnej práce, iba ak by žalovaná nedisponovala iným (pre žalobcu vhodnejším) voľným pracovným miestom. Dokazovaním sa preukázalo, že ho mala možnosť zamestnávať v mieste výkonu pôvodne dojednanej práce nielen v ponúknutej pozícii, ale aj v pozícii projektového manažéra, ktorá bola pre neho z hľadiska jeho kvalifikácie nesporne vhodnejšia. Podľa názoru odvolacieho súdu bolo toto pracovné miesto v čase výpovede danej žalobcovi voľné. Akceptačný list po obsahovej stránke v zmysle § 43 ods. 1 Zákonníka práce nespĺňal náležitosti pracovnej zmluvy. Vzhľadom na kogentný charakter pracovnoprávných predpisov môžu účastníci pracovnoprávných vzťahov dohody (zmluvy) uzavrieť len u tých typov zmlúv (dohôd), ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi. Ak pracovnoprávne predpisy účastníkom pracovnoprávných vzťahov neumožňujú odchylnú úpravu ich práv a povinností, treba to, čo týmto predpisom nevyhovuje, považovať za zakázané. Keďže výpovedi žalovanej danej žalobcovi nepredchádzalo uzavretie pracovnej zmluvy medzi žalovanou a A. Š. na post projektového manažéra, nebolo možné považovať toto pracovné miesto za obsadené, a preto malo byť žalobcovi ponúknuté v rámci tzv. ponukovej

povinnosti (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce) predtým, než mu bola daná výpoveď. Až odmietnutím takejto ponuky zamestnancom by boli splnené predpoklady platného skončenia pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. K tomu však nedošlo, preto je predmetná výpoveď neplatná. Generálny prokurátor SR napadol na základe opakovaného podnetu žalovanej (ďalej len „generálny prokurátor“) mimoriadnym dovolaním rozsudky súdov oboch nižších stupňov. Uviedol, že v zmysle článku 2 ods. 3 Ústavy SR každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. V zmysle konštantnej judikatúry Ústavného súdu SR je povinnosťou všeobecných súdov v situáciách, že právny predpis dovoľuje dvojaký výklad (jeden ústavne konformný a druhý ústavne nekonformný), vykladať právny predpis spôsobom ústavne konformným. V danom prípade odvolací súd opomenul, že § 1 ods. 2 Zákonníka práce výslovne stanovuje, že ak Zákonník práce vo svojej prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (teda ustanovenia § 1 až § 122 OZ). Zákonník práce neobsahuje ustanovenie zakazujúce uzatvoriť inominátny záväzkový právny vzťah podľa Občianskeho zákonníka za podmienky, že neodporuje právnym predpisom. Generálny prokurátor SR vyslovil nesúhlas s názorom odvolacieho súdu, že pracovné miesto je obsadené len v prípade, že na toto miesto bola uzatvorená pracovná zmluva. V konaní bolo dostatočne preukázané, že žalovaná a A. Š. uznali svoju viazanosť akceptačným listom a ich súvisiacimi ústnymi dojednaniami a prejavmi vôle. Porušením takto založeného záväzku by sa druhá strana mohla domáhať náhrady škody voči strane, ktorá ju zavinila. Vzhľadom na to, že podpísaním akceptačného listu a následnými ústnymi dojednaniami bol medzi žalovanou a A. Š. založený záväzok na obsadenie pracovnej pozície projektového manažéra, nebolo možné považovať túto pozíciu v čase dania výpovede žalobcovi za voľnú. Žalovaná preto ani nemala voči žalobcovi ponukovú povinnosť ohľadom pozície projektového manažéra, ktorá už bola v čase dania výpovede obsadená. Z vykonaného dokazovania je zrejmé, že A. Š. a žalovaná sa najneskôr pri podpise akceptačného listu dohodli na všetkých náležitostiach pracovnej zmluvy podľa Zákonníka práce. Deň nástupu do práce (ako aj miesto výkonu práce) dohodli ústne. Bez ohľadu na skutočnosť, že k formálnemu písomnému vyhotoveniu pracovnej zmluvy na pracovnú pozíciu projektový manažér došlo až 14. februára 2007 a deň nástupu do práce v nej

bol datovaný 15. februára 2007, de iure k založeniu pracovného pomeru na túto pozíciu došlo ešte pred daním výpovede žalobcovi - už 20. decembra 2006. Podpis pracovnej zmluvy 14. februára 2007 bol len písomným potvrdením predchádzajúcich prejavov vôle zmluvných strán, a preto nie je v danej veci ani rozhodujúci. Pokiaľ súdy na základe uvedeného nedospeli k záveru, že žalovaná vo vzťahu k žalobcovi splnila svoju ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponúknutím jedinej voľnej pozície (Hotline Operátor Retail), a že teda jemu daná výpoveď je platná, spočíva ich rozhodnutie na nesprávnom právnom posúdení veci [§ 243f ods. 1 písm. c) OSP]. Z týchto dôvodov generálny prokurátor žiadal oba napadnuté rozsudky zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Žalobca vo vyjadrení k mimoriadnemu dovolaniu poprel opodstatnenosť dôvodov, so zreteľom na ktoré generálny prokurátor spochybňuje správnosť právneho posúdenia veci súdmi nižších stupňov. Obsah akceptačného listu a ústnych prejavov vôle žalovanej a A. Š. nepotvrďuje, že najneskôr k 20. decembru 2006 došlo k uzavretiu pracovnej zmluvy medzi nimi; dokladá nanajvýš ich spoločný (ešte nezrealizovaný) zámer uzavrieť v budúcnosti pracovnú zmluvu. K 20. decembru 2006 nemohlo dôjsť k platnému uzavretiu pracovnej zmluvy aj z toho dôvodu, že medzi žalovanou a A. Š. nedošlo k dohode o dátume nástupu do práce a o mieste výkonu práce (v tom čase mala totiž žalovaná administratívne prevádzky aj v B. a v K., kde boli tiež pracovné pozície projektový manažér). Z toho žalobca vyvodil názor zhodný s názorom súdov nižších stupňov, že v čase dania výpovede bola pracovná pozícia projektový manažér voľná, vo vzťahu k nej zaťažovala žalovanú tzv. ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a v dôsledku nesplnenia tejto povinnosti je výpoveď z pracovného pomeru neplatná. Žiadal mimoriadne dovolanie zamietnuť ako neopodstatnené a priznať mu náhradu trov konania o mimoriadnom dovolaní. Najvyšší súd SR ako súd rozhodujúci o mimoriadnom dovolaní (§ 10a ods. 3 OSP) po zistení, že tento opravný prostriedok podal včas generálny prokurátor (§ 243g OSP) na základe podnetu účastníčky konania (§ 243e ods. 1 a 2 OP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal napadnuté rozhodnutie v rozsahu podľa § 243i ods. 2 OSP v spojení s § 242 ods. 1 OSP a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie treba zamietnuť. Podľa § 243f ods. 1 OSP mimoriadnym dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutie súdu za podmienok uvedených v § 243e. Procesné vady konania vymenované v § 237 OSP a

tzv. iné procesné vady konania majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci generálny prokurátor nenamietal a v konaní o mimoriadnom dovolaní ani nevyšli najavo. Mimoriadne dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci [§ 243f ods. 1 písm. c) OSP]. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Zo spisu vyplýva, že žalovaná dala žalobcovi listom z 22. januára 2007 výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu, že sa zamestnanec stal nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Podmienkou platnosti výpovede danej z uvedeného dôvodu je, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce [§ 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce] a 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 práce [§ 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce]. Splnenie ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ. Generálny prokurátor SR zastáva v mimoriadnom dovolaní názor, že výpoveď daná žalobcovi nie je neplatná z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaná podľa neho túto povinnosť splnila tým, že mu ponúkla voľné pracovné miesto na pozícii „Hotline Operátor Retail“. Uvedená povinnosť sa netýkala pracovného miesta „projektový manažér“, ktoré v čase dania výpovede žalobcovi nebolo voľné. Pracovná pozícia „projektový manažér“ bola už totiž v tom čase obsadená, o čom svedčí aj akceptačný list vyhotovený žalovanou, ktorý osobne prevzal A. Š. Akceptačný list sa v mimoriadnom dovolaní spomína v dvoch právnych a významových rovinách: 1. ako v písomnej forme vyhotovený úkon, ktorý

spolu s ústnymi dohovormi žalovanej a A. Š. svedčí o tom, že 20. decembra 2006 bola medzi nimi uzavretá pracovná zmluva, 2. ako úkon zakladajúci záväzkový vzťah, ktorého právne účinky bez ďalšieho vedú k záveru, že pracovná pozícia projektový manažér bola u žalovanej už od uvedeného dňa obsadená a žalovaná nemala možnosť zamestnávať žalobcu na tomto pracovnom mieste. 1. Zákonník práce neobsahuje definíciu pojmu „právny úkon“. Aj v pracovnoprávných vzťahoch však pod právnym úkonom treba rozumieť prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce a § 34 OZ). Prejav vôle môže byť urobený konaním alebo opomenutím, môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť. Náležitostami prejavu vôle sú jeho zrozumiteľnosť, určitosť a v niektorých prípadoch aj forma. Ak nie je prejav vôle jednoznačný, možno pochybnosti o tom, aká vôľa bola prejavená a aký bol jej obsah, odstrániť výkladom. Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce). Výklad právneho úkonu však môže vždy smerovať len na objasnenie toho, čo bolo skutočne prejavené; výkladom nemožno (dodatočne) meniť zmysel právneho úkonu, dotvárať, doplňovať alebo meniť jeho obsah či účel. Generálny prokurátor SR v mimoriadnom dovolaní zastáva názor, ktorý bol v konaní na súdoch nižších stupňov prezentovaný žalovanou, že akceptačný list v spojení s obsahom ústnych dojednaní žalovanej a A. Š. treba považovať za pracovnú zmluvu, v dôsledku čoho bol 20. decembra 2006 založený medzi nimi pracovný pomer. Najvyšší súd SR pripomína, že v pracovno-právnych vzťahoch je prípustnosť atypických zmluvných foriem vylúčená. Podľa § 18 Zákonníka práce je zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Uvedené kogentné ustanovenie Zákonníka práce sa právnou teóriou aj aplikačnou praxou spája so zásadou numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve, ktorá vyjadruje zákaz iného správania, ako je správanie predpokladané pracovnoprávnou normou. Keďže Zákonník práce nepripúšťa možnosť inej úpravy vzniku pracovnoprávneho vzťahu medzi jeho účastníkmi, iba takej, ktorá je obsiahnutá v príslušných ustanoveniach pracovnoprávných predpisov, považuje sa iná úprava za takú, ktorá je v rozpore s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. V dôsledku toho sa aj sloboda

určenia obsahu pracovnej zmluvy zmluvnými stranami limituje kogentnými ustanoveniami pracovnoprávných predpisov – zmluvné strany sa nemôžu dohodnúť na obsahu pracovnej zmluvy, ktorý by bol v rozpore s nimi. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmlouvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom (§ 42 ods. 1 Zákonníka práce). Pracovnou zmlouvou možno založiť pracovný pomer ešte pre jeho vznikom. Zákonník práce ani iný pracovno-právny predpis neustanovuje, v akom časovom predstihu možno založiť pracovný pomer pred jeho vznikom. Pracovné zmluvy uzatvorené s určitým časovým predstihom pred vznikom pracovného pomeru v aplikačnej praxi nahrádzajú predzmluvné typy, akým je napríklad zmluva o budúcej pracovnej zmluve, ktorú podľa znenia ustanovenia § 1 Zákonníka práce nemožno považovať za právnu skutočnosť zakladajúcu pracovnoprávny vzťah (pozri Barancová H., Zákonník práce, Komentár, Bratislava, 2007). Nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy nemá za následok neplatnosť tohto právneho úkonu (pozri Zborník III. str. 19). To znamená, že pracovnú zmluvu možno platne uzavrieť aj ústne alebo konkludentným prejavom vôle. Požiadavkou, aby pracovná zmluva bola uzavretá v písomnej forme, sa na jednej strane vyjadruje princíp ochrany zamestnanca pre prípad vzniku pochybností o vzniku pracovného pomeru a na strane druhej sa súčasne zakladá povinnosť zamestnávateľa dbať o splnenie tejto požiadavky v záujme právnej istoty a preukázateľnosti rozhodujúcich skutočností pre prípad sporu o vzniku pracovného pomeru a o náležitostiach pracovnej zmluvy (Komentár k Zákonníku práce, 2002, ASPI, k § 1). Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný v pracovnej zmluve so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. V akceptačnom liste zamestnávateľ žalobcu uviedol: „Týmto akceptačným listom potvrdzujeme náš zámer zamestnať p. A. Š. na pozíciu Project Manager v našej spoločnosti. Pracovná zmluva bude uzavretá medzi zmluvnými stranami v slovenskom jazyku podľa zásad našej spoločnosti. Dátum nástupu bude dohodnutý dodatočne. Základná mesačná mzda bude vo výške 30 000 Sk mesačne, po skončení 3-mesačnej skúšobnej lehoty 35 000 Sk mesačne + prémie podľa Internej smernice spoločnosti. Pracovná zmluva bude uzavretá na dobu neurčitú so skúšobnou



dobou tri mesiace“. Akceptačný list nepotvrdil založenie pracovného pomeru 20. decembra 2006, iba deklaroval zámer (úmysel) potenciálneho zamestnávateľa, existujúci ku dňu vyhotovenia akceptačného listu, založiť v budúcnosti pracovný pomer (pozri slová „potvrdzujeme zámer zamestnať“) s A. Š. ako potenciálnym zamestnancom. Zreteľne sa v ňom tvrdí, že akceptačný list nie je ešte pracovnou zmluvou (pozri na dvoch miestach uvedené slová „pracovná zmluva bude uzavretá“). K argumentácii, že akceptačným listom a „následnými ústnymi dojednaniami a prejavmi vôle“ (v mimoriadnom dovolaní ničím nešpecifikovanými a nekonkretizovanými) bola k 20. decembru 2006 uzavretá pracovná zmluva, najvyšší súd uvádza, že táto argumentácia by mohla byť opodstatnená, len ak by ich vzájomné dojednanie už v uvedený deň obsahovalo všetky podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 Zákonníka práce). Zo spisu vyplýva, že možnosti zamestnania A. Š. u žalovanej boli predmetom jeho osobného rokovania najskôr s A. R., ktoré sa uskutočnilo na prelome novembra a decembra 2006. Podľa vyjadrenia A. Š. zostalo aj po tomto stretnutí otvorené, „kedy bude môcť nastúpiť“. Svedkyňa M. G. na pojednávaní 6. decembra 2007 uviedla, že telefonicky a elektronickou poštou komunikovala s A. Š. od začiatku decembra 2006 „o vyplnení akceptačného listu“. Osobne sa s ním stretla 20. decembra 2006; na tomto stretnutí „nebola dopredu dohodnutá doba nástupu do práce“. Potvrdila aj to, „že pracovná zmluva bola pripravená až ku dňu nástupu do práce, podpísaná 14. februára 2007 s tým, že pracovný pomer vznikol 15. februára 2007“. Na opakovanú výzvu súdu potvrdila, že 20. decembra 2006 zostal otvorený „deň nástupu do práce“. Svedok A. Š. na tom istom súdnom pojednávaní na otázku súdu, čo všetko mu bolo pri akceptačnom liste oznámené okrem pracovnej pozície a mzdy, uviedol, že „poznal len plat a odmeny sa riešili priebežne“. Vysvetlil tiež, že u žalovanej nenastúpil „hned“ (t.j. po vystavení akceptačného listu) preto, lebo „u predchádzajúceho zamestnávateľa mal rozbehnuté projekty a len s podmienkou ich dokončenia mohol rozviazať pracovný pomer“. Podľa názoru žalovanej takého „nedohodnutie konkrétneho dátumu dňa nástupu do práce však neznamená neučinenie zadosť príslušnej podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy. Z výsluchu uvedených svedkov totiž možno vyvodiť záver, že medzi žalovanou a A. Š. došlo najneskôr pri podpise akceptačného listu ku konsenzu ich prejavov vôle tým spôsobom, že deň nástupu do práce bol vymedzený právnou skutočnosťou

ukončenia pracovného pomeru u jeho predchádzajúceho zamestnávateľa, t.j. najneskôr uplynutím 2-mesačnej výpovednej doby, ktorá by v prípade výpovede začala plynúť od 1. januára 2007 a skončila by 28. februára 2007“. Tento názor žalovanej nie je ničím podložený. Najvyšší súd SR pripúšťa, že deň nástupu do práce môže byť dohodnutý nielen priamym časovým určením, ale aj iným, dostatočne presným a nezameniteľným určením, ktoré je založené na použití skutočností nevymedzených konkrétnym dňom. So zreteľom na obsah akceptačného listu a zhodné vyjadrenia oboch svedkov vypočutých súdom 6. decembra 2007 však za správny považuje právny názor súdov nižších stupňov, že k uvedenému dňu nedošlo medzi A. Š. a žalovanou k uzavretiu pracovnej zmluvy. Žalovaná aj podľa názoru dovolacieho súdu nepreukázala, že ku dňu vystavenia akceptačného listu došlo medzi ňou a A. Š. k dohode o dni nástupu do práce. Pre argumentáciu, že 20. decembra 2006 dospeli k dohode o dni nástupu do práce u žalovanej (či už určením konkrétneho dňa alebo iného nezameniteľného časového ukazovateľa), a že „dohodnutým“ dňom nástupu do práce mal byť práve deň nasledujúci po dni skončenia pracovného pomeru A. Š. u jeho predchádzajúceho zamestnávateľa, nedávajú výsledky dokazovania žiadny podklad. Najvyšší súd SR na základe uvedeného uzatvára, že k 20. decembru 2006 nebola medzi A. Š. a žalovanou uzavretá pracovná zmluva. 2. Následne bolo v preskúmvanej veci potrebné posúdiť správnosť právnych záverov, ku ktorým dospeli súdy nižších stupňov pri riešení otázky, či pracovné miesto projektového manažéra bolo (mohlo byť) u žalovanej obsadené samotným vystavením akceptačného listu z 20. decembra 2006. V súvislosti s tým treba pripomenúť, že voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997). Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak (§ 1 ods. 3 Zákonníka práce). Z uvedeného ustanovenia, ktoré upravuje najskorší možný okamih vzniku pracovnoprávneho vzťahu vyplýva, že právny vzťah založený pred uzavretím pracovnej zmluvy nemožno kvalifikovať ako pracovnoprávny vzťah. V dôsledku toho ani v danom prípade pred uzavretím

pracovnej zmluvy (to znamená pred 14. februárom 2007) nemohol medzi A. Š. a žalovanou vzniknúť (či už na základe akceptačného listu alebo inak) pracovnoprávny vzťah a akceptačný list nemohol vyvolať pracovnoprávne účinky, ani v zmysle obsadenia pracovného miesta „projektový manažér“. Obdobne by ani z prípadného nesplnenia zámeru zamestnávateľa deklarovaného v akceptačnom liste nebolo možné vyvodzovať pracovnoprávne dôsledky. Najvyšší súd SR uzatvára, že pokiaľ určité pracovné miesto ku dňu dania výpovede zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať [§ 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce], aj v prípade, že zamestnávateľ už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne (v „akceptačnom liste“) potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto. 3. Z uvedených dôvodov (1.a 2.) vyplýva, že napadnuté rozsudky nespočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci [§ 243f ods. písm. c) OSP]. Vzhľadom na to, že nie je daný dôvod mimoriadneho dovolania, a že nevyšli najavo vady konania, pre ktoré by bolo potrebné napadnuté rozhodnutia zrušiť, Najvyšší súd SR mimoriadne dovolanie zamietol.“<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 3 M Cdo 14/2010 zo dňa 03.04.2014 dostupné online na: <https://www.nsud.sk/data/att/26997.pdf> (07.11.2019)

## 2 POJEM PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA

Uzatvorením pracovnej zmluvy vzniká medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovný pomer, na základe ktorého zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu, je povinný vytvárať zamestnancovi vhodné pracovné podmienky na plnenie úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru a za vykonanú prácu platiť zamestnancovi mzdu. Na roveň tomu je zamestnanec povinný vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

U zamestnanca sa však v jeho pracovnom živote vyskytnú situácie brániace mu vo vykonávaní práce, ktoré je zamestnávateľ povinný strpieť, resp. akceptovať neprítomnosť zamestnanca v práci.

Tieto okolnosti označuje Zákonník práce ako prekážky v práci. Prekážkou v práci je teda dočasné prerušenie plnenia pracovných úloh zamestnanca voči zamestnávateľovi.

„Prekážky v práci znamenajú dočasnú suspenzáciu pracovného záväzku zamestnanca alebo zamestnávateľa a sú spojené so vznikom určitých právnych skutočností, ktoré zákonodarca považuje za natoľko právne významné, že účastníkovi pracovného pomeru dovoľujú dočasne prerušiť výkon právnych povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru bez toho, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru.“<sup>41</sup>

Najčastejšou prekážkou v práci, s ktorou každý príde do kontaktu, či už priamo alebo nepriamo, prostredníctvom zastupovania iného kolegu, je návšteva lekára alebo sprevádzanie rodinného príslušníka k doktorovi. Ide však o rozsiahlejšiu oblasť, ktorú bližšie popíšeme v nasledovných štádiách. V zákonných ustanoveniach je pri väčšine prekážok v práci uvedené

<sup>41</sup> Barancová, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava. Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004. 648 s.

na nevyhnutne potrebnú dobu, a teda zo strany zamestnancov by nemalo dochádzať k ich zneužívaniu, resp. predlžovaniu času trvania prekážky. Spôsob akým zamestnávateľ kontroluje prekážky v práci je povinnosť zamestnanca nahlásiť vopred každú prekážku v práci a následne ju zdokumentovať. To znamená, že ak je zamestnancovi prekážka v práci známa vopred, je povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna tak, aby dokázal na mieste zamestnanca, u ktorého nastane, resp. nastala prekážka v práci, zabezpečiť na výkon jeho práce iného zamestnanca. Samozrejme sú aj prekážky v práci, ktoré nemôže objektívne zamestnanec vopred predpokladať a je povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a jej trvaní bez zbytočného odkladu. Následne túto prekážku musí aspoň dodatočne hodnoverne preukázať, napr. potvrdením o návšteve lekára, pracovná neschopnosť (ďalej aj len „PN“) a iné. Je potrebné zvážiť aj tú okolnosť či musela byť záležitosť realizovaná zamestnancom počas jeho pracovného času.

Podľa § 144 Zákonníka práce, ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.<sup>42</sup>

„Spoločnou právnou charakteristikou všetkých druhov prekážok v práci je to, že zakladajú nárok na poskytnutie pracovného voľna na nevyhnutne potrebný čas a niektoré z prekážok v práci majú v zákone zakotvený aj maximálny rozsah. Naplnením tejto právnej charakteristiky najmä prekážok v práci na strane zamestnanca by sa mala spravovať aj aplikačná prax.“<sup>43</sup>

Podľa rozhodovacej praxe súdov dodatočné oznámenie a preukázanie prekážky nezakladá bez ďalšieho neospravedlnenú absenciu. „Okolnosť, že zamestnanec upovedomí zamestnávateľa o dôležitej osobnej prekážke v práci a preukáže jej existenciu, vrátane doby

<sup>42</sup> § 144 Zákonníka práce

<sup>43</sup> Barancová, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava. Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004. 648-649 s.

jej trvania, až dodatočne po jej skončení, neznamená, že by zamestnávateľ už nebol povinný neprítomnosť zamestnanca v práci po dobu trvania prekážky v práci dodatočne ospravedlniť. Zavinené nesplnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca je iba porušením pracovnej disciplíny, ktoré bez ďalšieho nemá za následok vznik neospravednenej 12 absencie zamestnanca; rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie.“<sup>44</sup>

Z tohto pohľadu má zamestnanec voči zamestnávateľovi dve povinnosti, a to oznamovaciu a preukazovaciu.

„Prekážky v práci sú primárne regulované právom SR (neexistuje dohovor Medzinárodnej organizácie práce, ani všeobecná smernica EÚ, ktorá by upravovala prekážky v práci). Niektoré otázky sú upravené aj v osobitných smerniciach EÚ, napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka, v prípade pracovného času napr. vzťah dovolenky a dočasnej pracovnej neschopnosti.“<sup>45</sup>

Je dôležité podotknúť, že právna úprava prekážok v práci sa vzťahuje výlučne na pracovný pomer; to znamená, že neplatí na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. dohodu o brigádnickej práci študentov, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o vykonaní práce. Zmluvná voľnosť však nie je obmedzená a zamestnávateľ a zamestnanec si môžu aj pri týchto typoch dohôd prekážky dohodnúť, no nároky týchto zamestnancov nemôžu byť výhodnejšie, ako sú nároky zamestnancov v pracovnom pomere.

Zamestnávateľ tak musí rešpektovať zákonom vymedzené prekážky v práci a rovnako tak ospravedlňovať absenciu zamestnanca v práci i poskytovať mu náhradu mzdy, nakoľko je to jeho záväzok.

<sup>44</sup> Rozhodnutie NS ČR z 03. novembra 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009

<sup>45</sup> **Tomán, J.:** *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 7 s.

Prekážky v práci je možné deliť podľa viacerých kritérií. Najpodstatnejším kritériom delenia je podľa subjektu, t. j. na koho strane je prekážka dôvodom nevykonávania práce zamestnanca:

- a) prekážky v práci na strane zamestnanca, ktoré sú upravené v § 136 až § 141a Zákonníka práce – zamestnanec nevykonáva prácu z dôvodu na jeho strane,
- b) prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú upravené v § 142 Zákonníka práce – zamestnanec nepracuje z dôvodu na strane zamestnávateľa.

Ďalším kritériom delenia prekážok v práci je aj skutočnosť, či bude prekážka v práci zo strany zamestnávateľa akceptovaná, t. j. ospravedlnená alebo nie:

- a) ospravedlnená prekážka v práci – je taká, ktorú zamestnancovi vyplýva priamo z právneho predpisu, kolektívnej zmluvy, vnútorného predpisu zamestnávateľa alebo na základe schválenej žiadanky zamestnanca.
- b) neospravedlnená prekážka v práci – je taká, na ktorú nemá zamestnanec právo, napr. nedôvodná absencia v práci.

## 2.1 Prekážky v práci na strane zamestnanca podľa Zákonníka práce

Zákonník práce rozdeľuje prekážky v práci na strane zamestnanca do týchto skupín:

- a) prekážky z dôvodov všeobecného záujmu, ktoré sú upravené v § 136 až § 138 Zákonníka práce,
- b) zvyšovanie kvalifikácie upravené v § 140 Zákonníka práce,
- c) dôležité osobné prekážky v práci upravené v § 141 Zákonníka práce,
- d) dočasné prerušenie výkonu práce upravené v § 141a Zákonníka práce.

## 2.2 Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu

Už samotný názov prekážky naznačuje, že pôjde o všeobecný záujem, a teda záujem nás všetkých. Zákonník práce umožňuje zamestnancom byť prospešným pre spoločnosť, a to za podmienky, že im nebude hroziť žiadna ujma spojená s touto prekážkou v práci. Ide o prekážky v rámci výkonu pracovných povinností, ktoré požívajú zákonnú ochranu z dôvodu prednosti verejného či celospoločenského záujmu na zákonom definovaných činnostiach pred výkonom práce u zamestnávateľa.

Podľa ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.<sup>46</sup>

V zmysle vyššie uvedeného ich rozdeľujeme nasledovne :

- a) výkon verejnej funkcie,
- b) výkon občianskej povinnosti,
- c) iný výkon vo všeobecnom záujme.

V zmysle ustanovenia § 137 ods. 1 Zákonníka práce verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> § 136 ods. 1 Zákonníka práce

<sup>47</sup> § 137 ods. 1 Zákonníka práce



Túto prekážku možno zaradiť k dlhodobým prekážkam, nakoľko jej trvanie je spojené s dĺžkou funkčného obdobia pri výkone verejnej funkcie.

Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis neobsahuje vymedzenie pojmov verejná funkcia, výkon občianskych povinností ani výkon vo všeobecnom záujme. Ako je spomenuté vyššie, predmetom úpravy osobitných predpisov budú činnosti, ktoré možno považovať za výkon verejnej funkcie.

### 2.3 Výkon verejnej funkcie

Výkonom verejnej funkcie podľa ustanovení Zákonníka práce je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby, nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.<sup>48</sup>

Zákonná definícia teda obsahuje tri podmienky, ktoré musia byť naplnené, resp. splnené kumulatívne, aby ja jednalo o výkon verejnej funkcie:

- a) plnenie povinností, ktoré súvisia s predmetnou funkciou,
- b) vymedzenie obdobia, počas ktorého bude funkcia vykonávaná,
- c) na vznik funkcie sa vyžaduje voľba alebo vymenovanie.

Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nevymedzuje pojem verejná funkcia, ale osobitné právne predpisy upravujú, ktorý výkon funkcie sa považuje za verejný.

Verejnou funkciou je napr.:

<sup>48</sup> § 137 ods. 2 Zákonníka práce

- a) funkcia prezidenta Slovenskej republiky, podľa čl. 101 ods. 2 zákona NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky: Prezidenta volia občania Slovenskej republiky v priamych voľbách tajným hlasovaním na päť rokov. Právo voliť prezidenta majú občania, ktorí majú právo voliť do Národnej rady Slovenskej republiky,
- b) funkcia predsedu vlády Slovenskej republiky, podľa čl. 110 ods. 1 zákona NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky: Predsedu vlády vymenúva a odvoláva prezident Slovenskej republiky. Jeho funkčné obdobie možno odvodiť z pravidelného konania volieb do Národnej rady Slovenskej republiky a následného zostavovania novej vlády,
- c) výkon funkcie poslanca Národnej rady Slovenskej republiky,
- d) výkon poslanca obecného alebo mestského zastupiteľstva, alebo zastupiteľstva vyšších územných celkov,
- e) výkon funkcie primátora alebo starostu obce a pod.

Pri výkone verejnej funkcie nedochádza automaticky k pracovnoprávnemu vzťahu, nakoľko nemusí napĺňať podmienky stanovené Zákonníkom práce pre závislú prácu.

Uvoľnením na výkon osobitnej funkcie vo verejnej správe sa zaoberal aj Európsky súdny dvor vo svojom rozsudku zo dňa 20.12.2017, spisová značka: C-158/16:

„1. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretá 18. marca 1999, ktorá tvorí prílohu smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“, na ktorý odkazuje toto ustanovenie, zahŕňa právo pracovníka, ktorý bol zvolený za poslanca parlamentu, byť uvoľnený na výkon osobitnej funkcie, upravené vo vnútroštátnej právnej úprave, pričom v rámci tohto uvoľnenia je jeho pracovný pomer prerušený tak, že až do zániku poslaneckého mandátu je zaručené zachovanie jeho pracovného miesta a nároku na osobné povýšenie.

2. Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je dotknutá právna úprava vo veci samej, ktorá absolútne vylučuje možnosť, aby pracovník na dobu určitú bol na účely vykonávania politického mandátu uvoľnený na výkon osobitnej funkcie a v rámci toho bol prerušený jeho pracovný pomer až do jeho opätovného pracovného začlenenia po skončení uvedeného mandátu, zatiaľ čo stálemu pracovníkovi takéto právo priznáva.<sup>49</sup>

Verejnú funkciu možno vykonávať dvoma spôsobmi s ohľadom na pracovnoprávny pomer:

- a) popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo,
- b) ak nie je možné činnosť vykonávať popri plnení pracovnoprávnych povinností, tak dlhodobým uvoľnením z pracovného pomeru na výkon verejnej funkcie.

V prvom prípade môže byť zamestnancovi poskytnuté voľno v práci na nevyhnutne potrebný čas, ktorého rozsah je limitovaný. Zamestnávateľ mu môže poskytnúť pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku.

Druhým prípadom je situácia, kedy nie je možné vykonávať popri funkcii aj pracovný pomer na plný úväzok, a preto je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie.

Doba, počas ktorej je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, sa neposudzuje ako výkon práce.

Právami zamestnanca, ktorý má byť dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, sú:

<sup>49</sup> Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora z 20. decembra 2017, sp. zn. C-158/16

- a) právo na dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie - ide o uvoľnenie zamestnanca bez náhrady mzdy, pričom zamestnanec dostáva finančné plnenie od osoby, pre ktorú vykonáva činnosť. Ako príklad možno uviesť: „Zamestnanec bol zvolený do funkcie poslanca obecného zastupiteľstva. Požiada o dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie. Ku ktorému dňu môže žiadať o uvoľnenie? Zákonník práce výslovne nerieši deň uvoľnenia. Uvoľnenie však musí byť najskôr ku dňu, keď sa osoba ujme výkonu verejnej funkcie.“<sup>50</sup>
- b) právo na zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko podľa pracovnej zmluvy. Podľa ustanovenia § 157 ods. 3 Zákonníka práce, ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.<sup>51</sup> Z uvedeného vyplýva, že počas trvania prekážky v práci nie je možné zamestnanca preradiť na inú prácu a zamestnávateľ musí tohto zamestnanca stále viesť vo svojej evidencii, nakoľko zamestnanec má garantovaný návrat na pôvodné miesto po skončení výkonu verejnej funkcie. Dnešnú podobu toto ustanovenie dostalo na základe požiadavky Európskej komisie na zosúladenie § 157 Zákonníka práce so smernicou 76/207/EHS v znení smernice 2002/73/ES Slovenskou republikou. Išlo teda o prenesenie práva Európskej únie do nášho právneho poriadku. Zároveň je zamestnanec chránený aj pred výpoveďou v ochrannnej dobe, ktorou podľa zákonodarcu je aj doba, počas ktorej je zamestnanec uvoľnený dlhodobo na výkon verejnej funkcie.
- c) právo na zachovanie, prípadne prenesenie nevyčerpanej dovolenky. Zamestnancovi má byť zachovaná dovolenka až do jeho nástupu do práce. V zmysle ustanovenia § 113

<sup>50</sup> Toman, J.: *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 21 - 22 s.

<sup>51</sup> § 157 ods. 3 Zákonníka práce

ods. 5 Zákonníka práce, ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.<sup>52</sup> „Vzhľadom na to, že pracovný pomer počas dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie neskončil, zamestnancovi nemožno preplatiť dovolenku z dôvodu dlhodobého uvoľnenia s výnimkou časti dovolenky nad základnú výmeru 4 týždne (§ 116 ods. 2 a 3 ZP).“<sup>53</sup> Zamestnancovi, v zmysle ustanovenia § 109 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.<sup>54</sup>

## 2.4 Výkon občianskych povinností

Plnenie občianskej povinnosti je ďalším typom prekážky v práci na strane zamestnanca. Zákonník práce pojem „občianska povinnosť“ nedefinuje, obsahuje však v § 137 ods. 4 demonštratívny výpočet činností, ktoré považujeme za občiansku povinnosť, a to najmä:

- a) činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy,
- b) činnosť pri poskytnutí prvej pomoci,
- c) činnosť pri povinných lekárskech prehliadkach,
- d) činnosť pri opatreniach proti prenosným chorobám,
- e) činnosť pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,

<sup>52</sup> § 113 ods. 5 Zákonníka práce

<sup>53</sup> Toman, J.: *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 24 s.

<sup>54</sup> § 109 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce

- f) činnosť pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,
- g) činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu,
- h) činnosť pri mimoriadnych udalostiach,
- i) činnosť v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc,
- j) činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

Ďalšie činnosti, ktoré považujeme za občiansku povinnosť môžu byť uvedené v osobitných predpisoch.

#### 2.4.1 Činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy

##### Činnosť svedka

Ide o občiansku povinnosť, ktorú si zamestnanec plní bez náhrady mzdy. Zamestnávateľ je v takomto prípade povinný zamestnanca uvoľniť na nevyhnutne potrebný čas. Postavenie týchto osôb, vrátane ustanovení o povinnosti svedčiť a výpočet odmeny za výkon činnosti svedka, tzv. svedočné upravujú napr. nasledovné právne predpisy:

- a) zákon NR SR č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších právnych predpisov ustanovuje v ust. § 196 ods. 2 - Ak súd nariadi výsluch podľa odseku 1 - každá fyzická osoba je povinná dostaviť sa na predvolanie na súd a vypovedať ako svedok. Súd svedka poučí o jeho povinnosti vypovedať pravdu a nič nezamlčovať, o trestnoprávnych následkoch krivej výpovede a o jeho práve odoprieť výpoveď.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> § 196 ods. 2 zákona NR SR č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších právnych predpisov

V ustanovení § 200 ods. 2 - súd svedka poučí o jeho práve na svedočné. Výpočet výšky svedočného upravuje vyhláška č. 543/2005 Z. z. o Spravovacom a kancelárskom poriadku pre okresné súdy, krajské súdy, Špeciálny súd a vojenské súdy v znení neskorších právnych predpisov.

- b) Zákon NR SR č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších právnych predpisov ustanovuje v ustanovení § 172 ods. 1 - Svedkovi môže správny súd ako svedočné priznať náhradu účelne vynaložených hotových, preukázaných a uplatnených výdavkov spojených s jeho výsluchom.<sup>56</sup>
- c) Zákon NR SR č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších právnych predpisov ustanovuje v ustanovení § 127 ods. 1, že každý je povinný dostaviť sa na predvolanie orgánov činných v trestnom konaní a súdu a vypovedať ako svedok o tom, čo mu je známe o trestnom čine a o páchatelovi alebo o okolnostiach dôležitých pre trestné konanie<sup>57</sup> a následne v ustanovení § 128 ods. 1, že svedok, ktorý bol riadne predvolaný a bez dostatočného ospravedlnenia sa k úkonu neustanoví, môže byť predvedený. V konaní pred súdom na základe uznesenia súdu môže byť svedok zabezpečený spôsobom uvedeným v § 88, ak sú splnené podmienky pre taký postup. Na následky nedostavenia sa musí v predvolaní upozorniť.<sup>58</sup>
- d) zákon NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších právnych predpisov ustanovuje v ustanovení § 35 ods. 1 - Každý je povinný vypovedať ako svedok; musí vypovedať pravdivo a nesmie nič zamlčať<sup>59</sup> a v ustanovení § 41 ods. 1, že správny orgán predvolá osoby, osobná účasť ktorých pri prejednávaní veci je nevyhnutná<sup>60</sup> a v ustanovení § 41 ods. 2 - V predvolaní správny orgán upozorní na právne následky nedostavenia sa.<sup>61</sup>

<sup>56</sup> § 172 ods. 1 zákona NR SR č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších právnych predpisov

<sup>57</sup> § 127 ods. 1 zákona NR SR č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších právnych predpisov

<sup>58</sup> § 128 ods. 1 zákona NR SR č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších právnych predpisov

<sup>59</sup> § 35 ods. 1 zákona NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších právnych predpisov

<sup>60</sup> § 41 ods. 1 zákona NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších právnych predpisov

<sup>61</sup> § 41 ods. 2 zákona NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších právnych predpisov

- e) Zákon NR SR č. 563/2009 Z. z. o správe daní v znení neskorších právnych predpisov ustanovuje v § 12 ods. 2, že ak sa na výzvu správcu dane zúčastní na úkonoch súvisiacich so správou daní:
- a) svedok, patrí mu náhrada hotových výdavkov a ušlého zárobku; je nárok potrebné uplatniť u správcu dane, na ktorého výzvu sa na správe daní zúčastnil, súčasne s dokladmi, ktoré preukazujú uplatňovaný nárok, do piatich pracovných dní po výsluchu, inak tento nárok zaniká,
  - b) osoba, ktorá má listiny a iné veci potrebné v súvislosti so správou daní, okrem osoby, ktorej práva a povinnosti sú týmito úkonmi súvisiacimi so správou daní dotknuté, patrí jej náhrada hotových výdavkov spojená s ich predložením; nárok je potrebné uplatniť u správcu dane, na ktorého výzvu sa na správe daní zúčastnila, súčasne s dokladmi, ktoré preukazujú uplatňovaný nárok, do piatich pracovných dní od predloženia, inak tento nárok zaniká,
  - c) zástupca ustanovený správcom dane, patrí mu náhrada hotových výdavkov a ušlého zárobku; nárok je potrebné uplatniť u správcu dane, na ktorého výzvu sa na úkonoch súvisiacich so správou daní zúčastnil, súčasne s dokladmi, ktoré preukazujú uplatňovaný nárok do piatich pracovných dní po úkone, na ktorom sa zúčastnil, inak tento nárok zaniká.<sup>62</sup>

### Činnosť tlmočníka

Upravená je v zákone NR SR č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Na upresnenie pojmu tlmočnická činnosť si uvedieme jej zákonné znenie, ktoré uvádza, že tlmočnická činnosť je špecializovaná odborná činnosť vykonávaná za podmienok ustanovených v tomto zákone tlmočníkmi pre potreby zadávateľa.

<sup>62</sup> § 12 ods. 2 zákona NR SR č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) v znení neskorších právnych predpisov



Podľa ust. § 20 ods. 2 tohto zákona tlmočník vykonáva tlmočnickú činnosť využívaním svojho jazykového vzdelania a ďalšieho odborného vzdelania, špecifických schopností, zručností, skúseností, jazykových prostriedkov, technických prostriedkov a pomôcok; výsledok tejto činnosti je určený najmä na jednorazové vnímanie konkrétnej situácie z hľadiska používania rôznych jazykov a umožňuje priamu komunikáciu medzi osobami používajúcimi odlišné jazyky.<sup>63</sup> V zmysle citovaného zákona je tlmočníkom aj tlmočník posunkovej reči nepočujúcich, artikulačný tlmočník a tlmočník pre hluchoslepé osoby.

### Činnosť znalca

Rovnako tak ako činnosť tlmočníka je jeho činnosť upravená v zákone NR SR č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Znaleckou činnosťou podľa zákonnej definície je špecializovaná odborná činnosť vykonávaná za podmienok ustanovených v tomto zákone znalcami pre zadávateľa. Úkonmi znaleckej činnosti sú najmä znalecký posudok a jeho doplnenie, odborné stanovisko alebo potvrdenie a odborné vyjadrenie a vysvetlenie. Úkonmi znaleckej činnosti sú najmä znalecký posudok a jeho doplnok, odborné stanovisko alebo potvrdenie a odborné vyjadrenie a vysvetlenie.

V tejto súvislosti sa v citovanom zákone (§2 ods. 6) upravuje, že znalec vykonáva svoju činnosť pre zadávateľa za odmenu, náhradu hotových výdavkov a náhradu za stratu času tzv. „znalečné“. Postavenie znalca ďalej upravujú aj iné právne predpisy, ktorým je napr. zákon NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok), zákon NR SR č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok). Znalecká činnosť je obsiahnutá aj v zákone NR SR č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok.

### Činnosť iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy

<sup>63</sup> § 20 ods. 2 zákona NR SR č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Takouto osobou je napríklad osoba, ktorá má k dispozícii určitú listinu.

#### 2.4.2 Činnosť pri poskytnutí prvej pomoci

„Prvá pomoc je bezprostredná pomoc poskytnutá zranenej alebo chorej osobe. Ide o súbor opatrení, ktoré sa poskytujú postihnutému ešte pred odborným zdravotníckym ošetrením. Neposkytnutie prvej pomoci môže znamenať zbytočnú smrť! Prvá pomoc na mieste nehody a ochorenia je základom pre liečbu v nemocnici.“<sup>64</sup>

Každý z nás môže prísť do kontaktu s takouto situáciou a zároveň je v takomto prípade povinný poskytnúť alebo sprostredkovať nevyhnutnú pomoc s poukazom na ustanovenie § 11 ods. 13 zákona NR SR č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Nesplnenie povinnosti poskytnúť prvú pomoc je sankcionované zákonom NR SR č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov, ktorý definuje trestný čin neposkytnutia prvej pomoci.

Trestný zákon pozná celkom tri skutkové podstaty trestného činu neposkytnutia pomoci, ktoré spočívajú v tom, že:

- a) páchatel neposkytne osobe, ktorá je v nebezpečenstve smrti alebo javí príznaky ťažkej ujmy na zdraví, potrebnú pomoc, hoci tak môže urobiť bez nebezpečenstva pre seba alebo iného (ustanovenie § 177 ods. 1 Trestného zákona);

<sup>64</sup> Dostupné na internete: [http://www.minv.sk/?Zasady\\_poskytovania\\_prvej\\_pomoci](http://www.minv.sk/?Zasady_poskytovania_prvej_pomoci) [cit.2019-10-14 o 17:22 hod.]

- b) páchateľ ako vodič, ktorý po dopravnej nehode, na ktorej mal účasť, neposkytne osobe, ktorá pri nehode utrpela ujmu na zdraví, potrebnú pomoc, hoci tak môže urobiť bez nebezpečenstva pre seba alebo iného (ustanovenie § 178 Trestného zákona);
- c) páchateľ neposkytne osobe, ktorá je v nebezpečenstve smrti alebo javí príznaky ťažkej ujmy na zdraví, potrebnú pomoc, hoci je podľa povahy svojho zamestnania povinný takú pomoc poskytnúť (ustanovenie § 177 ods. 2 Trestného zákona); tento trestný čin sa dopravy netýka, preto sa mu v ďalšom texte už nebudeme venovať.

Ide o tzv. omisívny delikt, t. j. trestný čin spočívajúci v tom, že ho možno spáchať len opomenutím konania či nečinnosťou páchateľa. V zmysle staršej súdnej praxe môže spočívať poskytnutie potrebnej pomoci aj v privolaní záchranky alebo polície, či v prevoze zraneného do nemocnice.

#### 2.4.3 Činnosť pri povinných lekárskech prehliadkach

Jednou zo základných povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 355/2007 Z. z.“) je zabezpečenie posúdenia zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu, a to na základe výkonu lekárskech preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci. Zdravotná spôsobilosť zamestnancov na prácu sa posudzuje vo vzťahu ku všetkým zdraviu škodlivým faktorom, ktoré sú súčasťou výkonu práce a vo vzťahu k pracovným podmienkam, za ktorých sa práca vykonáva.

Poškodenie zdravia zamestnancov v práci môžu spôsobovať rôzne činitele, ktorými sú:

- a) fyzikálne faktory, akými sú napríklad hluk, elektromagnetické žiarenie, vibrácie,
- b) chemické faktory (rôzne chemické látky),
- c) biologické faktory (parazity, plesne, baktérie, vírusy),
- d) iné faktory práce a pracovného prostredia zaťažujúce ľudský organizmus (napr. záťaž zraku, sluchu, fyzická alebo psychická pracovná záťaž).

„V tomto prípade zákon stanovuje, že má ísť o činnosť pri povinných lekárskech prehliadkach, čo pôsobí zmätočne, keďže následne § 138 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej aj len „ZP“) stanovuje poskytnutie pracovného voľna na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a nie na činnosti pri nich. Ustanovenie § 137 ods. 4 ZP z hľadiska textácie skôr naznačuje činnosť lekára a § 138 ods. 1 ZP skôr naznačuje činnosť pacienta/vyšetrovaného. Keďže Zákonník práce účasť na povinných lekárskech prehliadkach už ako prekážku v práci na strane zamestnanca v iných ustanoveniach neupravuje (v § 138 ods. 2 ZP spolu upravené darovanie krvi je iným úkonom vo všeobecnom záujme), možno sa domnievať, že aj v prípade § 137 ods. 4 ZP bolo úmyslom upraviť povinnú lekársku prehliadku, ktorej sa podrobuje zamestnanec.“<sup>65</sup>

Je dôležité rozlišovať, či ide o lekársku prehliadku vyžadovanú Zákonníkom práce vo vzťahu k práci alebo mimo neho. V prípade lekárskej prehliadky vo väzbe na pracovnoprávny vzťah je podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Skutočnosť, či je možné činnosť vykonať mimo pracovného času, je potrebné posúdiť podľa typu prekážky v práci, ako aj v kontexte rámca právnej úpravy Zákonníka práce a iných právnych predpisov.

Napríklad podľa ustanovenia § 98 ods. 3 Zákonníka práce „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, a ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena.“<sup>66</sup>

V prípade účasti zamestnanca na povinných lekárskech prehliadkach, zamestnávateľ mu

<sup>65</sup> Toman, J.: *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 28 s.

<sup>66</sup> § 98 ods. 3 Zákonníka práce

poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Aj keď v tomto prípade nejde priamo o výkon práce, je to kvalifikované ako prekážka v práci na strane zamestnanca. Zákonník práce rieši aj túto otázku tak, že dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, považuje za výkon práce, ak Zákonník práce neustanovuje v iných ustanoveniach inak.

Podľa § 6 ods. 1 písm. q) zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších právnych predpisov je zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku.<sup>67</sup>

Zamestnanec je zároveň povinný podrobiť sa týmto lekárskeho preventívnym prehliadkam.

V súvislosti so zaistovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je náklady (vrátane lekárskeho prehliadok, ktoré sú pre zamestnanca povinné pre jeho výkon práce) povinný znášať zamestnávateľ bez možnosti ich presunutia na zamestnanca. To znamená, že ak zamestnanec uhradil u lekára nejaký poplatok, má nárok dať si preplatiť potvrdenie o úhrade tohto poplatku - zamestnávateľom.

Táto povinnosť je stanovená v zákone NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, ako aj v zákone NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

#### 2.4.4 Činnosť pri opatreniach proti prenosným chorobám

Prevenia a kontrola prenosných ochorení podľa ustanovenia § 1 ods. 1 vyhlášky Ministerstva

<sup>67</sup> § 6 ods. 1 písm. q) zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších právnych predpisov

zdravotníctva Slovenskej republiky č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení sa vzťahuje na každé ochorenie, ktoré sa môže preniesť na človeka, s osobitným zreteľom na prenosné ochorenia podliehajúce povinnému hláseniu v Slovenskej republike a tie prenosné ochorenia a špeciálne zdravotné problematiky, ktoré sú zahrnuté do špecializovaných sietí pre epidemiologický dohľad nad prenosnými ochoreniami podľa osobitných predpisov.<sup>68</sup>

Ustanovenie § 137 ods. 4 Zákonníka práce pojednáva o činnosti zamestnanca, ktorý sa podieľa na opatreniach proti prenosným chorobám.

#### 2.4.5 Činnosť pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti

Pojem liečebno-preventívna starostlivosť nie je v Zákonníku práce definovaný. Vymedzoval ho aktuálne už zrušený zákon NR SR č. 20/1966 Zb. o starostlivosti o zdravie ľudu.

„Liečebno-preventívna starostlivosť spočívala v starostlivosti o ochranu, navrátenie a upevnenie zdravia jednotlivcov i kolektívov; poskytovala sa obyvateľstvu v zdraví i pri chorobe, v materstve a pri iných stavoch vyžadujúcich lekársku pomoc. Liečebno- preventívna starostlivosť sa poskytovala ako primárna starostlivosť, sekundárna starostlivosť a následná starostlivosť. Primárna liečebno-preventívna starostlivosť bola základná ambulantná starostlivosť, vrátane ambulantnej a návštevnej pohotovostnej služby a rýchlej zdravotníckej pomoci. Sekundárna starostlivosť bola odborná ambulantná a nemocničná starostlivosť. Následná starostlivosť bola starostlivosť dopĺňujúca odborné zdravotnícke služby. Súčasťou liečebno-preventívnej starostlivosti bolo aj poskytovanie kúpeľnej starostlivosti, poskytovanie liekov, liečebných a ortopedických pomôcok a iných zdravotníckych potrieb a doprava chorých.

<sup>68</sup> § 1 ods. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení

Posúdenie tejto prekážky má význam v kontexte určitej pracovnej rehabilitácie zamestnanca, resp. kúpeľov pre zamestnanca.“<sup>69</sup>

#### 2.4.6 Činnosť pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení

Veterinárna činnosť je upravená v zákone NR SR č. 39/2007 Z. z. o veterinárnej starostlivosti. Ide o širokú škálu preventívnych, ochranných a kontrolných úkonov na úseku veterinárnej starostlivosti.

#### 2.4.7 Činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu

Vznik, rozsah ako aj zánik brannej povinnosti upravuje zákon NR SR č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o brannej povinnosti“). Citovaný zákon obsahuje definíciu, čo sa rozumie brannou povinnosťou. Ide o povinnosť podrobiť sa odvodu, ako aj povinnosť vykonať mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu. Vznik brannej povinnosti prislúcha občanom mužského pohlavia s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, a to k 1. januáru kalendárneho roka, kedy dovŕšia 19 rokov veku.

Vysvetlenie pojmu mimoriadna služba obsahuje ustanovenie § 2 ods. 1 písm. c) Zákona o brannej povinnosti, ktorý ju definuje ako vojenskú službu vykonávanú v služobnom pomere, ktorú je v období krízovej situácie povinný vykonať vojak mimoriadnej služby. V tejto súvislosti je potrebné vysvetliť aj pojem, čo sa rozumie pod krízovou situáciou. Krízovou situáciou je obdobie, kedy je bezprostredne ohrozená alebo narušená bezpečnosť štátu a ústavné orgány môžu za účelom jej riešenia vypovedať vojnu, vyhlásiť vojnový stav alebo výnimočný stav, alebo núdzový stav.

<sup>69</sup> Toman, J.: *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 30 - 31 s.

Alternatívnu službu upravuje § 2 písm. a) zákona NR SR č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu v znení neskorších právnych predpisov ako inú službu namiesto mimoriadnej služby, ktorú je registrovaný občan alebo vojak v zálohe povinný vykonať v čase vojny a vojnového stavu, ak podal písomné vyhlásenie o odopretí výkonu mimoriadnej služby dôvodu, že jej výkon je v rozpore s jeho svedomím alebo náboženským vyznaním.<sup>70</sup>

#### 2.4.8 Činnosť pri mimoriadnych udalostiach

Mimoriadnou udalosťou sa rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa alebo teroristický útok. Normotvorca tieto pojmy ako aj pojem mimoriadna udalosť definuje v zákone NR SR č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov.

#### 2.4.9 Činnosť v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc

Osobnou pomocou je potrebné rozumieť poskytnutie pomoci potrebnej na záchranu života, zdravia, životného prostredia, či majetku a i.

Podľa ustanovenia § 13 ods. 1 zákona NR SR č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme v znení neskorších právnych predpisov, je každý povinný pri zásahu na výzvu veliteľa zásahu, oprávnenej osoby alebo operačného strediska tiesňového volania poskytnúť pomoc, ktorá spočíva v osobnej pomoci alebo inej pomoci potrebnej na záchranu života, zdravia alebo majetku.<sup>71</sup> Aj zákon NR SR č. 7/2010 Z. z. o ochrane pred povodňami zakotvuje poskytnutie osobnej pomoci na ochranu zdravia, majetku, životného prostredia, kultúrneho dedičstva a hospodárskej činnosti pred povodňami.

<sup>70</sup> § 2 písm. a) zákona NR SR č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu v znení neskorších právnych predpisov

<sup>71</sup> § 13 ods. 1 zákona NR SR č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme v znení neskorších právnych predpisov



#### 2.4.10 Činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch

Povinným subjektom je v tomto prípade zamestnávateľ, ktorý je povinný zabezpečiť rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie, a to za účelom predchádzania vzniku chorôb z povolania. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.<sup>72</sup>

#### 2.5 Prekážky v práci z dôvodu výkonu iných úkonov vo všeobecnom záujme

Iným úkonom vo všeobecnom záujme je činnosť, o ktorej to ustanoví Zákonník práce alebo osobitný predpis. Pojem „iný úkon vo všeobecnom záujme“ nie je v Zákonníku práce explicitne definovaný, citovaný zákon obsahuje v ustanovení § 137 ods. 5 len výpočet iných úkonov, ktoré sú vo všeobecnom záujme. Osobitným prepisom môžu byť určené aj ďalšie prekážky z dôvodu výkonu iných úkonov vo všeobecnom záujme.

Zákonník práce zaraďuje medzi iný úkon vo všeobecnom záujme najmä:

- a) darovanie krvi a aferézu,
- b) darovanie ďalších biologických materiálov,
- c) výkon funkcie v odborovom orgáne,
- d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,
- e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,
- f) činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky,
- g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,

<sup>72</sup> § 11 ods. 1 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov

- h) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,
- i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
- j) činnosť člena rozkladovej komisie,
- k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
- l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.<sup>73</sup>

Podľa ustanovenia § 138 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku za účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno je limitované len nevyhnutne potrebným časom, do ktorého spadá čas cesty na odber a späť a čas na zotavenie po odbere.

Do pracovného voľna môže byť zahrnutý aj čas na zotavenie, ktorý bol lekárom predĺžený s ohľadom na charakter odberu a zdravotný stav darcu. Tento čas môže byť predĺžený maximálne po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber.

Zákonodarca rieši aj situáciu, keď k odberu nedôjde. Pôjde o situáciu, keď to napr. nedovolí zdravotný stav darcu. V takomto prípade, bude darcovi taktiež poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Právny poriadok Slovenskej republiky nepovoľuje nákup krvi, aferézy a iných biologických

<sup>73</sup> § 137 ods. 5 Zákonníka práce

materiálov a z tohto dôvodu sa získavanie týchto materiálov uskutočňuje formou darovania. Zákonník práce nemá v tomto smere žiadne obmedzenie, t. j. že počet darovaní krvi v kalendárnom roku nie je limitovaný, ale závisí od zdravotného stavu darcu. Frekvencia darčovstva krvi u mužov je 3 mesiace a u žien 4 mesiace od posledného odberu.

Aferéza je procedúra pri ktorej krv od darcu prúdi do prístroja, krvinkového separátora, kde sa oddelia jednotlivé krvné komponenty od seba. Pri aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov (napr. deoxyribonukleovej kyseliny - DNA) sa postupuje rovnako ako pri darčovstve krvi.

Príklad:

„Zamestnanec bol darovať krv a zamestnávateľ mu zameškaný deň v práci napísal ako deň u lekára – priepustku, čím prišiel o jeden deň zo siedmich, ktoré má vyhradené na lekára v priebehu roku. Mal na to zamestnávateľ právo?

Účasť na darovaní krvi je samostatná prekážka v práci z dôvodu všeobecného záujmu a zamestnávateľ nemôže na tento deň namiesto tejto prekážky určiť dôležitú osobnú prekážku v práci podľa ustanovenia § 141 ods. 2 písm. a) ZP, t. j. vyšetrenie/ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení.“<sup>74</sup>

Ďalšou prekážkou v práci je výkon funkcie v odborovom orgáne.

Túto prekážku v práci môžeme rozdeliť do 3 skupín, a to:

- a) dlhodobé uvoľnenie na výkon činnosti odborovej funkcie – v tomto prípade zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy od zamestnávateľa,
- b) dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne u zamestnávateľa za podmienok dojednaných v zmluve – v tomto prípade nemusí zamestnanec

<sup>74</sup> Toman, J.: *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 35 s.

- vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve,
- c) výkon funkcie v odborovom orgáne (u zamestnávateľa) popri trvaní pracovného pomeru.

V prvom aj v druhom prípade má zamestnanec nasledovné práva:

- a) právo na dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie,  
b) právo na opätovné zaradenie po skončení výkonu odborovej funkcie,  
c) právo na ochranu pred jeho postihovaním za výkon tejto funkcie,  
d) právo na zachovanie a prenesenie nevyčerpanej dovolenky.

Pri tretej uvedenej možnosti zamestnanec nie je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne a túto svoju funkciu vykonáva popri plnení úloh vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru.

Podľa ustanovenia § 240 ods. 1 Zákonníka práce činnosť zástupcov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda<sup>75</sup> (to znamená, že v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca).

Aktuálna právna úprava zakotvuje, že zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ; pracovné voľno podľa ustanovenia § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody (pozri ustanovenie § 240 ods.2 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému

<sup>75</sup> § 240 ods. 1 Zákonníka práce

dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.

V tom prípade, ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.<sup>76</sup>

„Všetky dôvody zakladajúce prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu nezakladajú právny nárok zamestnanca na poskytnutie náhrady mzdy zo strany zamestnávateľa. Náhrada mzdy môže byť zo strany zamestnávateľa poskytnutá len v prípade, ak sám ZP alebo osobitný

<sup>76</sup> § 240 ods. 3 Zákonníka práce

zákon, či kolektívna zmluva neustanoví inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak.“<sup>77</sup>

Ďalšou prekážkou na strane zamestnanca je činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka. Môžeme ich rozdeliť na dve situácie:

- a) V zmysle ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce pôjde o dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou. Ak u zamestnávateľa pôsobí zamestnanecká rada a zamestnanec požiada o dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady, zamestnávateľ mu musí v zmysle Zákonníka práce vyhovieť. Slovenská právna úprava sa nevenuje problematike dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka. Dôverník môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva od troch do štyridsaťdeväť zamestnancov.
- b) Činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je vykonávaná popri plnení pracovnoprávných úloh, pričom ide o prekážku v práci na strane zamestnanca ako iný výkon vo všeobecnom záujme.

Nedôslednosť zákonodarcu možno vidieť v situácii, keď je zamestnanec ako člen zamestnaneckej rady dlhodobo uvoľňovaný na výkon funkcie v zamestnaneckej rade a Zákonník práce neuvádza, že by mal zamestnanec garantované pracovné miesto, ako je to napr. pri návrate do práce po skončení „činnosti pre odborovú organizáciu“ v zmysle ustanovenia § 157 ods. 3 Zákonníka práce. Rovnako tak normotvorca neupravuje ani zamestnaneckého dôverníka. Zamestnanec však má so zamestnávateľom uzavretú pracovnú zmluvu, ku ktorej skončeniu nedošlo a teda zamestnávateľ je povinný mu po skončení výkonu funkcie pridelovať prácu vyplývajúcu z pracovnoprávneho pomeru. Pred ukončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je Zákonníkom práce zamestnanec chránený aj tým, že počas výkonu funkčného obdobia ako aj počas šiestich mesiacov po jeho skončení, nie

<sup>77</sup> Barancová, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava. Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004. 650 - 651 s.

je možné s ním ukončiť pracovný pomer. V tejto súvislosti by to bolo chápané, že to má súvis s ich postavením či činnosťou.

Účast zástupcov zamestnancov na vzdelávaní upravuje ustanovenie § 240 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Prekážku v práci na strane zamestnanca predstavuje aj činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov pre ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky.

Voľby do Národnej rady SR, voľbu prezidenta SR a voľby do orgánov územnej samosprávy vyhlasuje predseda Národnej rady SR, a to v zmysle čl. 89 ods. 2 písm. d) ústavného zákona NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej aj len „Ústava SR“ alebo „Ústava Slovenskej republiky“).

V tejto súvislosti naša právna úprava v Ústave Slovenskej republiky je nasledovná:

#### Čl. 93 Ústavy SR:

ods. 1 - Referendom sa potvrdí ústavný zákon o vstupe do štátneho zväzku s inými štátmi alebo o vystúpení z tohto zväzku.

ods. 2 - Referendom sa môže rozhodnúť aj o iných dôležitých otázkach verejného záujmu.

ods. 3 - Predmetom referenda nemôžu byť základné práva a slobody, dane, odvody a štátny rozpočet.<sup>78</sup>

<sup>78</sup> Čl. 93 zákona NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

## Čl. 106 Ústavy SR:

ods. 1 - Prezidenta možno odvolať z funkcie pred skončením volebného obdobia ľudovým hlasovaním. Ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky na základe uznesenia Národnej rady Slovenskej republiky prijatého najmenej trojpätinovou väčšinou všetkých poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, a to do 30 dní od prijatia uznesenia tak, aby sa ľudové hlasovanie vykonalo do 60 dní od jeho vyhlásenia.

ods. 2 - Prezident je odvolaný, ak za jeho odvolanie v ľudovom hlasovaní hlasovala nadpolovičná väčšina všetkých oprávnených voličov.

ods. 3 - Ak prezident nebol v ľudovom hlasovaní odvolaný, rozpustí prezident Národnú radu Slovenskej republiky do 30 dní od vyhlásenia výsledkov ľudového hlasovania. V takom prípade začína prezidentovi plynúť nové volebné obdobie. Predseda Národnej rady Slovenskej republiky vyhlási voľby do Národnej rady Slovenskej republiky do siedmich dní od jej rozpustenia.

Ods. 4 - Podrobnosti o odvolaní prezidenta ustanoví zákon.<sup>79</sup>

Je potrebné uviesť, že práva členov volebných komisií a ich postavenie upravuje zákon NR SR č. 333/2004 Z. z. o voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, zákon NR SR č. 46/1999 Z. z. o spôsobe voľby prezidenta Slovenskej republiky, o ľudovom hlasovaní, o jeho odvolaní a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, zákon NR SR č. 346/1990 Zb. o voľbách do samosprávy obcí v znení neskorších predpisov, zákon NR SR č. 303/2001 Z. z. o voľbách do orgánov samosprávnych krajov a o doplnení Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov, zákon NR SR č. 564/1992 Zb. o spôsobe vykonávania referenda v znení neskorších predpisov.

„Nároky členov volebných komisií a zapisovateľov upravuje § 36 cit. zákona. Člen volebnej komisie a zapisovateľ volebnej komisie nesmie byť pre výkon svojej funkcie obmedzený

<sup>79</sup> Čl. 106 zákona NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky



v právach a nárokoch vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu; má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy alebo s náhradou platu v sume jeho priemerného zárobku. Výkon funkcie člena volebnej komisie a zapisovateľa volebnej komisie je iným úkonom vo všeobecnom záujme (§36 ods. 1).“<sup>80</sup>

Zákonníkom práce tolerovaná prekážka v práci je aj činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii. Zriadenie, postavenie a úlohy horskej záchrannej služby upravuje zákon NR SR č. 544/2002 Z. z. o Horskej záchrannej službe v znení neskorších predpisov. Predmetom úpravy tohto zákona sú aj práva a povinnosti právnických osôb a fyzických osôb v súvislosti s bezpečnosťou osôb v horských oblastiach, práva a povinnosti prevádzkovateľov lyžiarskych tratí a prevádzkovateľov zariadení určených na osobnú lanovú dopravu a sankcie za porušenie povinností ustanovených týmto zákonom

Činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež patrí do kategórie iných úkonov vo všeobecnom záujme.

Myslíme si, že nie je rozhodujúce, v ktorej krajine túto činnosť zamestnanec vykonáva, keďže zákon neustanovuje, že ide o činnosť podľa osobitného právneho predpisu, kde by sa zúžil rozsah.

Zriadenie a účasť v poradných orgánoch vlády upravuje ustanovenie § 2 zákona NR SR č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii štátnej správy. Podľa tohto ustanovenia sú poradnými orgánmi vlády SR Legislatívna rada vlády SR, Hospodárska a sociálna rada SR (Konzultačný a dohodovací orgán), Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť, Akreditačná komisia, Bezpečnostná rada Slovenskej republiky, Rada vlády SR pre vedu, techniku a inovácie, Rada vlády Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie a

<sup>80</sup> Toman, J.: *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 46 s.

prípravu, Úverový a záručný výbor vlády SR, Pandemická komisia vlády SR, Riadiaci výbor pre systémový audit pripravenosti subjektov zapojených do systému implementácie fondov EÚ na programové obdobie 2007 - 2013, Rada vlády SR pre mimovládne neziskové organizácie, Splnomocnenec vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti, Ministerstvo vnútra SR, Rada vlády SR pre Partnerskú dohodu na roky 2014 - 2020, Rada vlády SR pre kultúru, Rada vlády Slovenskej republiky na podporu exportu a investícií, Rada vlády SR pre prevenciu kriminality.

Aj činnosť člena rozkladovej komisie je prekážkou na strane zamestnanca. Rozkladové komisie sú upravené v rámci správneho konania v zákone NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok).

V zmysle ustanovenia § 61 ods. 2 zákona NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) o rozklade rozhoduje vedúci ústredného orgánu štátnej správy na základe návrhu ním ustanovenej osobitnej komisie.<sup>81</sup>

Článok 10 Zákonníka práce zakotvuje právo na kolektívne vyjednávanie a stanovuje jeho základný rámec nasledovne: „Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.“ (pozri článok 10 Zákonníka práce). Zamestnanci toto svoje vyššie uvedené právo majú možnosť realizovať len prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov upravuje postavenie a činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu v rámci kolektívneho vyjednávania. Sprostredkovateľov a rozhodcov vyberá Ministerstvo na základe

<sup>81</sup> § 61 ods. 2 zákona NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších právnych predpisov

žiadosti občana Slovenskej republiky alebo na návrh zástupcov zamestnávateľov, štátnych orgánov, vedeckých inštitúcií, vysokých škôl a zástupcov odborových orgánov.

Ustanovenie § 10a ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov obsahuje podmienky, ktoré musí sprostredkovateľ alebo rozhodca spĺňať:

- a) Občan Slovenskej republiky,
- b) plnú spôsobilosť na právne úkony,
- c) trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- d) bezúhonnosť,
- e) ukončené vysokoškolské vzdelanie,
- f) odbornú spôsobilosť.

Podľa ustanovenie § 10 zákona Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov „kolektívne spory podľa tohto zákona sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.“<sup>82</sup>

V prípade, ak medzi zamestnancami a zamestnávateľmi nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, príp. sa nedohodnú na plnení záväzkov z nej vyplývajúcich, predložia zmluvné strany kolektívny spor na riešenie sprostredkovateľovi. Ak nedôjde k vyriešeniu sporu pred sprostredkovateľom, t. j. konanie bolo neúspešné, zmluvné strany môžu rozhodcu požiadať o rozhodnutie v spore.

Zamestnanec má nárok na pracovné voľno pri výkone vyššie uvedenej činnosti, ale bez nároku na náhradu mzdy. Sprostredkovateľ alebo rozhodca však majú možnosť svoje nároky tohto charakteru uplatniť podľa osobitného predpisu. Ak nebola so sprostredkovateľom dohodnutá zmluvná odmena, patrí mu odmena podľa vyhlášky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny

<sup>82</sup> § 10 zákona Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom. Vyhláška stanovuje aj odmenu pre rozhodcu za jeho činnosť.

Poslednou prekážkou tejto časti je činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy. Tento rámec je upravený zákonom č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

## 2.6 Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

Právna úprava tejto prekážky v práci v Zákonníku práce je v ustanovení § 138a Zákonníka práce v nasledovnom znení: „Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.“<sup>83</sup>

Právne postavenie dobrovoľníka a právne vzťahy pri poskytovaní služieb, činností a iných výkonov dobrovoľníkom upravuje zákon NR SR č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej aj ako „zákon o dobrovoľníctve“).

„Dobrovoľníckou činnosťou je neplatená činnosť v prospech druhých, a to vykonávaná z vlastnej vôle. Ide najmä o pomoc a angažovanie sa v rôznych charitatívnych, humanitných, ekologických, náboženských organizáciách (ochrancovia životného prostredia, ľudských práv, ochrana práv detí, rôzne kultúrne, humanitné, športové združenia a neziskové organizácie).“<sup>84</sup>

<sup>83</sup> § 138a Zákonníka práce

<sup>84</sup> Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-1-Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnanca.htm> [cit. 2019-11-05 o 17:33 hod.]

Pred prijatím zákona o dobrovoľníctve bola sporná otázka, či bezodplatná činnosť fyzickej osoby bola alebo nebola obchádzaním zákazu nelegálneho zamestnávania. Citovaný zákon však túto otázku vyriešil.

Dobrovoľnícka činnosť je akákoľvek neplatená činnosť založená na schopnosti, zručnosti alebo vedomosti dobrovoľníka, ktorú vykonáva pre inú osobu v jej prospech alebo vo verejný prospech.

O dobrovoľnícku činnosť ide vtedy, ak sa:

- a) „vykonáva mimo svojich pracovných povinností, služobných povinností a študijných povinností vyplývajúcich jej zo zákona, z pracovnej zmluvy, zo služobnej zmluvy, zo študijného poriadku alebo z iného obdobného pre neho záväzného dokumentu,
- b) nevykonáva pre orgán alebo funkcionára právnickej osoby, ktorej je členom, zamestnancom, žiakom alebo študentom,
- c) vykonáva mimo svojho podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti.“  
(pozri ustanovenie § 2 ods. 1 zákona o dobrovoľníctve).

Dobrovoľnícku činnosť vykonáva dobrovoľník na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti. Ak má záujem vykonávať dobrovoľník túto činnosť aj počas pracovného času, môže mu byť zo strany zamestnávateľa po dohode so zástupcami zamestnancov poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, či náhradu mzdy.

## 2.7 Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy

Normotvorca za účelom výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy umožnil zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancovi na základe jeho žiadosti pracovné voľno. Počas pracovného voľna nepatrí zamestnancovi mzda ani náhrada mzdy, s výnimkou ak sa zamestnávateľ

a zamestnanec nedohodnú inak. Pracovné voľno poskytnuté v súvislosti s výkonom dobrovoľnej vojenskej prípravy sa nepovažuje za výkon práce.

Ide o pomerne novú prekážku v práci zaradenú do Zákonníka práce s účinnosťou od 02.01.2016 prijatou novelou zákona NRSR č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. Tento zákon upravuje aj podmienky poskytnutia finančného príspevku vojakovi dobrovoľnej vojenskej prípravy.

## **2.8 Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl**

Podľa Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku:

- a) ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie,
- b) ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne do určeného vojenského útvaru ozbrojených síl na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl – ak je toto miesto vzdialené od miesta bydliska, či pracoviska zamestnanca tak ďaleko, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, má nárok na jeden deň pracovného voľna. Rovnako tak má nárok na pracovné voľno pri ceste späť.

Náhradu mzdy mu zamestnávateľ v tomto prípade poskytne až po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Úhradu nákladov vynaložených ako náhradu mzdy zamestnávateľovi následne preplatí príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo vojenský útvar ozbrojených síl, v ktorom zamestnanec vykonával pravidelné cvičenie alebo plnil úlohy ozbrojených síl. „Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení pravidelného

cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl.“<sup>85</sup>

## 2.9 Zvyšovanie kvalifikácie

„Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.“<sup>86</sup>

Zamestnávateľia sa starajú o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, príp. o jej zvyšovanie. Dbajú na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

V praxi nastávajú aj prípady, kedy zamestnanec získa kvalifikáciu zaškolením až po vzniku pracovného pomeru. Zákonodarca v pracovnoprávnom predpise zakotvil aj oprávnenie zamestnávateľa uložiť zamestnancovi povinnosť zúčastniť sa na štúdiu, či vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Tomuto oprávneniu zamestnávateľa prislúcha zároveň aj povinnosť zamestnanca si permanentne prehlbovať kvalifikáciu na výkon svojej práce, a to napríklad jej udržiavaním, či obnovovaním. Zamestnávateľ musí zamestnancovi vytvoriť také pracovné podmienky, aby mu prehlbovanie spôsobilosti umožnil. V prípade prehlbovania kvalifikácie nejde o prekážku v práci, ale je to považované za výkon práce, za ktorý zamestnancovi prislúcha mzda. Pojem „zvýšenie kvalifikácie“ ani „prehlbovanie kvalifikácie“ nie je v Zákonníku práce definovaný. „Z hľadiska pracovnoprávnej teórie získanie alebo zvýšenie kvalifikácie predstavuje takú kvalitatívnu zmenu v obsahu vzdelávania, ktorá sa premieta do zvýšenia kvalifikačného stupňa.“<sup>87</sup>

<sup>85</sup> § 139 ods. 7 Zákonníka práce

<sup>86</sup> § 140 ods. 1 Zákonníka práce

<sup>87</sup> Barancová, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie* Bratislava. C. H. Beck, 2015. 896 s.

„Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.“<sup>88</sup> Zákonník práce zakotvuje minimálny rozsah pracovného voľna zamestnanca pri zvyšovaní kvalifikácie za predpokladu, že s tým zamestnávateľ súhlasí, ktorý musí byť zamestnancovi poskytnutý:

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.“<sup>89</sup>

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.<sup>90</sup> „O prehlbovanie kvalifikácie pôjde vtedy, keď prehlbovanie, udržovanie, resp. obnovovanie kvalifikácie sa uskutočňuje v rámci toho istého kvalifikačného stupňa získaného príslušným vzdelaním, t. j. ide o kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na tej iste horizontálnej úrovni bez zmeny kvalifikačného stupňa, ktorý predstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni.“<sup>91</sup>

Rozdielom medzi zvyšovaním kvalifikácie a prehlbovaním kvalifikácie, je ten, že pri zvyšovaní kvalifikácie získa zamestnanec vyšší stupeň vzdelania. Pri zvyšovaní kvalifikácie ide spravidla o náročnejší proces zvyšovania si vzdelania, či už z časového ako aj finančného hľadiska. Naša

<sup>88</sup> § 140 ods. 2 Zákonníka práce

<sup>89</sup> § 140 ods. 3 Zákonníka práce

<sup>90</sup> § 140 ods. 5 Zákonníka práce

<sup>91</sup> Barancová, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava. Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004. 653 - 654 s.



právna úprava za účelom získania predpokladov zamestnanca pre výkon kvalifikačne náročnejšej práce, umožňuje uzatvoriť medzi zamestnancom a zamestnávateľom písomnú dohodu, ktorej predmetom bude záväzok zamestnávateľa dať možnosť zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu s tým, že mu poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, preplatením výdavkov na štúdium a záväzok zamestnanca pracovať pre zamestnávateľa určitú dobu po skončení štúdia alebo zaplatiť mu výdavky, ktoré mu vznikli v súvislosti so štúdiom zamestnanca.

Obsahovou náležitosťou dohody je:

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- b) študijný odbor a označenie školy,
- c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.<sup>92</sup>

Nedodržanie obligatórnej písomnej formy dohody, ako aj absencia niektorej z požadovaných obsahových náležitostí dohody spôsobuje jej neplatnosť.

## 2.10 Dôležité osobné prekážky

„Názov „dôležité osobné prekážky v práci“ vyplýva z toho, že ide o prekážky v práci, ktoré spočívajú v osobe zamestnanca, pritom ich zákonodarca považuje za natoľko právne významné, že v prípade ich vzniku zakladá právo zamestnanca na pracovné voľno a u časti prekážok v práci tohto druhu aj právo zamestnanca na náhradu mzdy alebo právo na dávky nemocenského poistenia.“<sup>93</sup>

<sup>92</sup> § 155 ods. 2 Zákonníka práce

<sup>93</sup> Barancová, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie* Bratislava. C. H. Beck, 2015. 901 s.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že týmito prekážkami v práci sa zabezpečujú potreby zamestnanca, ktoré sú osobného, či rodinného alebo zdravotného charakteru a i. Ide o veľmi často využívané prekážky v práci zo strany zamestnancov.

Túto skupinu prekážok v práci môžeme rozdeliť do dvoch množín, do prvej množiny zaraďujeme prekážky v práci upravené v ustanovenie § 141 ods. 1 a ods. 8 Zákonníka práce, ktorých absenciu zamestnanca v práci musí zamestnávateľ ospravedlniť bez nároku zamestnanca na náhradu mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Finančné zabezpečenie zamestnanca sa spravuje predpismi sociálneho zabezpečenia. Túto neprítomnosť je zamestnávateľ povinný ospravedlniť v dĺžke ako trvá, pričom nie je zo zákona limitovaná tým, že by mala trvať len nevyhnutný čas, s výnimkou doby trvania materskej a rodičovskej dovolenky. Zamestnanec nemusí o poskytnutie voľna žiadať, má však povinnosť bezodkladne o vzniku prekážky zamestnávateľa informovať. Zaraďujeme sem tieto prekážky v práci:

a) dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu alebo úraz – úprava dočasnej pracovnej neschopnosti je podrobne uvedená v ust. § 12a zákona NR SR č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, podľa ktorého: „Dočasnú pracovnú neschopnosť osoby posudzuje a rozhoduje o nej príslušný ošetrojúci lekár, ktorým je všeobecný lekár, alebo lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore gynekológia a pôrodníctvo, s ktorým má osoba uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti podľa § 12, ak ide o posudzovanie a rozhodovanie o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby pri poskytovaní ambulantnej starostlivosti, alebo lekár zdravotníckeho zariadenia ústavnej starostlivosti určený poskytovateľom, ak ide o posudzovanie a rozhodovanie o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby pri poskytovaní ústavnej starostlivosti.“<sup>94</sup>

<sup>94</sup> § 12a zákona NR SR č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení

O dočasnej pracovnej neschopnosti vystaví ošetrojúci lekár na predpísanom tlačive potvrdenie. Zamestnanec je povinný oznámiť dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnávateľovi. Nesplnenie tejto povinnosti je považované za porušenie pracovnej disciplíny.

Zamestnanec je podľa Zákonníka práce v tomto období povinný dodržiavať ošetrojúcim lekárom stanovený liečebný režim. Za týmto účelom má zamestnávateľ právo vykonať kontrolu v mieste určenom v potvrdení ako miesto zdržiavania sa počas pracovnej neschopnosti.

b) materská dovolenka a rodičovská dovolenka – v zmysle ust. § 166 ods. 1 Zákonníka práce „V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.“<sup>95</sup>

Rodičovská dovolenka sa poskytuje do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, a ak má dieťa dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav vyžadujúci si osobitnú starostlivosť, až do šiestich rokov veku dieťaťa.

c) karanténa – podľa Wikipédie je to „povinná izolácia ľudí alebo zvierat s cieľom pozorovania, či sa u nich prejavujú príznaky nejakej choroby. Je používaná na ľuďoch alebo nákladoch, ktoré prichádzajú z regiónov ohrozených epidémií.“<sup>96</sup>

d) ošetrovanie chorého člena rodiny - zamestnanec má nárok na dávku sociálneho

<sup>95</sup> § 166 ods. 1 Zákonníka práce

<sup>96</sup> Dostupné na internete: <https://sk.wikipedia.org/wiki/Karanténa> [cit. 2019-11-05 o 20:18]

zabezpečenia – ošetrovné upravenú v ust. § 42 zákona NR SR č. 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov,

e) počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca – tak ako v predchádzajúcom bode má zamestnanec nárok na dávku sociálneho zabezpečenia – ošetrovné upravenú v ust. § 42 zákona NR SR č. 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov.

f) účasť na štrajku pri uplatňovaní hospodárskych a sociálnych práv – K účasti na štrajku nesmie byť zamestnanec donucovaný, a naopak v účasti na ňom mu nemôže nikto brániť. V prípade, ak by súd právoplatne rozhodol, že štrajk bol nezákonný, neprítomnosť v práci sa považuje za neospravedlnenú.

Do druhej množiny zaraďujeme prekážky v práci upravené v ust. § 141 ods. 2 Zákonníka práce, pri ktorých pracovnoprávny predpis stanovuje rozsah ich trvania, ako aj skutočnosť, či za trvanie prekážky bude poskytnutá náhrada mzdy alebo nie.

Medzi tieto prekážky v práci zaraďujeme:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení – zamestnancovi je poskytnuté na nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno s náhradou mzdy, najviac však na sedem dní v kalendárnom roku. Po prekročení tohto rozsahu musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, avšak už bez náhrady mzdy. V spojitosti s preventívnymi lekáorskými prehliadkami v tehotenstve zamestnávateľ poskytne na nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno s náhradou mzdy. Podmienkou vo všetkých troch prípadoch je, že vyšetrenie nebolo možné realizovať mimo pracovného času.

Zdravotníckym zariadením sa podľa ust. § 7 ods. 1 a 2 zákona NR SR č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov rozumie „prevádzkový útvar zriadený na poskytovanie zdravotnej starostlivosti a služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.“<sup>97</sup>

„Zdravotnícke zariadenia možno prevádzkovať len na základe povolenia; povolenia sa vydávajú na zdravotnícke zariadenia

- a) ambulantnej zdravotnej starostlivosti,
- b) ústavnej zdravotnej starostlivosti,
- c) lekárenskej starostlivosti.“<sup>98</sup>

Návštevou zariadenia za účelom ošetrovania, ktoré nie je zdravotníckym zariadením, nevzniká právo zamestnanca na čerpanie prekážky v práci podľa tohto zákonného ustanovenia.

b) narodenie dieťaťa zamestnancovi – toto ustanovenie sa vzťahuje na mužov, pričom podstatné je otcovstvo a nie právny vzťah s matkou dieťaťa. Zamestnanec má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť. Za prekážku v práci podľa tohto ustanovenia nie je považovaný čas strávený pri matke dieťaťa počas pôrodu.

c) sprevádzanie – zamestnávateľ musí poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi sprevádzajúceho rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení, alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; a to v rozsahu siedmich dní v kalendárnom roku, ak tieto úkony boli

<sup>97</sup> § 7 ods. 1 zákona NR SR č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>98</sup> § 7 ods. 2 zákona NR SR č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

nevyhnutné a nebolo možné ich vykonať mimo pracovného času a zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, a to v rozsahu desať dní v kalendárnom roku.

V oboch prípadoch sa poskytne zamestnancovi voľno len na nutne potrebný čas s podmienkou, že toto pracovné voľno čerpá len jeden z rodinných príslušníkov a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

„Dohovor OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím definuje osoby so zdravotným postihnutím ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.“<sup>99</sup>

d) úmrtie rodinného príslušníka – Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.<sup>100</sup>

Potvrdenie o účasti na pohrebe a o jej trvaní vystavuje zariadenie, ktoré zabezpečuje pohreb.

<sup>99</sup> Toman, J.: *Prekážky v práci*. Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 105 s.

<sup>100</sup> § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce

e) svadba – pri tejto prekážke v práci rozlišujeme či ide o účasť na vlastnej svadbe alebo svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca. V prípade vlastnej svadby je zamestnancovi poskytnuté pracovné voľno v trvaní jeden deň s náhradou mzdy. V druhom spomenutom prípade sa poskytuje pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Na rozdiel od dnešnej právnej úpravy, úprava platná do 31.08.2007 zakotvovala poskytnutie pracovného voľna v trvaní jeden deň len v prípade vlastnej svadby a to bez náhrady mzdy.

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím – „Na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy sa vyžaduje, aby išlo o individuálny dopravný prostriedok, pričom Zákonník práce neupravuje, o aký druh individuálneho dopravného prostriedku môže ísť. Stačí, ak takýto individuálny dopravný prostriedok zamestnanec používa, nemusí byť v jeho osobnom vlastníctve. Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku sa poskytuje na nevyhnutný čas, najviac na jeden deň, ak dôjde k znemožneniu cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov.“<sup>101</sup>

g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy – ako už názov tejto prekážky v práci naznačuje, ide o objektívne nepredvídateľnú prekážku. Trvanie tejto prekážky je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať tak, ako aj ostatné prekážky v práci. Zamestnanec má právo na pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom. Náhrada mzdy za tento čas mu neprislúcha.

h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie – podľa ust. § 141 ods. 2 písm. h) Zákonníka práce, pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce

<sup>101</sup> Barancová, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie* Bratislava. C. H. Beck, 2015. 905 s.

najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy.<sup>102</sup>

Predloženie dokladu o vlastníckom práve k bytovému zariadeniu sa v praxi nevyžaduje, no zamestnávateľ má možnosť toto potvrdenie žiadať od zamestnanca.

i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru – zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas plynutia výpovednej doby. Zamestnancovi náhrada mzdy nepatrí, s výnimkou prípadu, kedy dôvodom skončenia pracovného pomeru bola výpoveď daná zamestnávateľom alebo dohoda z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.

V iných prípadoch ako uvádza Zákonník práce je dohoda možná v pracovnej zmluve zamestnanca alebo v kolektívnej zmluve, pričom si zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú, či pôjde o pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy. Môže ísť o prípady vybavovania osobných vecí zamestnancov na rôznych úradoch či inštitúciách (napr. polícii, zdravotnej a sociálnej poisťovni, katastri nehnuteľností a i.).

### 2.11 Dočasné prerušenie výkonu práce

Tento osobitný typ prekážky v práci upravuje v ust. § 141a Zákonníka práce možnosť zamestnávateľa na základe predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca, ak tento je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, a ak by ďalší výkon práce zamestnanca ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa. Ako už vyplýva zo znenia uvedeného ustanovenia, tento inštitút má prechodný charakter, t. z. že zamestnávateľ má oprávnenie dočasne prerušiť výkon práce

<sup>102</sup> § 141 ods. 2 písm. h) Zákonníka práce



zamestnanca, a to najviac po dobu jedného mesiaca. Počas tohto obdobia by mal zamestnávateľ neustále skúmať, či nedošlo k odpadnutiu dôvodu prekážky v práci alebo v prípade preukázania porušenia pracovnej disciplíny, rozhodnúť sa, či uplatní voči zamestnancovi nejaké sankcie. Nemalo by dochádzať k zbytočnému udržiavaniu zamestnanca v dočasnom prerušení výkonu práce.

Právna úprava v minulosti oproti aktuálnej právnej úprave rozširovala obdobie trvania dočasného prerušenia výkonu práce aj na dlhšie obdobie, v prípade ak to bolo dohodnuté v kolektívnej zmluve, zároveň aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny. Toto ustanovenie však bolo s účinnosťou od 1. januára 2013 vypustené.

Je teda zrejmé, že musia byť kumulatívne splnené všetky podmienky, aby bolo možné pristúpiť k dočasnému prerušeniu výkonu práce, a to:

- a) existencia dôvodného podozrenia zo závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca,
- b) skutočnosť, že ďalší výkon práce zamestnanca by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa,
- c) prerokovanie dočasného prerušenia výkonu práce so zástupcami zamestnancov.

Dodržiavanie pracovnej disciplíny je základnou povinnosťou zamestnanca.

„Použitie formulácie „stať sa podozrivým“ neznamená, že voči zamestnancovi musí byť začaté trestné stíhanie. Podozrenie musí mať súvislosť s plnením pracovných povinností zamestnanca, pretože len zavinené porušenie pracovných povinností môže mať za následok porušenie pracovnej disciplíny. Pri naplnení tejto skutkovej podstaty ešte nemožno zo strany zamestnávateľa uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pre uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí byť preukázané, že došlo k zavinenému porušeniu pracovnej disciplíny,

nestačí podozrenie z porušenia pracovnej disciplíny.“<sup>103</sup>

Ďalšou podmienkou je ohrozenie dôležitého záujmu zamestnávateľa. Zákonník práce a ani iný osobitný právny predpis pojem dôležitý záujem nedefinuje. Takýmto prípadom môže byť napríklad ohrozovanie dobrého mena zamestnávateľa a i.

Pre prípad, ak u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, postupuje podľa ust. § 12 ods. 2 Zákonníka práce, a teda môže konať samostatne.

Ak by zamestnávateľ zneužil uvedené právo, zamestnanec by mohol podať voči nemu žalobu z dôvodu zásahu do osobnostných práv podľa § 11 Občianskeho zákonníka.

V zmysle ust. § 141a Zákonníka práce, zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.<sup>104</sup>

## 2.12 Sabbatical

Definícia sabbatical je odvodená od hebrejského slova sabbat, resp. latinského sabbaticus. Latinský výraz Sabbaticus sa označuje v našom jazyku ako slobodný. Je to podľa slov kráľovskej španielskej akadémie (ďalej aj len „RAE“) a tento pojem či definícia súvisí so sabatom. Označuje sa aj za kľudovú, odpočinkovú fázu.

Nejde teda vyslovene o výtobytk dnešnej doby, ale zmienky o ňom nájdeme aj v Biblii.

<sup>103</sup> Barancová, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava. Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2004. 653 - 658 s.

<sup>104</sup> § 141a Zákonníka práce

„Akokoľvek prekvapivo to môže znieť, s týmto nápadom ako prvá prišla cirkev. Duchovní dodnes odchádzajú na obdobie rozjímania a venujú sa predovšetkým duševnej obrode. Okrem nich vo veľkom sabbatical využívajú najmä vysokoškolskí pedagógovia v Spojených štátoch či vo Veľkej Británii, kde fungujú sedemročné cykly, po ktorých nasleduje šesť mesiacov až rok voľna. Čoraz viac sa presadzuje aj v iných odvetviach, siahajú po ňom najmä vrcholní manažéri či vedúci pracovníci.“<sup>105</sup>

Firmy si uvedomujú pracovné tempo a tlak či nároky, aké sú na zamestnancov, resp. na top zamestnancov vyvíjané. Snažia sa predísť situácii, aby zamestnanec nestratil nadšenie z práce a neprejavil sa u neho tzv. syndróm vyhorenia.

„Syndróm vyhorenia (iné názvy: syndróm vyhasnutia, syndróm vypálenia, syndróm vyprahlosti; angl. burnout syndrome) je syndróm, ktorý prvýkrát opísal Herbert Freudenberger v roku 1975, a ktorý má rôzne definície (napr. strata profesionálneho alebo osobného záujmu u príslušníka pomáhajúcich profesií alebo vyhorenie ako výsledok procesu, v ktorom ľudia veľmi intenzívne zaujatí určitou úlohou strácajú svoje nadšenie), ktoré sa zhodujú v určitých bodoch:

- a) ide o stav psychickej vyčerpanosti;
- b) vyskytuje sa obzvlášť pri profesiách obsahujúcich prácu s ľuďmi alebo aspoň kontakt s ľuďmi a závislosť na ich hodnotení;
- c) tvorí ho rad symptómov predovšetkým v oblasti psychickej, čiastočne aj fyzickej a sociálnej;
- d) kľúčovou zložkou syndrómu je emočná vyčerpanosť, kognitívne vyčerpanie a "opotrebovanosť" a často aj celková únava;
- e) všetky hlavné zložky syndrómu vyhorenia vychádzajú z chronického stresu.

<sup>105</sup> Dostupné na internete: <https://style.hnonline.sk/vikend/477666-dovidenia-sefe-beriem-si-rok-prazdnin> [cit. 2019-10-09 o 14:35 hod.]

Najdôležitejším znakom je spomínaný chronický stres vychádzajúci z pracovnej činnosti, ktorý môže byť sprevádzaný ďalšou záťažou z osobného života, sociálneho i fyzického okolia atď. Profesia je charakteristická vysokými nárokmi na výkon, bez možnosti oddychu a závažnými následkami v prípade omylu. Výkon takejto práce býva spojený s veľkou zodpovednosťou a nasadením, niekedy s pociťovaním "poslania" profesie. Vyhorenie je teda dôsledok nerovnováhy medzi profesijným očakávaním a profesijnou realitou; medzi ideálmi a skutočnosťou.

Je to teda stav, kedy sa u jedinca vyskytuje strata činnosti a poslania, pocity sklamaní, horkosti pri hodnotení minulosti. Jedinec stráca záujem o svoju prácu aj o osobný rozvoj, uspokojuje sa s každodenným stereotypom, snaží sa „iba“ prežiť, nemať problémy, je emočne „sploštený“, dochádza k redukcii tvorivosti, iniciatívy a spontánnosti, prevažujú negatívne pocity od hostility po depresiu, pridružujú sa aj somatické ťažkosti.“<sup>106</sup>

Môžeme teda povedať, že syndróm vyhorenia je vážny zdravotný problém, ktorý zasahuje do fyzickej, psychickej a sociálnej oblasti života človeka. Môžeme to svojim spôsobom nazvať aj prekážkou na strane zamestnanca tolerovanú zamestnávateľom na základe dohody so zamestnancom.

Aj v súčasnej dobe ide o sledovaný problém a podľa štatistík tento syndróm postihuje viac ženské pohlavie, no nie je to pravidlom, takže ohrozený je každý s vysokým životným a pracovným tempom.

Za účelom predísť takejto situácii, vytvárajú zamestnávatelia priestor zamestnancovi na zregenerovanie, hľadajú rôzne možnosti, ako stres odfiltrovať a to napr. aj poskytnutím súhlasu zamestnancovi na tzv. sabbatical.

<sup>106</sup> Dostupné na internete: [https://sk.wikipedia.org/wiki/Syndróm\\_vyhorenia](https://sk.wikipedia.org/wiki/Syndróm_vyhorenia) [cit. 2019-10-09 o 15:53 hod.]

V pracovnom práve ide o určitý benefit - možnosť pre unaveného, vyhojeného zamestnanca vziať si po rokoch tvrdej práce tzv. ročné neplatené voľno s tým, že zamestnávateľ ho po návrate znovu prijme do práce. V tomto období sa venujú odpočinku, výletom na miesta, kde hľadajú psychický či fyzický pokoj, príp. na miesta, o ktorých snivali či užívaniu si života. Niektorí možno tento pokoj využívajú na zlepšenie si zdravotného stavu a starostlivosti o svoj zdravotný stav. Je mnoho možností ako toto voľno využiť. Netreba ani opomenúť to, že sa tento čas dá využiť aj na štúdium, či prehĺbovanie znalostí či vedomostí, napr. aj jazyka. Rovnako tak sa venovaniu samému sebe či rodine. Samozrejme, že zamestnávateľ poskytne toto voľno s víziou toho, že zamestnanec sa vráti do práce oddýchnutý a plný nových nápadov na inovácie a zisky.

„Je to obdobie, keď nezaspávate s pracovnými problémami. Takýto luxus vám víkendy alebo krátka dovolenka neponúkajú,“<sup>107</sup>

Sabbatical je veľmi prospešný pre obe strany pracovnoprávneho pomeru, a teda aj pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa. Zamestnávateľ tým prejavuje svojmu zamestnancovi dôveru a dáva mu možnosť flexibility a zároveň má istotu, že si daného zamestnanca udrží a ten sa po dohodnutom čase vráti s vysokou pravdepodobnosťou oddýchnutý a plný nových síl.

Účelom tohto pracovného voľna je, aby človek naozaj z práce vypol.

Vo svete ho značne využívajú napr. vysokoškolskí pedagógovia. Tí majú nárok na „pracovné prázdniny“ v trvaní 6 až 12 mesiacov po dosiahnutí siedmich rokov práce. Tento čas je primárne určený na štúdium, regeneráciu a odpočinok. Vo Francúzsku je dokonca súčasťou Zákonníka práce. Slovenské zákony zatiaľ, žiaľ, tento pojem nepoznajú.

<sup>107</sup> Dostupné na internete: <https://style.hnonline.sk/vikend/477666-dovidenia-sefe-beriem-si-rok-prazdnin> [cit. 2019-10-09 o 16:08 hod.]

Na porovnanie v Rakúsku po piatich rokoch majú podľa služobného zákona všetci štátni zamestnanci nárok na sabbatical v trvaní 6 – 12 mesiacov. Počas tohto voľna poberajú znížený plat.

V Taliansku môže učiteľ po tiež piatich rokoch (ako je to v Rakúsku) o sabbatical v trvaní až 11 mesiacov. Plat však nedostáva.

U nás tento tzv. benefit nie je ešte veľmi rozšírený. V súčasnej dobe je to na Slovensku skôr výsadou pre ľudí s dobrým finančným zázemím, nakoľko po dobu sabbatika, t. j. po dobu pracovného voľna, nebudú zamestnanci dostávať žiadny príjem. Takže „utiahnuť“ celý rok bez prísunu finančného zázemia si nemôže dovoliť ktokoľvek, keďže väčšinou ľudia žijú - ako sa povie - od výplaty do výplaty.

Zároveň je potrebné si uvedomiť aj tú skutočnosť, že počas sabbaticalu je osoba, ktorá o voľno požiadala, povinná realizovať platby do zdravotnej a Sociálnej poisťovne.

### 3 PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA

Inštitút prekážok v práci patrí k dôležitým inštitútom pracovnoprávných vzťahov, pretože zamestnávateľom niekedy znemožňujú určité situácie pridelovať zamestnancom prácu a plniť voči nim povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru. Takéto situácie Zákonník práce upravuje ako prekážky v práci. Zákonník práce inštitút prekážok v práci presne nedefinuje, rozlišuje len prekážky v práci na strane zamestnávateľa a na strane zamestnanca. Zamestnanci na existenciu týchto skutočností nemajú vplyv. Takéto skutočnosti predstavujú prekážky na strane zamestnávateľa, ktoré sa členia v závislosti od príčin a spôsobu náhrady mzdy.

Tieto skutočnosti môžu mať dočasný alebo trvalý charakter. V prípade trvalej nemožnosti dochádza k zmene alebo skončeniu pracovného pomeru. Pri dočasnej nemožnosti buď k zmene alebo dočasnému pozastaveniu plnenia pracovného záväzku. Počas existencie prekážky v práci zamestnanec nie je povinný prácu vykonávať, čiže má pracovné voľno. Podľa charakteru prekážky má zamestnanec nárok priamo zo zákona na poskytnutie pracovného voľna a jeho neprítomnosť v práci je zamestnávateľ povinný ospravedlniť. Podmienkou na poskytnutie pracovného voľna je, aby oň včas požiadal, ak mu je prekážka vopred známa, alebo aby o nej vopred upovedomil zamestnávateľa. Zamestnávateľ uzná prekážku iba vtedy, ak zamestnanec preukáže jej trvanie určitým dokladom. Dĺžka pracovného voľna je určená právnou úpravou, prípadne kolektívnou zmluvou, a to s presným počtom dní (na nevyhnutne potrebný čas), pričom sa stanoví maximálny rozsah alebo nevyhnutne potrebný čas bez časového obmedzenia. V určitých prípadoch má poskytnutie pracovného voľna fakultatívny charakter a jeho poskytnutie závisí od rozhodnutia zamestnávateľa. Existencia prekážky v práci môže mať, okrem uvedených, aj ďalšie právne dôsledky; napr. môže predstavovať ochrannú dobu a byť dôvodom neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa a pod.<sup>108</sup>

<sup>108</sup> BARANCOVÁ, H – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : SPRINT, 2004, s. 449 - 450

Tieto skutočnosti sú upravené v ustanovení § 142 zákona NR SR č. 311/2001 Z. Z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) s názvom Prekážky na strane zamestnávateľa.

Vo všeobecnosti je možné povedať, že prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa členia na tri skupiny, a to:

1. prestoje (§ 142 ods. 1 ZP),
2. nepriaznivé poveternostné vplyvy či podmienky (§ 142 ods. 2 ZP),
3. iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP),
4. vážne prevádzkové dôvody (§ 142 ods. 4 ZP).

Tieto prekážky v práci predstavujú súčasnú právnu úpravu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa Zákonník práce nedefinuje. Z členenia týchto prekážok je zrejmé, že môže ísť o prekážky objektívneho alebo subjektívneho charakteru. V zákone nie je definovaná ani doba, a ani dĺžka trvania takejto prekážky.

### 3.1 Prestoje

Ustanovenie § 142 ods. 1 ZP poskytuje demonštratívny výpočet skutočností, ktoré môžu spôsobiť prestoje. Prestoj predstavuje najčastejšie sa vyskytujúcu prekážku na strane zamestnávateľa, ktorá je spôsobená prechodným prerušením práce z dôvodu organizačných alebo technických problémov na strane zamestnávateľa. Môže ísť napr. o poruchu na strojovom zariadení. Prestojom však nie je napr. plánovaná generálna oprava strojového zariadenia, pretože v prípade prestoja ide o nepredvídateľnú okolnosť alebo jav. Ak v takomto prípade zamestnanec nemôže vykonávať prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu.

Príkladom prestoja je aj situácia, ak napr. zamestnávateľovi neprídu dohodnuté dodávky surovín alebo tovaru, a teda nemôže riadne zabezpečiť prevádzku. Alebo sa pokazí strojové



zariadenie, ktoré znemožní ďalšiu prevádzku podniku a v dôsledku tejto poruchy nemôžu zamestnanci pracovať, pretože nie je na čom a nie je s čím.

Z uvedených príkladov je zrejmé, že v prípade prestoja ide o skutočnosť, ktorá nie je predvídateľná. To znamená, že sa jedná o prekážku, o ktorej zamestnávateľ dopredu nevedel a nemohol ju ani predvídať. Nemôže ísť napr. o plánovanú odstavku alebo o plánovaný výpadok tovaru či surovín.

Prestoj je možné definovať ako čas, počas ktorého zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodnú poruchu na strojovom zariadení, pre výpadok v dodávke surovín alebo pohonných síl, pre chybné pracovné podklady, prípadne pre iné organizačné alebo technické problémy na strane zamestnávateľa.<sup>109</sup>

Z hľadiska porovnania prekážky v práci v dôsledku prestoja podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Zákonníka práce a prekážok v práci z vážnych prevádzkových dôvodov podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce - prestoj v praxi predstavuje krátkodobejšie prerušenie práce týkajúce sa spravidla menšieho počtu zamestnancov než pri vážnych prevádzkových dôvodoch, kedy dochádza k niekoľkotýždňovému až niekoľkomesačnému prerušeniu, resp. zastaveniu práce pre veľký počet zamestnancov alebo pre všetkých zamestnancov. V oboch prípadoch však ide o prechodný čas, kedy zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, pričom tento čas sa považuje za výkon práce, a to aj na účely dovolenky.<sup>110</sup>

Ak je predpoklad, že sa prestoj odstráni opravou poruchy na strojovom zariadení alebo sa prekážka odstráni inak, zamestnávateľ spravidla nerobí žiadne opatrenia. Zamestnancovi patrí za čas prekážky v práci náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.<sup>111</sup>

<sup>109</sup> § 142 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

<sup>110</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa-1.htm>

<sup>111</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa-1.htm>

Situáciu počas prestoja možno riešiť aj dohodu so zamestnancom o zmene pracovných podmienok podľa ustanovenia § 54 Zákonníka práce, ktorý znie: „Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.“

Nie je dovolené jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa ho previesť na inú prácu na čas trvania prestoja. V prípade prestoja pôjde o dočasné vykonávanie inej práce ako tej, ktorá je dohodnutá v pracovnej zmluve zamestnanca. Súčasťou dohody o dočasnom preradení je aj dohoda o výške mzdy počas preradenia. Zamestnancovi môže ostať doterajšia výška mzdy alebo sa dohodne iná výška mzdy.

### 3.2 Prekážky spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi (§ 142 ods. 2 ZP)

Medzi ďalšie skutočnosti, na základe ktorých zamestnávateľ nemôže prideľovať zamestnancovi prácu dohodnutú v pracovnej zmluve, patria aj nepriaznivé poveternostné vplyvy. ZP nevymedzuje, čo môžeme zahrnúť pod nepriaznivé poveternostné vplyvy.

Obdobne ako prestoj, tak aj nepriaznivé poveternostné vplyvy spôsobujú zamestnancovi nemožnosť vykonávať prácu. Na rozdiel od prestojov je dôvod prerušenia práce odlišný. Má objektívny charakter a dotýka sa len časti zamestnávateľov, ktorých práca je závislá aj na poveternostných podmienkach. Ak dôjde k prerušeniu práce z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov nejde o prestoj, pretože príčina prekážky v práci na strane zamestnávateľa spočíva mimo samotného pracovného procesu.

Je nepochybné, že za zmenu poveternostných podmienok nemôže zamestnávateľ, a ani zamestnanec, preto je správne, že ZP umožnil zamestnávateľovi znížiť zamestnancovi

priemerný zárobok o 50 %. Týmto sa zamestnávateľ aj zamestnanec podieľajú rovnomerne na tejto nepredvídanej udalosti.<sup>112</sup>

Nepriaznivé poveternostné vplyvy, ktoré upravuje ustanovenie § 142 ods.2 Zákonníka práce, podobne ako prestoje spôsobujú nemožnosť realizácie práce zamestnanca.

Dôvod prerušenia práce na rozdiel od prestoja je odlišný, pretože nespočíva v pracovnom procese, ale mimo neho a jeho charakter je objektívny. Prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov sa na rozdiel od prestojov týkajú len tej časti zamestnávateľov u ktorých je práca závislá od poveternostných podmienok. Priaznivejšiu úpravu môže poskytovať kolektívna alebo pracovná zmluva. Ak sú nepriaznivé poveternostné vplyvy tou príčinou, že sa zamestnanec nemôže včas dostaviť do práce a tento čas si odpracúva, ide o prekážku v práci na strane zamestnanca a samotné odpracovanie zmeškaného času ustanovenie § 144a ods. 2 písm. c) nepovažuje za výkon práce.<sup>113</sup>

Existuje veľa odvetví, na ktoré majú vplyv poveternostné podmienky. V dôsledku nepriaznivých poveternostných podmienok nie je možné dočasne vykonávať prácu tak, ako za normálnych okolností. Ide napr. o odvetvie poľnohospodárstva a stavebníctva.

Poveternostné vplyvy sú takými prekážkami v práci, ktoré sa môžu vyskytovať na strane zamestnávateľa, ale aj na strane zamestnanca (napr. v prípade, že sa zamestnanec nemôže riadne a včas dostaviť na pracovisko, pôjde o prekážky na strane zamestnanca, ak zamestnanec nastúpil do práce a zamestnávateľ mu nepridelil prácu, pôjde o prekážky na strane zamestnávateľa). V prípade, že sa vyskytujú na strane zamestnávateľa, znamená to tú skutočnosť, že ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné podmienky, má nárok na náhradu mzdy vo výške najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.<sup>114</sup>

<sup>112</sup> BARANCOVÁ, H. *Pracovný pomer a poisťný systém*. Bratislava: Veda, 2008. s. 370-371.

<sup>113</sup> BARANCOVÁ, H, a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 1047.

<sup>114</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-2-Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa.htm>

V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve môže byť dohodnutá vyššia náhrada mzdy pri takýchto prekážkach v práci na strane zamestnávateľa.

Do tejto kategórie prekážok však nepatrí situácia, keď sa zamestnanec nemôže dostať do práce pre zlé počasie (keď je prerušená premávka, napr. cesta zaviata snehom alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy). V tomto prípade ide o prekážku na strane zamestnanca podľa ustanovenia § 141 ods. 2 písm. g) Zákonníka práce. Považujeme za dôležité odlišiť tento druh prekážky v práci od dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca, ktorými sú znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom používaným zdravotne postihnutým zamestnancom a nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej prepravy. Rozdiel je v tom, že pri týchto prekážkach v práci je znemožnený nástup zamestnanca do práce, zatiaľ čo pri prekážke v práci, ktorou sú nepriaznivé poveternostné vplyvy, je znemožnený samotný výkon práce zamestnanca. Rozdiel môžeme vidieť aj v tom, že pokiaľ ide o prekážky v práci na strane zamestnanca, poskytuje sa pracovné voľno buď s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, ale v prípade nepriaznivých poveternostných podmienok je zamestnávateľ povinný ospravedlniť nečinnosť zamestnanca.

Čas, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, sa neposudzuje ako výkon práce.

Výkon práce v niektorých zamestnaniach a pracoviskách je výrazne ovplyvnený počasím. Zamestnávateľ vzniknutú situáciu nevie ovplyvniť, ale rovnako ako pri prestojoch nie je oprávnený jednostranne previesť zamestnanca na inú prácu bez jeho súhlasu.

V súvislosti s poveternostnými podmienkami je potrebné spomenúť vyhlášku Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Táto vyhláška (okrem iného) ustanovuje hodnoty dlhodobu únosnej záťaže

teplom a krátkodobo únosnej záťaže teplom pri aklimatizovaných a neaklimatizovaných zamestnancoch; únosný čas práce pri zvýšenej záťaži teplom; ochranné a preventívne opatrenia pri záťaži teplom a chladom. Vyhláška ukladá zamestnávateľovi napr. povinnosť zabezpečiť, aby zamestnanec s nechránenou pokožkou nevykonával prácu na pracovisku s teplotou vzduchu korigovanou podľa rýchlosti prúdenia vzduchu nižšou ako  $-30\text{ }^{\circ}\text{C}$ . Ak tepelný odpor ochranného odevu nestačí na zabezpečenie tepelne neutrálnych podmienok pre ľudský organizmus, práca sa prerušuje a zamestnancom sa umožní odpočinok v ohrievarni. Vyhláška ďalej ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť upraviť čas práce tak, aby sa dodržala dlhodobá a krátkodobo únosná záťaž teplom na pracovisku, na ktorom sa prekračujú hodnoty prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom z technologických zdrojov, a na ostatných pracoviskách za mimoriadne teplých dní. Mimoriadne teplý deň je podľa tejto vyhlášky deň, v ktorom teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahla hodnotu vyššiu ako  $30\text{ }^{\circ}\text{C}$ . Tieto prerušenia výkonu práce však nemôžeme subsumovať pod prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 2 ZP, ale ich zaraďujeme pod prestávky v práci z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci podľa § 91 ods. 6 ZP, ktoré sa započítavajú do pracovného času. Zamestnancovi za ne teda patrí mzda v plnej výške.

### 3.3 Iné prekážky na strane zamestnávateľa

Zákonodarca nemôže predvídať všetky prekážky na strane zamestnávateľa, ktoré sa v budúcnosti môžu vyskytnúť. ZP v ustanovení § 142 ods. 3 chráni zamestnanca pred akoukoľvek inou prekážkou na strane zamestnávateľa neuvedenou v § 142 ods. 3 ZP. Zákonodarca následne uviedol povinnosť zamestnávateľa pri takejto inej prekážke v práci poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Je možné konštatovať, že všetky prekážky, ktoré nie sú uvedené v ustanovení § 142 ods. 1 ZP a v ustanovení § 142 ods. 2 ZP a ktoré bránia zamestnancovi v plnení si pracovných povinností, pričom vznikli na strane zamestnávateľa, sú prekážkami ostatnými. Zákoník práce ich avšak

bližšie nešpecifikuje. Najčastejšie pôjde o neprideľovanie práce zamestnancovi, napr. z dôvodu organizačných zmien alebo z dôvodu neoprávneného preradenia zamestnanca na iný druh práce, s ktorým zamestnanec nesúhlasí a z toho dôvodu odmieta vykonávať pracovnú činnosť či z dôvodu, že zamestnávateľ vzhľadom na to, že mu klesli výrazným spôsobom zákazky a znížil sa mu odbyt, svojim zamestnancom neprideľuje prácu, pretože ju prideliť nemôže.<sup>115</sup>

Pri všetkých týchto ostatných prekážkach má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku bez ohľadu na dĺžku trvania prekážok.

Ak v dôsledku organizačných zmien došlo k zrušeniu určitej funkcie u zamestnávateľa a zamestnanec bol z tejto funkcie neplatne preradený do inej funkcie, pričom vyhlásil, že s preradením nesúhlasí, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi vzniká nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 130 ZP.<sup>116</sup>

Prekážky, ktoré nepatria medzi prestoje, a ani nepriaznivé poveternostné vplyvy, ZP v ustanovení § 142 ods. 3 označuje pojmom iné prekážky na strane zamestnávateľa, avšak bližšie ich nešpecifikuje.

Patria sem všetky prekážky brániace zamestnancovi v plnení pracovného záväzku, ktoré môžu vzniknúť na strane zamestnávateľa, okrem tých, ktoré boli vyššie uvedené. Medzi tento druh prekážok v práci na strane zamestnávateľa patria všetky prekážky, ktoré bránia zamestnancovi v plnení pracovného záväzku. Tieto prekážky sa vyskytujú najmä v súvislosti s porušením povinnosti, teda protiprávnym konaním zamestnávateľa. V tomto prípade môže ísť o protiprávne preradenie zamestnanca na inú prácu, s ktorým zamestnanec nesúhlasí a odmieta vykonávať túto prácu alebo môže ísť tiež o situáciu, kedy zamestnávateľ neprideľuje svojmu zamestnancovi prácu, pretože mu napríklad pre znížený odbyt výrobkov žiadnu prideliť nemôže. Medzi inú prekážku na strane zamestnávateľa patrí situácia, keď zamestnávateľ

<sup>115</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-2-Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa.htm>

<sup>116</sup> R 43/1991 – Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej socialistickej republiky z 28. 7. 1989, 6 Cz 23/89.

neprideluje prácu zamestnancovi ako obvykle, čo zamestnancovi spôsobuje zvýšené finančné výdavky a ovplyvňuje to pracovné pomery väčšieho počtu zamestnancov. Najčastejšie ide o zmenu technológie, prechod na nový výrobný program alebo ťažkosti spojené so zníženým predajom svojich výrobkov. Môžeme sem zaradiť aj prekážky v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru. Ak dal zamestnávateľ zamestnancovi neplatnú výpoveď na základe ustanovenia § 79 ods.1 Zákonníka práce alebo neplatne zrušil pracovný pomer, a to buď okamžite, alebo v skúšobnej dobe, a ak zamestnanec chcel u zamestnávateľa ďalej pracovať, pracovný pomer trvá naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Takáto náhrada prislúcha zamestnancovi odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že má záujem pri ňom ďalej pracovať až do doby, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru, patrí mu náhrada vo výške priemerného mesačného zárobku.<sup>117</sup>

V praxi nastávajú aj také situácie, keď zamestnávateľ kvôli organizačnej zmene nepotrebuje zamestnanca na výkon dohodnutej práce, ale zamestnávateľ so zamestnancom neskončil pracovný pomer, ale ho preradil bez jeho súhlasu na inú prácu. V takomto prípade by išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi vzniká nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

Medzi takéto iné prekážky patrí napríklad aj hromadné čerpanie dovolenky. Môže sa stať, že zamestnanec nemá potrebný počet dní dovolenky na dobu nariadeného čerpania hromadnej dovolenky, pretože už má dovolenku vyčerpanú alebo mu na ňu nevznikne nárok, pretože ani do konca kalendárneho roka nesplní podmienku odpracovanej doby. Počas hromadného čerpania dovolenky nebude pracovať rovnako ako ostatní zamestnanci, avšak v jeho prípade pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.<sup>118</sup>

<sup>117</sup> SCHRONK, R. *Pracovný čas a dovolenka na zotavenie*. Bratislava : EURONION, 1996, s. 87-88

<sup>118</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa-1.htm>

V prípade sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa prekážkou na strane zamestnávateľa stane čas od skončenia pracovného pomeru do návratu do práce po ukončení súdneho konania v prospech zamestnanca.

Ak zamestnávateľ uskutoční organizačné zmeny tak, že nedodrží minimálne trojmesačné alebo štvormesačné obdobie od rozhodnutia o organizačnej zmene po ukončenie pracovných pomerov zamestnancov, dostane sa do situácie, keď nemôže prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy. V prípade, keď sa rozhodne o organizačných zmenách, ktoré prinášajú zníženie stavu zamestnancov, je potrebné počítať s obdobím doručovania výpovedí a plynutím výpovednej doby počas ktorých zamestnanci majú ešte pracovať. Ak sa tieto doby skrátia vzhľadom na rozhodnutie o skoršom zrušení pracovných miest, pracovný pomer zamestnancov trvá, ale ich pracovné miesta sú zrušené a nie je im čo prideľovať. Ak sa nedohodne zamestnávateľ so zamestnancom na výkone inej práce počas plynutia výpovednej doby, nastupuje prekážka na strane zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že zamestnanec nebude chodiť do práce, pričom má nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.<sup>119</sup>

Zákonník práce neurčuje maximálnu dĺžku trvania „iných prekážok v práci“. Nie je rozhodujúce či je nemožnosť prideľovať prácu zamestnancovi spôsobená objektívnymi alebo subjektívnymi príčinami. Taktiež nie je rozhodujúce, či zamestnávateľ môže alebo nemôže túto skutočnosť ovplyvniť, a ani či zamestnávateľ túto prekážku v práci zavinil alebo nezavinil. Z povahy prekážky v práci tohto druhu vyplýva, že sa môže dotýkať jediného zamestnanca alebo skupiny zamestnancov, prípadne všetkých zamestnancov. Iná prekážka v práci na strane zamestnávateľa ho zaväzuje na náhradu mzdy zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku.

<sup>119</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa-1.htm>



Pod inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa súdna prax považuje situáciu, ak zamestnanec bol z funkcie odvolaný (alebo sa funkcie vzdal alebo uplynulo jeho volebné obdobie), potom by do doby, než sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na ďalšom pracovnom zaradení, prípadne do doby skončenia pracovného pomeru (napr. na základe výpovede danej zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti alebo dohody o skončení 15 pracovného pomeru uzavretej z tohto dôvodu), sa vzťahy medzi účastníkmi vyznačujú tým, že zamestnanec nevykonáva pre zamestnávateľa prácu, lebo doposiaľ zastávanú funkciu už nie je oprávnený (povinný) vykonávať a jeho nové pracovné zaradenie u zamestnávateľa nie je (zatiaľ) určené. Ide tu o prekážku na strane zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 142 ods. 3 ZP.<sup>120</sup> Za existencie tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa potom nemá zamestnanec povinnosť sa dostavovať na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Je na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, a to či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom - dohodou alebo výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) ZP.<sup>121</sup>

Za inú prekážku v práci súdna prax považuje aj neprideľovanie práce na mieste výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy.<sup>122</sup>

Situáciu, keď zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, pretože mu napríklad vzhľadom na znížený odbyt svojich výrobkov žiadnu prideliť nemôže, a pod. môžeme tiež zaradiť pod inú prekážku podľa § 142 ods. 3 ZP.<sup>123</sup>

### 3.4 Prekážky v práci z vážnych prevádzkových dôvodov

Definícia obsiahnutá v § 142 ods. 4 Zákonníka práce predstavuje obsahové vymedzenie prekážky v práci na strane zamestnávateľa z vážnych prevádzkových dôvodov a upravuje

<sup>120</sup> Rozsudok Krajského súdu Košice zo dňa 16. 5. 2010, sp. zn. 11Co/221/2010

<sup>121</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 21. 10. 2010, sp. zn. 1 M Cdo 13/2009

<sup>122</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. 4. 2011, sp. zn. 5 Cdo 81/2010

<sup>123</sup> BARANCOVÁ, H - SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2009. s. 569.

zachovanie pracovného pomeru aj v takýchto prípadoch. Zároveň umožňuje, aby zamestnávateľ uzatvoril so zástupcami zamestnancov písomnú dohodu, v ktorej budú vymedzené vážne prevádzkové dôvody, v dôsledku ktorých nemôže zamestnancom prideľovať prácu.

Zákonník práce počíta aj s inými prekážkami na strane zamestnávateľa (ako s tými, ktoré sú uvedené v ustanovení § 142 ods. 1, ods. 2 a ods. 3). Rozmanitosť dôvodov, ktoré v praxi môžu vzniknúť a pre ktoré nemôže alebo nechce zamestnávateľ prideľovať zamestnancovi prácu, nie je možné predvídať na 100 % a vymenovať ich v zákone. V prípade „iných prekážok na strane zamestnávateľa“ podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce je zamestnanec chránený tak, že má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku a čas, keď pre prekážku na strane zamestnávateľa nepracoval, sa považuje za výkon práce.

Osobitne po novom právne formulovaná prekážka v práci na strane zamestnávateľa veľmi významným spôsobom môže pomôcť pri zvýšení flexibility pracovnoprávných vzťahov najmä v situáciách, že umožňuje v čase, kedy zamestnávateľ nemá možnosť plniť svoju hlavnú povinnosť, poskytovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy namiesto tejto povinnosti poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a finančne pokryť toto pracovné voľno základnou zložkou mzdy podľa § 119 ods. 3, ak sa so zamestnancom nedohodne na výhodnejšej úprave.<sup>124</sup>

Na základe § 142 ods. 4 Zákonníka práce možno v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu. Toto ustanovenie umožňuje zamestnávateľovi v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancom prideľovať prácu. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže

<sup>124</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce Komentár. 2. vydanie*. Praha : C. H. Beck, 2011. strana 755.

zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Uvedené musí byť vymedzené v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov a pôjde o vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnávateľ zamestnancom pridelovať prácu. Ak zamestnávateľ nemá na pracovisku sociálneho partnera, ktorým je odborová organizácia, zamestnanecká rada, zástupcovia zamestnancov, nie je možné uplatniť tento dôvod (to znamená § 142 ods. 4 ZP) ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku (podľa § 142 ods. 3 ZP), nie iba najmenej 60% jeho priemerného zárobku.

To, čo sú vážne prevádzkové dôvody v zmysle zákona, Zákonník práce nedefinuje. Z tohto dôvodu je tu priestor na širokú škálu charakteristiky a výkladu uvedeného pojmu (pochopiteľne, je tomu tak najmä zo strany zamestnávateľa). Práve preto sa kladie dôraz na písomnú dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, aby si v nej tieto dôvody vymedzili a špecifikovali, a aby sa predišlo zneužívaniu použitia tohto ustanovenia.

Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. To znamená, že ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, nie je možné uplatniť ustanovenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce.

Dohoda môže riešiť aj ďalšie pracovnoprávne podmienky, napr. spôsob výpočtu odstupného, poskytovanie náhrady mzdy za sviatok, za dovolenku atď. Treba si uvedomiť tú skutočnosť, že odmeňovanie zamestnancov počas trvania prekážok v práci bude v nižšej výške, ako mali doposiaľ, čo bude mať dosah na výpočet ich priemerného zárobku pre nasledujúce obdobie.

Zástupcovia zamestnancov by si mali so zamestnávateľom dohodnúť aj spôsob, akým budú zamestnanci vyzvaní späť na nástup do práce, prípadne ako ich bude zamestnávateľ

informovať o predĺžení dohody na ďalšie obdobie. Najvhodnejším spôsobom je zasielanie písomností zamestnancom doporučené na ich domácu adresu.

Dôvod vzniku prestoja spočíva výlučne v prevádzkovej činnosti zamestnávateľa, v plnení a zabezpečovaní jeho úloh. Prestoj spôsobuje iba prechodný nedostatok, prechodné znemožnenie poskytovania práce zamestnancovi. Zamestnávateľ vznik prestoja nemôže predpokladať, keďže obyčajne ho spôsobuje neočakávaná príčina. Prechodný charakter trvania prestoja sa líši od trvania vážnych prevádzkových dôvodov podľa ods. 4. Spravidla tieto dôvody zamestnávateľ predvída, predpokladá a dĺžka ich trvania podstatne prevyšuje to, čo odsek 1 „nazýva“ prechodným nedostatkom. Prestoje vážne zasahujú do činnosti zamestnávateľa; spravidla mu spôsobujú zvýšené finančné výdaje, resp. stratu a ovplyvňujú pracovné pomery väčšieho počtu zamestnancov. Najčastejšie ide o zmenu technológie, prechod na nový výrobný program, ťažkosti spojené s odbytom výrobkov (napr. výroba na sklad, zmena teritoriálneho odbytišťa výrobkov) a pod. V záujme predchádzania prepúšťania zamestnancov je možné so zástupcami zamestnancov uzavrieť písomnú dohodu o poskytnutí najmenej 60 % priemerného zárobku dotknutým zamestnancom pri súčasnom písomnom vymedzení typu a charakteru vážnych prevádzkových dôvodov. Dohoda nemôže byť nahradená jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa.<sup>125</sup>

Podľa predošlého právneho stavu uzatváral dohodu zamestnávateľ výlučne s odborovým orgánom, zamestnaneckej rade nebolo priznané právo dohodu uzavrieť. V súčasnosti sa priznáva zástupcom zamestnancov. Toto všeobecné označenie môže vyvolávať pochybnosti o tom, či zmluvný partner zamestnávateľa má byť odborový orgán, zamestnanecká rada (dôverník) alebo zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Naposledy menovaný realizuje svoju činnosť v súlade so zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Pôsobnosť odborovej organizácie a zamestnaneckej rady pri ochrane

<sup>125</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci.htm>

záujmov zamestnancov vymedzuje Zákonník práce v § 229. Pokiaľ u zamestnávateľa pôsobí iba odborová organizácia, oprávnenie spolurozhodovať so zamestnávateľom, ktorého formou je udelenie predchádzajúceho súhlasu alebo dohoda s ním, patrí odborovej organizácii. Pri súčasnom pôsobení odborovej organizácie a zamestnaneckej rady u jedného zamestnávateľa patrí právo spolurozhodovania zamestnaneckej rade. Preto dohodu podľa § 142 ods. 4 ZP uzavrie zamestnávateľ so zamestnaneckou radou. Zástupcovia zamestnancov však nemôžu zasahovať do vymedzenia vážnych prevádzkových dôvodov, čo je oprávnený urobiť výhradne zamestnávateľ. Zákon nepodmieňuje platnosť dohody existenciou písomnej formy. Je však formálno-právnou podmienkou pre uplatnenie vážnych prevádzkových dôvodov ako prekážky v práci podľa ods. 4. Ak písomná forma chýba, je možné situáciu posúdiť iba podľa odseku 3 – iné prekážky na strane zamestnávateľa, čo spôsobí odlišné právne následky. Zakladá nárok zamestnanca na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Ustanovenie ods. 4 je špeciálnym ustanovením k odseku 3 a pri dodržaní všetkých právnych podmienok má prednosť pred uplatnením lex universalis v odseku 3.<sup>126</sup>

V týchto prípadoch sú zvyhodňovaní tí zamestnávatelia, ktorí majú na svojich pracoviskách sociálneho partnera. Ostatní zamestnávatelia sú povinní poskytovať zamestnancom náhradu mzdy vo výške ich priemerných zárobkov.<sup>127</sup>

Vzhľadom na vážny zásah do práv zamestnanca, ako i potrebu špecifikovať vážne prevádzkové dôvody, zákon vyžaduje dohodu so zástupcami zamestnancov. Aplikácia tohto ustanovenia nie je možná v prípadoch, ak u zamestnávateľa nepôsobí žiadny zo zástupcov zamestnancov. Zákon výslovne ustanovuje, že písomnú dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. V týchto prípadoch by zamestnancom patrila náhrada mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce vo výške priemerného zárobku.<sup>128</sup>

<sup>126</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci.htm>

<sup>127</sup> BARANCOVÁ, H. *Pracovný pomer a poisťný systém*. Bratislava: Veda, 2008. s. 371.

<sup>128</sup> THURZOVÁ, M. *Zákonník práce Komentár s judikatúrou*. Šamorín: Heuréka, 2007. str. 281.

### 3.5 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

Pri tomto rozvrhnutí pracovného času zamestnávateľ vymedzí čas povinnej prítomnosti zamestnanca na pracovisku (základný pracovný čas). Pred a po základnom pracovnom čase má zamestnanec k dispozícii časový úsek (voliteľný pracovný čas), v ktorom si sám určí začiatok a koniec pracovného času tak, aby splnil povinnosť odpracovať taký rozsah pracovného času, ktorý je povinný odpracovať v určenom prevádzkovom čase. Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom, napr. pružný pracovný deň, pružný pracovný týždeň, pružné štvortýždňové obdobie alebo iné dohodnuté obdobie.

Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín. Vzhľadom na to, že pri pružnom pracovnom čase má zamestnanec možnosť efektívnejšie si rozvrhovať pracovný čas a prekážky v práci tak, aby nezasahovali do jeho pracovného času, Zákonník práce osobitne upravuje režim prekážok v práci pre zamestnancov s pružným pracovným časom.

Ak Zákonník práce pri prekážke v práci na strane zamestnanca okrem pracovného voľna priznáva zamestnancovi aj náhradu mzdy, v prípade zamestnanca s pružným časom prislúcha náhrada mzdy len vtedy, ak takáto prekážka zasiahla do základného pracovného času. Ak takáto prekážka zasiahne do voliteľného pracovného času, ide o ospravedlненú prekážku v práci, nepovažuje sa však za výkon práce a zamestnancovi sa neposkytuje náhrada mzdy.<sup>129</sup>

<sup>129</sup> § 143 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Ak Zákonník práce alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno (napr. pri prekážke v práci z dôvodu úmrtia rodinného príslušníka), posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.<sup>130</sup>

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.<sup>131</sup>

Ak kvôli ospravedlneným prekážkam, t. j. prekážkam, ktoré zasiahli do voliteľného pracovného času, zamestnanec neodpracoval celý prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia preto, lebo mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný tento čas odpracovať, a to bez zbytočného odkladu. Povinnosť odpracovania v pracovných dňoch nastáva bez zbytočného odkladu vtedy, ak odpadne prekážka v práci, a ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Odpracovanie je možné len v čase voliteľného pracovného času, ak sa nedohodne zamestnanec so zamestnávateľom inak, a ak toto odpracovanie nie je prácou nadčas.<sup>132</sup>

Osobitná právna úprava pri prekážkach v práci podľa ustanovenia § 143 ZP sa týka nielen prekážok v práci na strane zamestnanca (ustanovenie § 143 ods. 1, ods. 2 a ods. 4 ZP), ale aj prekážok v práci na strane zamestnávateľa.<sup>133</sup>

Pružný pracovný čas je pracovný čas organizovaný spôsobom podľa ustanovenia § 88 a § 89 ZP. Zamestnávateľ tu stanoví:

<sup>130</sup> § 143 ods. 2 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

<sup>131</sup> § 143 ods. 3 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

<sup>132</sup> § 143 ods. 3 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

<sup>133</sup> § 143 ods. 3 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

1. tzv. základný pracovný čas, v ktorom zamestnanec musí byť na pracovisku vždy prítomný (napr. 9:00 – 14:00),
2. rámec pre voliteľný pracovný čas (napr. 7:00 – 9:00 a 14:00 až 18:00),
3. rámec – obdobie, v ktorom sa bude pružný pracovný čas uplatňovať – tzv. pružný pracovný deň, pružný pracovný týždeň alebo pružné štvortýždňové pracovné obdobie,
4. celkový rozsah pracovného času, ktorý je potrebné odpracovať v rámci obdobia, v ktorom sa bude uplatňovať pružný pracovný čas (napr. pri pružnom pracovnom dni 8 hodín, pri pružnom pracovnom týždni 40 hodín, pri pružnom štvortýždňovom pracovnom období 160 hodín).

Pri pružnom pracovnom čase sa pracovný čas skladá z dvoch zložiek, a to základnej a voliteľnej. Počas trvania základného času zamestnanec musí vykonávať prácu v mieste výkonu práce. Povinnosť zamestnanca odpracovať zvyšnú časť pracovnej doby určením pružného pracovného času nezaniká, ale je zamestnanec oprávnený vybrať si v rámci voliteľného času obdobie, kedy si túto zvyšnú časť pracovnej doby odpracuje. Súhrnne však musí byť dodržaný prevádzkový čas, teda 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.<sup>134</sup>

V nadväznosti na ustanovenia § 88 a § 89 ZP zamestnanec zodpovedá za to, aby si v stanovenom období odpracoval celý pracovný čas v pružnom pracovnom dni, v pružnom pracovnom týždni alebo v pružnom štvortýždňovom pracovnom období. Zamestnanec to realizuje tak, že rozhoduje, kedy vo voliteľnom pracovnom čase príde do práce a kedy vo voliteľnom čase z práce odíde.

<sup>134</sup> § 88 ods. 4, ods. 5 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce



Vzhľadom na osobitný režim pri uplatňovaní pružného času sa upravujú v ustanovení § 143 ZP aj osobitné pravidlá pre prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase.

Keďže pružný pracovný čas je taký spôsob rozvrhnutia pracovného času, ktorý je charakteristický tým, že umožňuje zamestnancovi, aby si sám určoval, koľko hodín v priebehu dňa odpracuje, pričom na pracovisku je povinný byť len v rámci základného pracovného času a čas počas voliteľného pracovného času si sám organizuje. Prekážka v práci pri pružnom pracovnom čase je v Zákonníku práce upravená osobitne. Podľa ustanovenia § 143 ods. 1 Zákonníka práce sa prekážky v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci, ktoré zasiahli do voliteľného pracovného času, celý prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba a odpracovanie nie je prácou nadčas.

V zmysle ustanovenia § 143 ods. 2 Zákonníka práce, ak ZP alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Presná dĺžka nevyhnutne potrebného času pri dôležitých osobných prekážkach v práci je definovaná v ustanovení § 141 Zákonníka práce len v prípade prekážky v práci, ktorou je

úmrtie manžela alebo dieťaťa, rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a tiež pri svadbe. Tam, kde zákon vymedzuje trvanie prekážky slovom „najviac“, nie je presná dĺžka vymedzená.

Z uvedeného vyplýva, že aj keď zamestnanec prinesie potvrdenie od lekára, že potreba vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení bola celodenná, táto prekážka sa posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahla do základného pracovného času. Uvedené platí aj v prípade, ak zamestnanec absolvuje vyšetrenie alebo ošetrovanie u viacerých lekárov alebo v zdravotníckom zariadení, ktoré je vzdialené od miesta výkonu práce.

Zamestnancovi sa odráta z celkového ročného nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy nie celý deň, ale len čas, ktorý patrí do základného pracovného času. Zamestnanec má možnosť odpracovať čas, kedy nepracoval pre prekážku v práci v rámci voliteľného pracovného času, v iných dňoch a čas pracovného voľna s náhradou mzdy využiť inokedy.

Niekedy dochádza k mylnému výkladu zákona ohľadom ospravedlnenia neprítomnosti v práci pri pružnom pracovnom čase v rozsahu jedného dňa v súvislosti s kolektívnou zmluvou.

### 3.5.1 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca

Prekážky v práci sú riešené osobitne vo vzťahu k pružnému pracovnému času z dôvodu, aby nedochádzalo k zneužívaniu tohto inštitútu zamestnancami, najmä za situácie, kedy si vedia sami prispôbiť svoj pracovný čas.<sup>135</sup>

Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného

<sup>135</sup> TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo, Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich EbertStiftung, zastúpenie v SR; 2015. s. 276.

pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

Z poznatkov aplikačnej praxe vyplýva, že pri pružnom pracovnom čase sa redukuje počet niektorých prekážok (napr. dôležitých osobných prekážok v práci), keďže ich účel sa dá vybaviť často vo voliteľnom pracovnom čase.

### 3.5.2 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnávateľa

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.<sup>136</sup> **Prevádzkový čas** je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

### 3.6 Vplyv prekážok v práci na pracovný pomer

Okrem toho, že prekážky v práci majú vplyv na pracovný pomer a na mzdu zamestnanca, rovnako vplývajú aj na pracovnú dobu, dovolenku na zotavenie či stabilitu pracovného pomeru.

Prekážky v práci nie sú izolovaným inštitútom v rámci právneho systému Slovenskej republiky a osobitne pracovného práva. Je ich potrebné vykladať v súvislosti s ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce i osobitných právnych predpisov.

Prekážky v práci ovplyvňujú viaceré pracovnoprávne inštitúty, napríklad pracovný čas, dovolenku na zotavenie, trvanie pracovného pomeru, mzdu a náhradu mzdy.

Existencia prekážok v práci zo strany zamestnanca, ako aj zo strany zamestnávateľa ovplyvňuje viaceré pracovnoprávne inštitúty napr.:

<sup>136</sup>§ 143 ods. 3 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

- a) pracovný čas (neprítomnosť v práci),
- b) mzdu a náhradu mzdy,
- c) môže predstavovať ochrannú dobu,
- d) môže byť dôvodom neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa,
- e) čerpanie dovolenky na zotavenie,
- f) môže krátiť dovolenku na zotavenie.

Pracovný čas je upravený Zákonníkom práce v ustanoveniach § 85 a nasledujúcich. Z ustanovenia § 85 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že „pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou“. Toto ustanovenie platí len za predpokladu, že zamestnancovi nevznikla prekážka v práci, ktorá mu bráni vo výkone pridelenej práce a že zamestnávateľovi nevznikla prekážka práce, ktorá mu bráni prácu pridelovať.

Okrem výnimiek sa doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, posudzuje ako výkon práce (ustanovenie § 144 ods. 3 písm. a) ZP). Neplatí to pri pracovnom voľne poskytnutom na žiadosť zamestnanca, ak sa vopred dohodlo jeho nadpracovanie a času prerušenia práce pre nepriaznivé poveternostné vplyvy. Ak pre zlé počasie nemohol počas pracovnej zmeny vykonávať prácu, patrí mu náhrada mzdy vo výške najmenej 50 % priemerného zárobku, ale tento čas nie je výkonom práce. Prakticky to môže mať vplyv i na účely predpisov o nemocenskom poistení. Vznik nároku na niektoré dávky sa viaže na určitý počet odpracovaných dní (peňažná pomoc v materstve). Do započítateľného zárobku pre výpočet výšky nemocenského sa nezahŕňa náhrada mzdy. Pokiaľ ide o dovolenku na zotavenie, zamestnávateľ nesmie určiť jej čerpanie na čas niektorých prekážok v práci výslovne uvedených v ustanovení § 112 ods. 2 ZP. Ak počas čerpania dovolenky sa vyskytnú na strane zamestnanca prekážky taxatívne uvedené v ustanovení § 114 ZP, dovolenka sa prerušuje. Dovolenka sa nepreruší na čas ošetrovania chorého člena rodiny, ak zamestnanec

požiada o čerpanie dovolenky na tento čas. Existencia a trvanie niektorých prekážok v práci chráni zamestnanca pred skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.<sup>137</sup>

Široký priestor pri prekážkach v práci je daný kolektívnym vyjednávaním. Zamestnávateľ s odborovým orgánom môžu v kolektívnej zmluve rozšíriť nároky zamestnancov na pracovné voľno, prípadne aj na náhradu mzdy. Je možné napríklad dohodnúť poskytnutie náhrady mzdy pri prekážkach z dôvodov všeobecného záujmu alebo dôležitých osobných prekážkach, pri ktorých podľa ZP nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, prípadne predĺžiť ich trvanie a založiť nárok na pracovné voľno. Nie je vylúčené vymedziť aj iné dôležité osobné prekážky v práci, ktoré budú za také uznané zamestnávateľom. Dohodnúť vyššiu náhradu mzdy nad rámec Zákonníka práce je možné i pri službe v ozbrojených silách.<sup>138</sup>

Primárnym dôsledkom prekážok v práci je vznik nároku na ospravedlnenú neprítomnosť v práci, resp. vznik nároku na pracovné voľno. Zamestnávateľovi vyplýva zo Zákonníka práce povinnosť uvoľniť zamestnanca na určitý čas alebo na nevyhnutne potrebný čas, prípadne ospravedlniť jeho neprítomnosť v práci.

Mzda a náhrada mzdy: Počas trvania prekážky v práci zamestnanec nevykonáva prácu. Keďže nedochádza k výkonu práce zamestnancom, nemá ani nárok na mzdu. Zamestnanec má v niektorých prípadoch nárok na náhradu mzdy. Náhrada mzdy nie je považovaná za mzdu.

V súvislosti s hmotným zabezpečením zamestnanca pri prekážkach v práci môžu nastať štyri situácie: zamestnanec má nárok na náhradu mzdy od zamestnávateľa, zamestnanec má nárok na náhradu mzdy od subjektu, v prospech ktorého došlo k prekážke v práci, zamestnanec je hmotne zabezpečený podľa predpisov sociálneho zabezpečenia, zamestnanec nemá nárok na hmotné zabezpečenie.

<sup>137</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci.htm>

<sup>138</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci.htm>

Od konkrétneho druhu prekážky v práci závisí, kedy má zamestnanec nárok na náhradu mzdy pri prekážkach v práci a kedy nie.

Ochranná doba – ustanovenie § 64 Zákonníka práce zakazuje zamestnávateľovi dať výpoveď zamestnancovi v ochrannnej dobe a to: „v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal; pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie; v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky; v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie.

Neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa - počas ochrannnej doby má zamestnávateľ zákaz skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Ak by došlo k skutočnosti, že zamestnávateľ by napriek výslovnému zákazu v Zákonníku práce skončil so zamestnancom pracovný pomer, zamestnanec sa môže domáhať na súde určenia neplatnosti výpovede.

### 3.6.1 Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou. Prvým dňom jeho trvania je deň nástupu do práce, pričom presná špecifikácia tohto dňa je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. V praxi sa môže stať, že zamestnanec v určený deň nástupu do práce nenastúpi z dôvodu prekážky v práci na jeho strane. I v takom prípade pracovný pomer vznikol a trvá. Ustanovenie § 19 ods. 2 Zákonníka práce však v tejto súvislosti stanovuje oprávnenie zamestnávateľa od pracovnej zmluvy odstúpiť, ak:

- a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci, (teda prekážka v práci musí byť zamestnávateľovi preukázaná),

- b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo odstúpiť z tohto dôvodu možno len do času, kým zamestnanec nenastúpi na výkon práce.

### 3.6.2 Skúšobná doba

Dohodnutie si skúšobnej doby v pracovnej zmluve je veľmi časté. Skúšobná doba totiž umožňuje tak zamestnávateľovi, ako aj zamestnancovi overiť si, či im vyhovuje pracovný pomer a spoznať zmluvného partnera. Ak po určitom čase v rámci plynutia skúšobnej doby zistia, že nechcú naďalej pokračovať v pracovnom pomere, majú možnosť jednoducho skončiť pracovný pomer počas skúšobnej doby. Ak na základe negatívnych skúseností (napr. nevyhovujúce pracovné výsledky zamestnanca, zlé pracovné podmienky atď.) jedna zo zmluvných strán nemá záujem, aby pracovný pomer pokračoval ďalej, stačí, ak počas plynutia skúšobnej doby oznámi druhej zmluvnej strane, že s ňou pracovný pomer končí.

Zákoník práce v ustanovení § 45 upravuje podmienky, za ktorých možno dohodnúť skúšobnú dobu:

- a) skúšobnú dobu možno dohodnúť len v pracovnej zmluve, ktorá musí mať písomnú formu (v inej zmluve alebo dohode, prípadne nie v písomnej pracovnej zmluve by bolo dohodnutie skúšobnej doby neplatné);
- b) skúšobnú dobu možno dohodnúť najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru, t. j. v deň, ktorý je dohodnutý ako deň nástupu do práce (neskoršie, po vzniku pracovného pomeru, už nie je možné platne dohodnúť skúšobnú dobu). Z uvedeného vyplýva, že skúšobnú dobu možno v jednom pracovnom pomere dohodnúť len jedenkrát;
- c) skúšobná doba môže byť dohodnutá maximálne na tri mesiace. Novela Zákoníka práce priniesla zmenu v tom, že skúšobná doba pre vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho

zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže byť dohodnutá najviac na šesť mesiacov.

Zmluvné strany si môžu dohodnúť i kratšiu skúšobnú dobu. Ak by si zmluvné strany dohodli v písomnej pracovnej zmluve skúšobnú dobu a nedohodli sa na jej dĺžke, predpokladá sa v nadväznosti na platnú judikatúru, že skúšobná doba je dohodnutá na tri mesiace. Ak by si dohodli dlhšiu skúšobnú dobu, ako je maximálna zákonná skúšobná doba, dohodnutie skúšobnej doby nie je neplatné, platí, že skúšobná doba je dohodnutá na tri mesiace.

Podľa ustanovenia § 45 ods. 4 Zákonníka práce nie je možné dohodnúť skúšobnú dobu v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu. Zákonník práce v ustanovení § 53 ods. 1 dokonca zakazuje dohodnutie skúšobnej doby so žiakom stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa alebo učilišťa, s ktorým zamestnávateľ uzatvára pracovnú zmluvu po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia.

Zákonník práce zakazuje predlžovanie skúšobnej doby; zo zákona dochádza však k predlžovaniu skúšobnej doby o čas prekážok v práci u zamestnanca. Zákonník práce umožňuje predĺženie skúšobnej doby pre prekážky v práci u zamestnanca preto, aby zmluvné strany mali možnosť posúdiť či majú záujem na trvaní pracovného pomeru. T. j. ak zamestnanec dlhší čas nepracuje z dôvodu prekážok v práci na jeho strane (napr. zamestnanec je dočasne práceneschopný), nemá zamestnávateľ možnosť overiť si schopnosti zamestnanca a zamestnanec zhodnotiť pracovné podmienky, preto Zákonník práce dovoľuje predĺženie skúšobnej doby z pragmatických dôvodov.

Dohodu o skúšobnej dobe však môžu zmluvné strany kedykoľvek počas trvania zrušiť, hoci Zákonník práce túto možnosť vyslovene neupravuje. Skúšobná doba tvorí súčasť pracovného pomeru, po jej uplynutí nedoručuje automaticky ku skončeniu pracovného pomeru, pracovný



pomer naďalej trvá. Nevyžaduje sa, aby zmluvné strany prejavili vôľu, aby ich pracovný pomer pokračoval ďalej.

Pred 01.01.2013 bolo možné v kolektívnej zmluve odlišne dohodnúť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, a to najviac na šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac však na deväť mesiacov.

Dokonca bolo možné v kolektívnej zmluve dohodnúť, že skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba, vrátane času prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Novela ZP účinná od 01.01.2013 ustanovuje, že už nebude možné v kolektívnej zmluve dohodnúť predĺženie skúšobnej doby, a to ani za podmienky jej predlžovania.

Pracovný pomer počas skúšobnej doby môže podľa ustanovenia § 72 Zákonníka práce jednostranne písomne skončiť zamestnávateľ aj zamestnanec bez akýchkoľvek obmedzení, čo znamená, že pracovný pomer možno skončiť na základe akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Po novele Zákonníka práce nebude možné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu s osobitnými kategóriami zamestnancov, a to s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou. Pracovný pomer počas skúšobnej doby sa končí okamihom informovania o skončení pracovného pomeru, zvyčajne dňom, ktorý je uvedený v oznámení, najneskoršie však posledným dňom dohodnutej skúšobnej doby.

Počas skúšobnej doby majú tak zamestnávateľ, ako i zamestnanec možnosť preveriť si podmienky vzájomnej spolupráce, pracovné podmienky, kolektív, prípadne iné skutočnosti, ktoré vplývajú na samotný výkon práce. Skúšobná doba sa dá dohodnúť najviac na tri mesiace v prípade, ak ide o vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu

alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac na šesť mesiacov. Nie je možné ju zmluvne viac predlžovať. Predlžuje sa však zo zákona, a to o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Pracovný pomer môže byť v skúšobnej dobe ukončený aj počas trvania prekážky v práci; dohodou môže byť pracovný pomer ukončený kedykoľvek a výpoveďou za predpokladu, že sa na konkrétnu prekážku nevzťahuje zákaz výpovede uvedený v ustanoveniach § 64 až § 66 Zákonníka práce.

### 3.6.3 Delené pracovné miesto

Novela ZP zaviedla novú úpravu výkonu práce, a to delené pracovné miesto. Za delené pracovné miesto sa považuje také pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Jednoducho povedané, zamestnanci, ktorí uzatvoria pracovnú zmluvu na kratší pracovný čas a na to isté pracovné miesto, majú možnosť uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto a pracovať tak, ako im to vyhovuje (to znamená, že je na nich, aby sa dohodli, kedy budú pracovať, samozrejme, v rámci podmienok stanovených zamestnávateľom).

Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.

Takáto dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná a súčasťou tejto dohody musí byť aj písomné oznámenie zamestnávateľa o pracovných podmienkach deleného pracovného miesta.

V súlade s podmienkami deleného pracovného miesta by sa mali zamestnanci dohodnúť na tom, kedy budú pracovať, ako si rozdelia pracovnú náplň toho ktorého pracovného miesta,

ktoré zdieľajú. Ak sa zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto vzájomne nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplni, v tejto situácii to určí zamestnávateľ.

Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.

Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ a so zamestnancom nedohodne inak.

Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnanec má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnancov, a to v rozsahu ich pomernej časti.

Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.<sup>139</sup>

§ 49a ods. 5 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

### 3.6.4 Domácka práca a telepráca

Ustanovenie § 52 Zákonníka práce upravuje osobitné druhy pracovných pomerov, a to „domácku prácu“ a „teleprácu“. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť v súlade s ustanovením § 52 Zákonníka práce, že zamestnanec bude vykonávať prácu na inom mieste, ako je zvyčajné (napr. sídlo zamestnávateľa). Môžu sa dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať prácu doma (ako miesto výkonu práce si dohodnú adresu trvalého či prechodného bydliska zamestnanca) alebo zamestnanec bude vykonávať prácu prostredníctvom informačných a telekomunikačných technológií na určitom mieste (môže byť dohodnutých viacero druhov miest výkonu práce, napr. doma u zamestnanca, v centrách, ktoré poskytujú elektronické zariadenia, na určitom území, a teda zamestnanec tak môže pracovať vo vlaku, v hoteli a pod.).

Pracovná zmluva tejto osobitnej kategórie zamestnancov – domáckych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, obsahuje tie isté obsahové náležitosti, aké sú charakteristické pri štandardných pracovných zmluvách.

Domácka práca a telepráca je vhodná najmä pre tie skupiny zamestnancov, ktorým vyhovuje práve možnosť výberu miesta výkonu práce. V tomto prípade ide napr. o zdravotne postihnutých zamestnancov, ženy starajúce sa deti alebo vysokokvalifikovaných zamestnancov.

Vzhľadom na tú skutočnosť, že domácku prácu a teleprácu možno považovať za osobitný spôsob výkonu práce, v rámci ktorého je „oslabená“ kontrola zamestnanca zamestnávateľom a zamestnanci pracujú v čase a na mieste, ktoré je pre nich výhodnejšie, a teda si sami organizujú pracovnú činnosť a rozvrhujú pracovný čas, preto sa na nich podľa ustanovenia § 52 ods. 1 Zákonníka práce nevzťahujú práve taxatívne určené ustanovenia Zákonníka práce. Na týchto zamestnancov sa nevzťahujú napr. ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni, nepatrí im mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za

nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu; pokiaľ sa však zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak.

Domácky zamestnanec a zamestnanec vykonávajúci teleprácu pracuje zvyčajne sám, organizuje si svoj pracovný čas. Z tohto dôvodu by mal zamestnávateľ podľa ustanovenia § 52 ods. 3 Zákonníka práce zabezpečiť také opatrenia, ktoré by zabránili úplnej izolácii zamestnanca a poskytnúť mu možnosť stretávať sa s inými zamestnancami; konkrétne riešenia však neposkytuje. Podľa ustanovenia § 52 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ navyše povinný prijať vhodné opatrenia na výkon telepráce, napr. je povinný zabezpečiť softvér používaný zamestnancom a ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci.

Vzniká aj otázka, akým spôsobom by mohol zamestnávateľ kontrolovať výkon domáckej práce a telepráce (ktorá sa najčastejšie vykonáva doma). Zamestnávateľ by mal v prvom rade rešpektovať súkromie zamestnanca a v prípade inštalácie akéhokoľvek monitorovacieho zariadenia u zamestnanca musí dodržať zásadu primeranosti. V pracovnej zmluve by mohol byť preto dohodnutý aj spôsob monitorovania práce a plnenia pracovných povinností zo strany zamestnávateľa, a taktiež aj spôsob odovzdávania výsledkov pracovnej činnosti.

S domáckou prácou a telepracou súvisí nová povinnosť zamestnávateľa zakotvená v ustanovení § 152 ods. 6 Zákonníka práce. Podľa neho je zamestnávateľ povinný zabezpečiť zamestnanom vykonávajúcim domácku prácu alebo teleprácu stravovanie alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie pre prípad nezabezpečenia stravovania vo forme in natura alebo pre prípad, že zabezpečenie stravovania in natura by bolo v rozpore s povahou vykonávanej práce alebo telepráce.

Zamestnávateľ by mal byť zodpovedný za ochranu života a zdravia zamestnanca pri práci, povinný zabezpečiť a udržiavať potrebné vybavenie pracoviska zamestnanca a platiť

dotatočné náklady domácnosti zamestnanca, ktoré súvisia s výkonom práce (napr. platby za telefón, elektrickú energiu a pod.), ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

Zamestnanec pracujúci v rámci domácej práce a telepráce je na strane druhej povinný riadne sa starať o vybavenie pracoviska, nezhrmažďovať, nerozširovať nelegálny materiál z internetu a plniť pokyny zamestnávateľa.

Za domácku prácu a teleprácu sa podľa ustanovenia § 52 Zákonníka práce považuje pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje. Počas výkonu domácej práce alebo telepráce nastáva limitácia vo vzťahu k dôležitým osobným prekážkam v práci, kedy zákon striktné stanovuje, že pri dôležitých osobných prekážkach zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka.

### 3.6.5 Zákaz výpovede

Trvanie niektorých prekážok v práci spôsobuje následky v podobe nemožnosti zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď. Trvanie nasledovných prekážok v práci tak predstavuje ochrannú dobu, ktorou je:

- a) doba dočasnej práceneschopnosti zamestnanca z dôvodu choroby alebo úrazu, pokiaľ nejde o chorobu alebo úraz spôsobené zamestnancom úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo omamných a psychotropných látok; tiež ide o dobu od podania návrhu na ústavné ošetrovanie zamestnanca alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu zamestnanca až do dňa ich skončenia,
- b) výkon mimoriadnej služby zamestnanca odo dňa doručenia povolávacieho rozkazu alebo odo dňa povolania na základe mobilizačnej výzvy alebo mobilizačného

oznámenia, alebo odo dňa nariadenia mimoriadnej služby, až do uplynutia dvoch týždňov po prepustení zamestnanca z tejto služby; uvedené platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,

- c) doba trvania tehotenstva a materskej dovolenky u zamestnankyne, doba rodičovskej dovolenky zamestnankyne a zamestnanca alebo doba starostlivosti osamelého zamestnanca alebo zamestnankyne o dieťa mladšie ako tri roky,
- d) doba výkonu verejnej funkcie zamestnanca, na ktorú je dlhodobo uvoľnený.

### 3.6.6 Dovolenka

Ustanovenie § 100 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce je charakteristikou právneho inštitútu dovolenky. Zároveň konkretizuje hmotnoprávnu koncepciu uplatňovania si nároku na dovolenku. Ustanovenie § 100 ZP je zákonnou konkretizáciou jedného samostatného ústavného práva z okruhu hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv z piateho oddielu II. hlavy ústavného zákona NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej len „Ústava SR“), podľa ktorého zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom zákon im zabezpečuje najmä najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie (čl. 36 písm. f) Ústavy SR). Zákonodarca v súlade s týmto ústavnoprávnym východiskom na základe formulácie „zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na“ normatívne vymedzil pre poskytovanie dovolenky zamestnancovi zo strany zamestnávateľa zákonný imperatív, ktorého obsah spočíva v tom, že právo zamestnanca na dovolenku sa vyznačuje týmito atribútmi:

- a) je to právo, ktoré má výrazný ústavno-právny aspekt (vyplýva z čl. 36 Ústavy SR);
- b) je to právo, ktoré má výrazný osobno-právny aspekt (viaže sa na osobu konkrétneho zamestnanca a je neprevoditeľné na inú osobu);
- c) je to právo, ktoré má po splnení hmotnoprávných podmienok povahu nároku, tzn. je spojené so súdnou vymáhateľnosťou tohto práva;
- d) je konkretizáciou jednej zo základných zásad ZP (podľa čl. III základných zásad ZP) – právo zamestnanca na odpočinok po vykonanej práci, ktoré sa vzťahuje nielen na

systematickú časť kódexu pracovného práva regulujúcu pracovný čas a dobu odpočinku (III. časť ZP), ale aj na systematickú časť pracovnoprávnej úpravy práva na dovolenku (pozri ustanovenie § 100 a nasl. ZP) ;

- e) zamestnanec sa tohto práva nemôže platne vopred vzdať (v súlade s ustanovením § 17 ods. 1 ZP).

Z dikcie ustanovenia § 100 je zrejmé, že ZP zakotvuje štyri druhy dovoleniek, pričom súbežné poskytovanie dovolenky za kalendárny rok a dovolenky za odpracované dni sa vylučuje. Tieto dovolenky sa môžu poskytovať v každom jednotlivom prípade zamestnancovi len v alternácii, takže buď má zamestnanec nárok na dovolenku za kalendárny rok, alebo na jej pomernú časť, alebo má nárok na dovolenku za odpracované dni, ak u zamestnávateľa odpracoval aspoň 21 dní.

Pôvodný text ustanovenia § 100 ZP umožňoval poskytovanie štyroch druhov dovolenky, vrátane tzv. ďalšej dovolenky; avšak po novelizácii ZP zákonom NR SR č. 210/2003 Z. z. s účinnosťou od 01.01.2004 sa z obsahu ZP tento typ dovolenky vypustil z dôvodu, že základná výmera dovolenky, ktorá sa ustanovuje ako minimálny nárok, sa môže priaznivejšie upraviť v rámci kolektívneho vyjednávania. Zákon tým vytvoril právny rámec, v rámci ktorého bol vecný rozsah okruhu dovoleniek zúžený do podoby, v rámci ktorej je možné zamestnancovi poskytnúť len niektorú z troch uvedených druhov dovolenky.

Nárok zamestnanca na dovolenku nemožno previesť na iného; smrťou zamestnanca zaniká nárok zároveň so zánikom pracovného pomeru. Naproti tomu nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku (jej pomernú časť) je peňažným nárokom zamestnanca, ktorý treba posudzovať ako ostatné mzdové nároky z pracovného pomeru. V dôsledku smrti zamestnanca tento nárok potom nadobúdajú osoby uvedené v ustanovení § 260 ods. 2 ZP, a to v rozsahu stanovenom v tom istom ustanovení, ktorý môžu sami uplatniť.<sup>140</sup>

<sup>140</sup> R 44/1982 - - Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej socialistickej republiky z 27. 3. 1980, 5 Cz 6/80



Ustanovenie § 112 ods. 2 Zákonníka práce hovorí o tom, že ak je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného alebo ak je zamestnanec na rodičovskej alebo materskej dovolenke, zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na toto obdobie. Ak nastanú ostatné prekážky v práci na strane zamestnanca a zároveň, ak o to sám zamestnanec požiada, zamestnávateľ môže určiť čerpanie dovolenky na obdobie, počas ktorého existuje prekážka v práci.<sup>141</sup>

Odlišnú situáciu upravuje ustanovenie § 114 Zákonníka práce, kde je vyjadrené, že ak zamestnanec čerpá dovolenku a v tomto období nastane niektorá z taxatívne vymenovaných prekážok v práci, dovolenka sa zamestnancovi preruší. Platí to v prípade, ak má zamestnanec nastúpiť službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo v prípade, ak ošetruje chorého člena rodiny.

Ak nastane situácia, že si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku, či už z dôvodu existencie prekážky v práci na strane zamestnanca alebo pre to, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, je povinný si ju podľa ustanovenia § 113 ods. 2 vyčerpať najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak však ide o zamestnankyňu/zamestnanca, ktorá/ý čerpá materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku a z tohto dôvodu si nemôže vyčerpať dovolenku ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, zamestnávateľovi vzniká povinnosť poskytnúť túto nevyčerpanú dovolenku zamestnankyni alebo zamestnancovi po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky. Rovnaká povinnosť zamestnávateľovi vzniká aj v prípade, ak si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu, že bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a taktiež v prípade, ak bol zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. Ak bol teda zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného, zamestnávateľ mu poskytne nevyčerpanú dovolenku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, a ak ide o zamestnanca dočasne uvoľneného na

<sup>141</sup> § 112 ods. 2 Zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce

výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku je zamestnávateľ povinný poskytnúť po skončení tejto funkcie.<sup>142</sup>

Právom čerpať platenú ročnú dovolenku počas práceneschopnosti sa zaoberal Súdny dvor Európskej únie (ďalej aj len „SD EÚ“) vo svojom rozhodnutí Schultz – Hoff . Podľa tohto rozhodnutia SDEÚ zamestnanec, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného, nemá právo čerpať platenú ročnú dovolenku v prípade, že si toto právo môže uplatniť v inom termíne.<sup>143</sup>

Dovolenka predstavuje inštitút pracovného práva slúžiaci zamestnancovi najmä na jeho oddych a regeneráciu. Počas jej trvania sa poskytuje náhrada mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku. Právo na dovolenku je neprenositelné, neprevoditeľné a vzniká po splnení náležitostí ustanovenia § 100 a nasl. Zákonníka práce. Jej výmera sa však v prípadoch uvedených v ustanovení § 109 Zákonníka práce kráti, a to najmä absenciou v práci vplyvom prekážok v práci.

Dovolenka sa môže krátiť len zamestnancovi, ktorý odpracoval aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje. Dovolenku môže zamestnávateľ krátiť za prvých sto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu z jej celkovej stanovenej výmery a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu. Dôvodom krátenia je skutočnosť, že zamestnanec nepracoval z nasledovných dôvodov:

- a) výkon mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby podľa osobitných predpisov,
- b) čerpanie rodičovskej dovolenky podľa ustanovenia § 166 ods. 2 Zákonníka práce (rodičovská dovolenka do troch, resp. šiestich rokov dieťaťa),
- c) dlhodobý výkon verejnej alebo odborovej funkcie, na ktorý bol zamestnanec uvoľnený,
- d) trvali dôležité osobné prekážky v práci podľa ustanovenia § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) Zákonníka práce.

<sup>142</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce – Komentár*. 3. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2013. s. 668 – 669.

<sup>143</sup> <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktualne-otazky-nahrady-mzdy-pri-neplatnom-skonceni-pracovneho-pomeru-a-nahrady-mzdy-za-nevyčerpanu-dovolenku.htm>

Dovolenka sa nekráti, ak je dôvodom dočasnej práceneschopnosti úraz alebo choroba z povolania, za ktoré je zodpovedný zamestnávateľ a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa ustanovenia § 166 ods. 1 Zákonníka práce.

Dovolenku je možné krátiť i z dôvodu neospravedlnenej absencie zamestnanca v práci, a to za každú vymeškanú zmenu v rozsahu jeden až dva dni dovolenky. Kratšie neospravedlnené absencie sa sčítavajú.

Krátenie dovolenky nie je neohraničené; pokiaľ by zamestnancovi vychádzalo pri odpracovaní celého kalendárneho roka skrátenie dovolenky až v takom rozsahu, že by jej konečná výmera nedosahovala ani jeden týždeň, aspoň jeden týždeň dovolenky (u mladistvého zamestnanca dva týždne) je zamestnávateľ zamestnancovi povinný poskytnúť.

Prekážky v práci majú súvis s dovolenkou aj v prípade jej prerušenia. Zákonník práce taxatívne určuje dôvody, pre ktoré sa dovolenka prerušuje v ustanovení § 114. Okrem prípadu ošetrovania člena rodiny, kedy môže zamestnávateľ určiť čerpanie dovolenky na žiadosť zamestnanca, dovolenka sa prerušuje v prípadoch, ak zamestnanec nastúpi v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, alebo ak nastupuje na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku.

Pokiaľ ide o dovolenku na zotavenie, prácu nadčas, sviatky alebo prestávky v práci, toto sa nepovažuje za prekážku v práci. V takomto prípade ide o plánované a Zákonníkom práce predpokladané pracovné doby a doby odpočinku.

Čerpanie dovolenky na zotavenie: Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na zotavenie na čas niektorých prekážok v práci výslovne uvedených v ustanovení § 112 ods. 2 Zákonníka práce.

Ak sa počas čerpania dovolenky vyskytnú na strane zamestnanca prekážky v práci taxatívne uvedené v ustanovení § 114 Zákonníka práce, dovolenka sa na čas trvania prekážok v práci preruší. Ak zamestnanec požiada o čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny, dovolenka sa na tento čas nepreruší.

Krátenie dovolenky na zotavenie - Zamestnávateľ môže rozhodnúť o tom, že ide o neospravedlненú neprítomnosť zamestnanca v práci len na základe dohody so zástupcami zamestnancov. Zákonník práce nekonkretizuje formu ani obsah dohody. „Až následne, keď sa zamestnávateľ so sociálnym partnerom dohodne na právnej kvalifikácii neúčasti zamestnanca v práci, je oprávnený už autonómne pristúpiť ku kráteniu dovolenky z tohto dôvodu.“<sup>144</sup> Ak nedôjde k dohode zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov, môže zamestnávateľ požiadať príslušný súd o určenie či neprítomnosť zamestnanca v práci je ospravedlненная alebo nie. Ide o určovací žalobu. Zamestnávateľ môže sám rozhodnúť o právnych následkoch, napr. o krátení dovolenky zamestnanca až po uzatvorení dohody.

### 3.7 Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci

Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci sú upravené v ustanovení §144 Zákonníka práce. Hovoria o ďalších aspektoch v prekážkach v práci. Špecifikujú práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vo vzťahu k prekážkam v práci. Ustanovujú aké sú podmienky vzniku nároku na pracovné voľno, prípadne náhradu mzdy.

Ak vznikne prekážka v práci na strane zamestnanca, ten je povinný požiadať zamestnávateľa o pracovné voľno alebo ho upovedomiť o prekážke v práci a prekážku v práci preukázať. Zákonník práce presne neustanovuje spôsoby alebo formy preukázania, avšak upravuje sa

<sup>144</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce Komentár*. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 499.

povinnosť príslušného zariadenia (príslušný lekár, nemocnica, súd, matrika a pod.) potvrdiť existenciu prekážky v práci a jej trvanie.

Pokiaľ zamestnanec vie o existencii prekážky v práci vopred, má svojho zamestnávateľa požiadať o pracovné voľno. Ak o nej vopred nevie, má o nej upovedomiť bez zbytočného odkladu, teda najskôr ako je to pre neho možné.

V prípade, že by zamestnanec neupovedomil zamestnávateľa o prekážke v práci, išlo by o porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by nemuselo byť zavinené. V tomto prípade by sa nejednalo o neospravedlненú neúčast zamestnanca v práci. Čo sa týka aplikačnej praxe, pokiaľ by zamestnávateľ rozhodol, že v konkrétnom prípade ide o neospravedlненú neúčast v práci, tak takéto rozhodnutie musí byť v súlade s názorom zástupcov zamestnancov. Pokiaľ by sa ich názory v tejto otázke líšili, musí zamestnávateľ požiadať o rozhodnutie súd, a to určovacou žalobou. Až po takomto rozhodnutí, že ide o neospravedlненé zmeškanie práce, môže zamestnávateľ vyvodiť príslušné dôsledky, či už v podobe krátenia mzdy, dovolenky alebo ukončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ by mal pri vzniku prekážok v práci na strane zamestnanca skúmať, či nie je možné činnosť, ktorá zakladá prekážku v práci na strane zamestnanca, vykonať mimo pracovného času. Počas trvania niektorej z dôležitých osobných prekážok v práci má zamestnanec nárok na náhradu mzdy len za predpokladu, že nemôže z daného dôvodu vykonávať prácu, ktorú by inak musel vykonávať. Ak skutočnosť, ktorá by inak zakladala prekážku v práci pripadne na deň, kedy zamestnanec nie je povinný pracovať, nepôjde o prekážku v práci.<sup>145</sup>

Zákonník práce ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť umožniť zamestnancovi nadpracovať čas zameškaný len z dôvodu tých prekážok v práci, ktoré zakladajú nárok na pracovné voľno

<sup>145</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie.* Bratislava : C.H. Beck, 2017, s. 1052.

bez náhrady mzdy. Tento nárok zamestnanca je však podmienený skutočnosťou, že nadpracovaniu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Ak na strane zamestnávateľa takéto vážne prevádzkové dôvody neexistujú a neumožnil by zamestnancovi nadpracovať zameškaný čas, bol by takýto právny nárok na strane zamestnanca žalovateľný.<sup>146</sup>

### 3.7.1 Výkon práce

Z dôvodu špecifikovania právnej úpravy bolo novelou ZP účinnou od 01.01.2013 upravené aj ustanovenie § 144a, ktoré obsahuje výpočet dôb, ktoré sa považujú a ktoré nepovažujú za výkon práce, ako aj výpočet dôb, ktoré sa neposudzujú ako výkon práce pre účely dovolenky. Toto ustanovenie upravuje aj krátenie dovolenky zamestnanca z dôvodu jeho neospravedlnenej absencie v práci, kedy je potrebné, aby zamestnávateľ rozhodol po prerokovaní so zástupcami zamestnancov o tom, či vôbec ide o neospravedlnenú absenciu (ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, rozhoduje zamestnávateľ sám).

Svoj význam pri problematike prekážok v práci má aj kvalifikácia náhradnej doby ako výkonu práce, a to ustanovením §144a. Táto kvalifikácia je dôležitá z hľadiska viacerých pracovnoprávných nárokov zamestnanca. Ide hlavne o čas dovolenky (materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa §166 ods. 1 ZP). Tento čas Zákonník práce považuje za výkon práce. Za výkon práce len na účely dovolenky sa považuje čas zmeškaný pre dôležité osobné prekážky v práci, ktoré sú zakotvené v ustanovení § 141 ods. 2.

Celkovo sa v ustanovení § 144a Zákonníka práce sprehľadnila právna úprava prekážok z hľadiska výkonu práce.

„Podľa § 144a Zákonníka práce sa ako výkon práce sa posudzuje aj doba:

- a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,

<sup>146</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie.* Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 1052.

- c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna
- d) poskytnutého podľa § 96b,
- e) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- f) dovolenky,
- g) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- h) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

Ako výkon práce sa neposudzuje doba

- a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,
- b) práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,
- c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),
- e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
- g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.

Ako výkon práce sa na účely dovolenky okrem dôb podľa odseku 2 neposudzuje ani doba

- a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
- b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),

- d) ošetrovania chorého člena rodiny,
- e) starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.“

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v súvislosti s výkonom práce:

- a) cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností, za podmienok ustanovených osobitným predpisom,
- b) náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom, za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.

Uvedené náhrady predstavujú peňažné plnenia, ktoré je zamestnávateľ povinný v stanovených prípadoch zamestnancovi poskytnúť.



### 3.7.2 Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

Osobitným právnym predpisom, ktorý upravuje poskytovanie cestovných náhrad, je zákon NR SR č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Tento zákon upravuje podmienky poskytovania cestovných náhrad, náhrad sťahovacích výdavkov a ďalších náhrad, na ktoré má zamestnanec nárok pri plnení pracovných povinností.

Nad rámec zákonných plnení umožňuje Zákonník práce zamestnávateľovi dohodnúť sa so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo sa dohodnúť so sociálnymi partnermi v kolektívnej zmluve, že bude poskytovať zamestnancovi náhrady za to, že zamestnanec pri výkone práce používa vlastné náradie, vlastné zariadenie a vlastné predmety. Tieto náhrady zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi však len vtedy, ak to bolo dohodnuté a ak zamestnanec vlastné prostriedky používa na výkon práce preto, lebo sú potrebné a len so súhlasom zamestnávateľa.

Za podmienok ustanovených zákonom poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré zamestnancovi vzniknú pri plnení pracovných povinností. Ak zamestnanec využíva so súhlasom zamestnávateľa vlastné náradie, vlastné zariadenie a vlastné predmety potrebné na výkon práce, poskytuje zamestnávateľ za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve náhradu.

Princíp „zmluvnosti“ pracovnoprávných vzťahov sa odráža aj v Zákonníku práce. Potvrdením tohto princípu je aj skutočnosť, že umožňuje dohodnúť náhradu poskytovanú zamestnancovi zamestnávateľom za používanie vlastného náradia, zariadení a vlastných predmetov v kolektívnej alebo pracovnej zmluve. Výška náhrad je závislá od dohody sociálnych partnerov uzatvárajúcich kolektívnu zmluvu alebo od dohody zmluvných strán uzatvárajúcich pracovnú zmluvu. Možnosť uzavrieť kolektívnu alebo pracovnú zmluvu je upravená alternatívne. Zákonník práce teda neuprednostňuje ani jednu z týchto možností. V prípade, že kolektívna zmluva nie je vôbec uzavretá alebo nebude obsahovať časť náhrad výdavkov poskytovaných

zamestnancom v súvislosti s výkonom práce, bude prichádzať do úvahy uzatvorenie pracovnej zmluvy. V tomto prípade sa jedná o cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností, za podmienok ustanovených osobitným predpisom a náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom, za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve.

Náhrady cestovných, sťahovacích a iných výdavkov v súčasnosti upravuje zákon NR SR č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách (ďalej aj len „zákon“). S účinnosťou od 1. júla 2002 nahradil predchádzajúci zákon NR SR č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, ktorého prijatie v roku 1992 znamenalo výrazné zjednodušenie a zjednotenie dovtedy značne roztrieštenej právnej úpravy. Zákon predovšetkým zakotvuje minimálne nároky zamestnancov a systém valorizácie niektorých sadzieb cestovných náhrad.

Zákon o cestovných náhradách upravuje poskytovanie cestovných náhrad, náhrad výdavkov a iných plnení pri:

- a) pracovných cestách,
- b) pri dočasnom pridelení na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe,
- c) pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu,
- d) pri výkone práce v zahraničí.

Osobná pôsobnosť zákona je veľmi široká. Zákon upravuje poskytovanie predmetných náhrad:

- a) zamestnancom v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- b) členom družstiev, ak podľa stanov podmienkou členstva je aj pracovný vzťah,
- c) fyzickým osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to dohodnuté,

d) osobám, o ktorých to ustanovuje tento zákon (ustanovenie § 1 ods. 1).

Okrem uvedených osôb tento zákon v ustanovení § 1 ods. 2 upravuje aj poskytovanie náhrad osobám,

- a) o ktorých to ustanovuje osobitný predpis,
- b) ktoré sú vymenované alebo zvolené do orgánov právnickej osoby a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu,
- c) ktoré plnia pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu na základe písomnej zmluvy úlohy a nie sú k právnickej osobe alebo fyzickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu, ak je to dohodnuté.

Zákon o cestovných náhradách sa nevzťahuje na poskytovanie náhrad členom posádok námorných lodí počas nalodenia. Tieto ich nároky upravuje zákon NR SR č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe v znení zákona NR SR č. 581/2003 Z. z.

Zamestnancovi nepatrí náhrada podľa zákona o cestovných náhradách, ak je mu preukázané poskytnutá inou právnickou osobou alebo fyzickou osobou v rozsahu a vo výške podľa tohto zákona alebo mu je poskytnutá na základe medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná. Ak fyzická osoba alebo právnická osoba preukázané poskytne zamestnancovi náhradu čiastočne, zamestnávateľ poskytne zostávajúcu časť náhrady do rozsahu a výšky podľa tohto zákona.

Zamestnancovi patrí náhrada za podmienok a podľa sadzieb uvedených v rozhodnutí Európskej komisie, ak je mu táto poskytnutá zamestnávateľom v Slovenskej republike z finančných prostriedkov Európskej únie na základe programov schválených Európskou komisiou alebo na základe medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná.

### 3.7.3 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

Zamestnávateľ môže za podmienok uvedených v ustanovení § 57 Zákonníka práce vyslať zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie na pracovnú cestu. Zákon o cestovných náhradách pri úprave náhrad rozlišuje pracovnú cestu a zahraničnú pracovnú cestu. Pracovná cesta podľa tohto zákona je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste, do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v ustanovení § 1 ods. 2 zákona na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty. Zahraničná pracovná cesta je čas pracovnej cesty na výkon práce do zahraničia, vrátane výkonu práce v zahraničí, do ukončenia tejto cesty.<sup>147</sup> Zákon osobitne upravuje zahraničné pracovné cesty vykonávané na základe dohôd o vzájomnej výmene zamestnancov.<sup>148</sup>

V súvislosti s vymedzením pojmu pracovná cesta je dôležitým pojmom pravidelné pracovisko. Pravidelné pracovisko je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu. Ak má zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť náhrady ako pri pracovnej ceste.<sup>149</sup>

Pri vysielaní zamestnanca na pracovnú cestu zamestnávateľ písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty, prípadne ďalšie podmienky pracovnej cesty. Pritom je povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca. Takýmto oprávneným záujmom môže byť napr. ošetrovanie chorého člena

<sup>147</sup> § 2 ods. 2 Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

<sup>148</sup> § 17 Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

<sup>149</sup> § 2 ods. 3 Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

rodiny, vopred stanovený termín lekárskeho vyšetrenia a pod. V sporných prípadoch bude nevyhnutné vychádzať predovšetkým z čl. 2 základných zásad, resp. z ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

### 3.7.4 Používanie motorového vozidla pri plnení pracovných úloh

Pracovná cesta sa podľa ustanovenia § 220 ZP považuje za plnenie pracovných úloh. Zákonník práce napriek tomu vyžaduje, aby si vysielanie na pracovné cesty mimo obvodu pracoviska zamestnanca dohodol zamestnávateľ so zamestnancom. Dohodnúť sa je možné pred každou pracovnou cestou zvlášť alebo bude vysielanie na pracovné cesty dohodnuté vopred už v pracovnej zmluve. Ak to vyplýva z povahy vykonávanej práce, súhlas zamestnanca s pracovnou cestou sa nevyžaduje. Náhrady sú podmienené skutočnosťou, že osobné motorové vozidlo sa používa so súhlasom zamestnávateľa. Zákonník práce nevyhnutne nevyžaduje, aby mal súhlas zamestnávateľa písomnú podobu, aj keď na druhej strane pre prípad súdneho sporu má písomný súhlas dôležitú dôkaznú hodnotu.

Podľa ustanovenia § 192 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá za škodu na motorovom vozidle zamestnanca len vtedy, ak na jeho použitie dal písomný súhlas. Avšak vzhľadom na ustanovenie § 17 Zákonníka práce ani ustanovenie 192 Zákonníka práce nevyžaduje, aby pod sankciou neplatnosti tento súhlas zamestnávateľa z hľadiska platnosti musel mať nevyhnutne písomnú formu.

Okrem pracovných ciest využívajú vlastné motorové vozidlo zamestnanci aj pri plnení iných pracovných úloh. Výška odmeny za používanie vlastných predmetov pri výkone práce zamestnanca Zákonníkom práce nie je ustanovená a je odrazom už spomínanej zmluvnej voľnosti v pracovnoprávných vzťahoch. V tomto prípade je dôležité rozlíšenie či osobné motorové vozidlo využíva zamestnanec iba pri pracovných cestách alebo ho využíva aj na

bežné plnenie pracovných úloh. To, ako má zamestnávateľ postupovať pri náhrade za používanie motorového vozidla pri pracovných cestách, ustanovuje zákon NR SR č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Pokiaľ ide o použitie vlastného motorového vozidla pri plnení iných pracovných úloh, než sú pracovné cesty, zamestnávateľ je oprávnený dohodnúť so zamestnancom výšku náhrady tzv. Paušál, ktorý mu bude poskytovať za takéto používanie motorového vozidla. Môže tak urobiť v pracovnej alebo kolektívnej zmluve. Takéto dojednanie však nezabavuje zamestnávateľa povinnosti poskytnúť zamestnancovi za používanie vlastného motorového vozidla pri pracovnej ceste náhrady podľa zákona o cestných náhradách.<sup>150</sup>

### 3.8 Rozdielna právna úprava prekážok v práci zamestnancov štátu

V predchádzajúcich kapitolách sme sa venovali prekážkam v práci v zmysle právnej úpravy Zákonníka práce. V nasledujúcich kapitolách budeme venovať pozornosť prekážkam v práci v zmysle právnej úpravy osobitných právnych predpisov a poukážeme na to, ako sú upravené prekážky v práci u niektorých zamestnancov. Ustanovenia osobitných predpisov vychádzajú v prevažnej miere z ustanovení Zákonníka práce, avšak sú prispôbené konkrétnym podmienkam tomu – ktorému druhu štátnej služby.

#### 3.8.1 Prekážky v práci štátnych zamestnancov

Zákon NR SR č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj len „zákon o štátnej službe“) upravuje v zmysle ustanovenia § 1 štátnozamestnanecké vzťahy v súvislosti s vykonávaním štátnej služby štátnymi zamestnancami. Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 až ods. 6 zákona o štátnej službe sa tento zákon vzťahuje na právne vzťahy súdnych úradníkov a právne vzťahy štátnych zamestnancov v zahraničnej službe a na právne vzťahy štátnych zamestnancov v služobnom úrade, ktorým je Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky a právne vzťahy právnych čakatelov prokuratúry a asistentov

<sup>150</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie.* Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 1056-57

prokurátora. V zmysle ustanovenia § 1 ods. 7 zákona o štátnej službe sa tento zákon nevzťahuje na štátnu službu príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov Slovenskej informačnej služby, príslušníkov Národného bezpečnostného úradu, príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže, príslušníkov finančnej správy, príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, príslušníkov Horskej záchrannej služby, colníkov a profesionálnych vojakov. Zároveň v zmysle ustanovenia § 1 ods. 8 zákona o štátnej službe sa tento zákon nevzťahuje na poslanca Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky, člena vlády Slovenskej republiky, predsedu Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky a podpredsedu Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky, sudcu Ústavného súdu Slovenskej republiky, predsedu Súdnej rady Slovenskej republiky, sudcu vrátane sudcu vykonávajúceho stáž podľa osobitného predpisu, prokurátora, verejného ochrancu práv, riaditeľa Národného bezpečnostného úradu, komisára pre deti a komisára pre osoby so zdravotným postihnutím.

Na uvedené štátnozamestnanecké vzťahy sa podľa zákona o štátnej službe vzťahuje Zákonník práce, ak to zákon o štátnej službe výslovne ustanovuje. V ustanovení § 171 zákona o štátnej službe je uvedený výpočet ustanovení zákona o štátnej službe, na ktoré sa primerane použije právna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce. Na štátnozamestnanecké vzťahy sa tak použije napr. právna úprava prekážok v práci na strane zamestnanca z dôvodov všeobecného záujmu, výkonu verejných a občianskych povinností, iných úkonov vo všeobecnom záujme, dobrovoľníckej činnosti, brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách (ustanovenie § 136 až 139 ZP); ďalej právna úprava dôležitých osobných prekážok zamestnanca v práci (ustanovenie § 141 ZP), právna úprava prekážok v práci na strane zamestnávateľa (ustanovenie § 142 ZP), právna úprava prekážok v práci pri pružnom pracovnom čase (ustanovenie § 143 ZP), ako aj právna úprava spoločných ustanovení o prekážkach v práci (ustanovenie § 144 ZP).

Zákon o štátnej službe však už neodkazuje na použitie ustanovenia § 140 ZP, predmetom ktorého je zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Zvyšovanie kvalifikácie upravuje zákon o

štátnej službe osobitne vo svojej ôsmej časti nazvanej vzdelávanie (ustanovenie § 161 zákona o štátnej službe). Služobný úrad vytvára podmienky na zvyšovanie kvalifikácie. Za zvyšovanie kvalifikácie sa považuje získanie vyššieho stupňa vzdelania v súlade so špecifickými požiadavkami a potrebami služobného úradu.<sup>151</sup>

Služobný úrad môže umožniť zvyšovanie kvalifikácie. Ak služobný úrad vyhovie žiadosti štátneho zamestnanca a umožní mu zvýšiť si kvalifikáciu uzatvorí s ním na tento účel písomnú dohodu o zvyšovaní kvalifikácie. Táto dohoda obsahuje okrem iného aj dobu, po ktorú je štátny zamestnanec povinný zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere po zvýšení kvalifikácie, a taktiež druhy nákladov, ktoré štátny zamestnanec uhradí, ak nesplní záväzok zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere počas dohodnutej doby. Doba zotrvania v štátnozamestnaneckom pomere zodpovedá dobe trvania zvyšovania kvalifikácie. Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi služobné voľno v rozsahu:

- a) - potrebnom na vyučovaní,
- b) - 2 služobných dní na prípravu a vykonanie každej skúšky podľa študijného programu alebo študijného plánu,
- c) - 20 služobných dní na prípravu a vykonanie každej štátnej skúšky v prvom a druhom stupni vysokoškolského vzdelávania,
- d) - 10 služobných dní na vypracovanie záverečnej práce v prvom a druhom stupni vysokoškolského vzdelávania,
- e) - 20 služobných dní na vypracovanie dizertačnej práce a 5 služobných dní na prípravu obhajoby dizertačnej práce
- f) 5 služobných dní na prípravu a vykonanie dizertačnej skúšky (§ 165 ods. 6 zákona o štátnej službe).

Za tento čas služobného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat. Štátnemu zamestnancovi nepatrí funkčný plat za čas služobného voľna poskytnutého na vykonanie

<sup>151</sup> § 165 ods. 1 Zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe



opravnej skúšky. Ak štátny zamestnanec neukončí úspešne štúdium, je povinný uhradiť služobnému úradu náklady na zvyšovanie kvalifikácie.<sup>152</sup>

Zákon o štátnej službe neupravuje možnosť prerušiť výkon práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce ohrozuje dôležitý výkon práce, tak ako to upravuje ustanovenie § 141a Zákonníka práce. Služobný úrad má ale povinnosť podľa ustanovenia § 66 zákona o štátnej službe zaradiť štátneho zamestnanca mimo činnnej služby v prípade, ak bol obvinený zo spáchania úmyselného trestného činu (ako aj situácie ak bol obvinený zo spáchania úmyselného trestného činu a bol prepustený z väzby) a jeho ďalšie vykonávanie štátnej služby by ohrozovalo dôležitý záujem štátnej služby. Štátneho zamestnanca možno zaradiť mimo činnnej štátnej služby do právoplatného skončenia trestného stíhania, najviac však na dva roky.

Počas tohto zaradenia mimo činnnej štátnej služby patrí štátnemu zamestnancovi suma 40 % z funkčného platu, ktorý mu patril pred zaradením mimo činnnej štátnej služby. Táto suma sa zvyšuje o 10 % za každú vyživovanú osobu, najviac do výšky 60 % funkčného platu, ktorý štátnemu zamestnancovi patril pred zaradením mimo činnnej štátnej služby. Výsledná suma však nesmie byť nižšia ako suma životného minima podľa osobitného predpisu. Zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby z tohto dôvodu upravujú ustanovenia § 66 a nasl. zákona o štátnej službe.

Ak zanikne dôvod zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej služby alebo uplynie vyššie uvedená doba na zaradenie mimo činnnej služby, služobný úrad štátneho zamestnanca zaradiť na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával štátnu službu pred zaradením mimo činnnej štátnej služby, ak toto štátnozamestnanecké miesto nebolo zrušené, a ak sa štátny zamestnanec nedohodne so služobným úradom inak. Po opätovnom zaradení na vykonávanie štátnej služby služobný úrad doplatí rozdiel medzi funkčným platom a sumou

<sup>152</sup> § 165 ods. 9 Zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe

vyplácanou podľa ustanovenia § 66 ods. 7 najneskôr do 30 dní odo dňa, keď štátny zamestnanec preukázal, že zanikli dôvody zaradenia mimo činnnej štátnej služby, a to aj vtedy ak nedôjde k jeho opätovnému zaradeniu na vykonávanie štátnej služby.

### 3.8.2 Prekážky v práci zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon NR SR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon o výkone práce vo verejnom záujme).

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme sa v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú:

- a) štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,
- b) právnické osoby zriadené zákonom, právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného predpisu a verejné výskumné inštitúcie,
- c) právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67 %,
- d) iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.<sup>153</sup>

<sup>153</sup> § 1 ods. 5 Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje ZP, ak zákon o výkone práce vo verejnom záujme alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme neobsahuje úpravu prekážok v práci, preto sa na tieto vzťahy použije v plnom rozsahu Zákonník práce.

### 3.8.3 Prekážky v práci príslušníkov policajného zboru

Štátnu službu príslušníkov viacerých zborov upravuje zákon NR SR č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície (ďalej aj len „zákon o štátnej službe policajtov“). Príslušníka Policajného zboru, príslušníka informačnej služby, príslušníka bezpečnostného úradu a príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže tento zákon pomenúva všeobecne policajtom.<sup>154</sup>

Podrobnú úpravu prekážok v práci zákon o štátnej službe policajtov obsahuje v ustanovení § 79 až § 83. Zákon o štátnej službe policajtov v uvedených ustanoveniach upravuje prekážky v štátnej službe z dôvodov všeobecného záujmu, dôležité osobné prekážky v štátnej službe, dôležité osobné prekážky v štátnej službe v súvislosti so štúdiom pri výkone štátnej služby, služobné voľno bez nároku na služobný plat.

Zákon o štátnej službe policajtov definuje prekážku v štátnej službe z dôvodov všeobecného záujmu ako výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ktoré nie je možné uskutočniť mimo času služby. Na rozdiel od Zákonníka práce podľa zákona o štátnej službe policajtov všeobecne za prekážky v štátnej službe z dôvodu

<sup>154</sup> § 1 ods. 3 č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície

všeobecného záujmu patrí policajtovi služobné voľno s nárokom na služobný plat. Služobný plat policajtovi nepatrí, ak mu bola poskytnutá iná náhrada. Zákon o štátnej službe policajtov v súvislosti s prekážkou z dôvodu výkonu verejnej funkcie neobsahuje ani 30 dňové obmedzenie rozsahu služobného voľna, tak ako ho upravuje Zákonník práce.

Na účely tohto zákona o štátnej službe policajtov sa za prekážky v štátnej službe z dôvodov všeobecného záujmu rozumie výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ktoré nie je možné uskutočniť mimo času služby. Výkonom verejnej funkcie sa rozumie napríklad výkon povinnosti prísediaceho súdu.

O výkon občianskych povinností ide najmä:

- a) pri predvolaní na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy okrem činnosti súdneho znalca a tlmočníka,
- b) pri poskytnutí prvej pomoci,
- c) pri povinných lekárskech prehliadkach,
- d) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
- e) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,
- f) pri izolácii z dôvodu veterinárnych ochranných opatrení,
- g) pri poskytnutí osobnej pomoci pri požiarnej ochrane, živelných udalostiach, záchrannej akcii Horskej služby v teréne alebo v iných obdobných mimoriadnych prípadoch a v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa právnych predpisov osobnú pomoc poskytnúť.<sup>155</sup>

Zákon o štátnej službe policajtov nepozná napríklad prekážku v štátnej službe z dôvodu dobrovoľníckej činnosti, brannej povinnosti a plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách.

<sup>155</sup> § 80 ods. 2 – 4 č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície

Ak policajt nemôže vykonávať štátnu službu pre dôležité osobné prekážky, je nadriadený povinný poskytnúť mu služobné voľno vždy s nárokom na služobný plat. Rozsah dôležitých osobných prekážok sa podobá rozsahu upravenom v ustanoveniach Zákonníka práce, avšak existujú tu určité odlišnosti, napríklad :

- a) v prípadoch dôležitých osobných prekážok policajtov sa poskytuje služobné voľno vždy s nárokom na služobný plat,
- b) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení je u policajtov bez obmedzenia počtu dní,
- c) služobné voľno sa policajtovi poskytne na sprevádzanie, vyšetrenie alebo ošetrovanie dieťaťa, manžela (manželky), rodiča policajta najviac v rozsahu jedného dňa a na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa na vyšetrenie do zariadenia sociálnej služby alebo do osobitnej internátnej školy najviac na 15 dní v kalendárnom roku,
- d) v súvislosti s ošetrovaním chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov sa policajtovi služobné voľno poskytne najviac po dobu prvých deväť po sebe idúcich kalendárnych dní, pokiaľ potreba ošetrovania alebo starostlivosti o nich trvá. Policajtovi, ktorý má v trvalej starostlivosti aspoň jedno dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky a je inak osamelý, sa poskytne služobné voľno po dobu prvých 14 po sebe idúcich kalendárnych dní, pokiaľ potreba ošetrovania alebo starostlivosti o nich trvá. Podľa ZP zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy, avšak zamestnanec má nárok na pracovné voľno bez obmedzenia,
- e) pri vlastnej svadbe sa policajtovi poskytne služobné voľno na dva dni a na účasť na svadbe detí a rodičov sa policajtovi poskytne jeden deň služobného voľna,
- f) ak si policajt hľadá novú prácu pred skončením služobného pomeru ma nárok na služobné voľno najviac v rozsahu troch dní,
- g) desať dní služobného voľna patrí policajtovi, ak sa vracia z pobytu dlhšieho ako tri mesiace v zahraničí mimo štátov Európskej únie.

Nadriadený môže poskytnúť služobné voľno pre dôležité osobné prekážky v štátnej službe s nárokom na služobný plat:

- a) ženatému, rozvedenému alebo ovdovenému policajtovi, ktorý bol preložený na inú funkciu do iného miesta výkonu štátnej služby a ktorý z tohto dôvodu žije odlúčene od rodiny a nemôže k rodine denne dochádzať. Služobné voľno sa poskytne najviac v rozsahu 15 dní v kalendárnom roku a iba vtedy ak bol preložený na inú funkciu v dôsledku organizačných zmien, ktorými sa zrušila jeho doterajšia funkcia; podľa rozhodnutia lekárskej komisie dlhodobo stratil zdravotnú spôsobilosť na výkon doterajšej funkcie; bol odvolaný z funkcie, do ktorej bol vymenovaný alebo policajt je osobou blízkou bezprostredne nadriadenému alebo inému policajtovi, ktorého pokladničnej alebo účtovnej kontrole podlieha. Podmienky uvedené v poslednej vete nemusia byť splnené kumulatívne,
- b) na vybavenie dôležitých osobných, rodinných alebo majetkových vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo času výkonu štátnej služby, ak by policajtovi inak vznikla ujma v nevyhnutne potrebnom rozsahu, najviac na jeden deň.<sup>156</sup> Zákonník práce takúto možnosť poskytnutia pracovného voľna uvádza v ustanovení § 141 ods. 3 písm. b) ako pracovné voľno z iných dôvodov. Podľa Zákonníka práce zamestnávateľ za takéto voľno nemusí poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Zamestnávateľ sa však môže podľa ZP rozhodnúť náhradu mzdy zamestnancovi poskytnúť.

Nepřítomnosť policajta v službe sa ospravedlní za čas dočasnej neschopnosti na výkon štátnej služby pre chorobu alebo úraz, preventívnej rehabilitácie a za čas prvých dvoch týždňov kúpeľnej starostlivosti. V takomto prípade sa neudeľuje služobné voľno, avšak nepřítomnosť policajta je len ospravedlnená podľa ustanovení § 79 ods. 1 v spojení s ustanovením § 81 ods. 4 zákona o štátnej službe policajtov.

V súvislosti so štúdiom pri výkone štátnej služby policajtovi, ktorý so súhlasom služobného úradu študuje pri výkone štátnej služby, je nadriadený povinný poskytnúť služobné voľno s nárokom na služobný plat za týchto podmienok a v tomto rozsahu:

<sup>156</sup> § 81 Zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície

- a) v nevyhnutne potrebnom čase na účasť na vyučovaní, študijných sústrediach alebo predpísaných konzultáciách podľa schváleného učebného plánu alebo študijného programu,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky podľa schváleného učebného plánu alebo študijného programu,
- c) päť kalendárnych dní na prípravu a vykonanie maturitnej skúšky, záverečnej pomaturitnej skúšky alebo záverečnej skúšky v štúdiu alebo odbornom kurze zameranom na získanie policajného vzdelania,
- d) desať kalendárnych dní na prípravu a vykonanie absolútoria vrátane prípravy a obhajoby absolventskej práce,
- e) 50 kalendárnych dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky vrátane prípravy a obhajoby záverečnej práce vo vysokoškolskom štúdiu prvého stupňa, vo vysokoškolskom štúdiu druhého stupňa, vo vysokoškolskom štúdiu spájajúcom prvé dva stupne do jedného celku alebo vo vysokoškolskom štúdiu tretieho stupňa,
- f) päť kalendárnych dní na prípravu a vykonanie skúšky v príprave na výkon certifikovaných pracovných činností a špecializačnej skúšky na výkon špecializovaných pracovných činností zdravotníckych pracovníkov,
- g) desať kalendárnych dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky v doplňujúcom štúdiu na získanie pedagogickej spôsobilosti<sup>157</sup> vrátane prípravy a obhajoby záverečnej práce.<sup>157</sup>

Na vykonanie opravnej skúšky sa poskytne služobné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu bez nároku na služobný plat.

V súvislosti so štúdiom sa ďalšie služobné voľno s nárokom na služobný plat v rozsahu päť dní v školskom roku alebo akademickom roku poskytne osamelej policajtky alebo osamelému policajtovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov.

<sup>157</sup> § 82 Zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície

Nakoľko výkon služby policajtov si vyžaduje osobitné pracovné nasadenie správne zákon o štátnej službe policajtov pripustil aj možnosť poskytnúť osobitné služobné voľno bez nároku na služobný plat na nevyhnutne potrebný čas, ak o to policajt požiada z vážnych dôvodov. O takomto poskytnutí služobného voľna na čas, ktorý vo svojom súhrne nepresiahne 60 dní v kalendárnom roku, rozhoduje nadriadený a o poskytnutí služobného voľna na čas dlhší ako 60 dní v kalendárnom roku rozhoduje minister vnútra.<sup>158</sup>

### 3.8.4 Prekážky v práci príslušníkov záchranných zborov

Štátnu službu príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby upravuje zákon NR SR č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore (ďalej aj len „zákon o štátnej službe záchranárov“).

Osobitná právna úpravu služobného voľna je obsiahnutá v piatej hlave v ustanovení § 95 až § 97 zákon o štátnej službe záchranárov.

V šiestej hlave zákon o štátnej službe záchranárov upravuje služobné voľno s prehlbovaním a zvyšovaním kvalifikácie príslušníkov záchranných zborov. Nakoniec zákon o štátnej službe záchranárov stanovuje aj primerané použitie niektorých ustanovení prekážok v práci podľa ustanovení Zákonníka práce.

Príslušník záchranného zboru, ktorý nemôže pre prekážky z dôvodu všeobecného záujmu alebo pre dôležité osobné prekážky vykonávať štátnu službu, má nárok na udelenie služobného voľna. Služobné voľno sa poskytuje v dňoch, ktoré sú inak obvyklými služobnými dňami príslušníka záchranného zboru. Prekážku v štátnej službe z dôvodu všeobecného

<sup>158</sup> § 83 ods. 2 Zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície



záujmu a dôležitú osobnú prekážku v štátnej službe a jej trvanie je príslušník záchranného zboru povinný preukázať.<sup>159</sup>

Zákon o štátnej službe záchranárov ustanovuje, že príslušníkovi záchranného zboru patrí platené služobné voľno s nárokom na služobný plat počas ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo služobného času príslušníka, najviac po dobu prvých deväť po sebe idúcich kalendárnych dní, pokiaľ potreba ošetrovania alebo starostlivosti v nich trvá. Príslušníkovi, ktorý má v trvalej starostlivosti aspoň jedno dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky a je inak osamelý, sa poskytne služobné voľno po dobu prvých 14 po sebe idúcich kalendárnych dní, pokiaľ potreba ošetrovania alebo starostlivosti v nich trvá. V tom istom prípade ošetrovania alebo starostlivosti sa služobné voľno poskytne len raz a len jednému z oprávnených.<sup>160</sup>

Služobný úrad príslušníkov záchranného zboru zabezpečuje pravidelné prehlbovanie kvalifikácie príslušníkov. Prehlbovaním kvalifikácie je systematické odborné vzdelávanie a odborná príprava príslušníkov záchranného zboru s cieľom priebežného udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí, zručností, schopností a návykov potrebných na vykonávanie štátnej služby v zbere. Na prehlbovanie kvalifikácie, ktoré sa vykonáva mimo miesta vykonávania štátnej služby poskytne služobný úrad príslušníkovi služobné voľno s nárokom na služobný plat.<sup>161</sup>

<sup>159</sup> § 95 Zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere

<sup>160</sup> § 96 Zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere

<sup>161</sup> § 98 Zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere

Uvedená právna úprava sa odlišuje od úpravy uvedenej v Zákonníku práce, ktorá považuje prehlbovanie kvalifikácie za výkon práce a nie za prekážku v práci.

Na žiadosť príslušníka záchranného zboru môže služobný úrad rozhodnúť o zvýšení kvalifikácie príslušníka záchranného zboru. V rozhodnutí o zvýšení kvalifikácie služobný úrad uvedie:

- a) stupeň vzdelania a spôsob jeho zvýšenia,
- b) čas, v priebehu ktorého je príslušník povinný zotrvať v služobnom pomere po získaní kvalifikácie,
- c) druhy nákladov a najvyššiu sumu, ktoré príslušník uhradí, ak nesplní záväzok zotrvať v štátnej službe.<sup>162</sup>

Služobný úrad poskytne na zvyšovanie kvalifikácie príslušníkovi záchranného zboru služobné voľno s nárokom na služobný plat:

- a) v rozsahu nevyhnutne potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva služobné dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť služobných dní na prípravu a vykonanie absolventskej skúšky,
- d) 20 služobných dní na prípravu a vykonanie štátnej záverečnej skúšky,
- e) 30 služobných dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce alebo diplomovej práce.<sup>163</sup>

Ak príslušník záchranného zboru nezotrvá v služobnom pomere po získaní kvalifikácie je povinný uhradiť úplne alebo čiastočne náklady v závislosti od dĺžky zotrvania v služobnom pomere. To neplatí, ak v prípravnej štátnej službe alebo v dočasnej štátnej službe služobný úrad skončí služobný pomer odvolaním z funkcie, ak sa v systemizácii znížil počet funkčných miest alebo nadobudnutím právoplatnosti rozhodnutia o uložení disciplinárneho opatrenia prepustenia zo stálej štátnej služby, prepustenia z dočasnej štátnej služby alebo prepustenia z

<sup>162</sup> § 98 ods. 7 Zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere

<sup>163</sup> § 98 ods. 8 Zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere

prípravnej štátnej služby. V druhom prípade je neobvyklé, že napriek tomu, že príslušník záchranného zboru sa dopustil disciplinárneho previnenia, štát od neho napriek tomu úhradu nákladov nepožaduje späť.

### 3.8.5 Prekážky v práci profesionálnych vojakov

Právne vzťahy profesionálneho vojaka pri vykonávaní štátnej služby sú upravené v zákone NR SR č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR (ďalej aj len „zákon o štátnej službe vojakov“).

Vojak má nárok na poskytnutie služobného voľna, ak nemôže vykonávať štátnu službu pre:

- a) prekážky z dôvodu všeobecného záujmu,
- b) dôležité osobné prekážky,
- c) výkon rekvalifikácie.<sup>164</sup>

Pri prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov odkazuje v ustanovení § 191 na primerané použitie ustanovení ZP ustanovenie § 136 ods.1 § 137 ods. 1, ods. 4 a ods. 5 písm. a), b), i), j), l), § 138. Profesionálnemu vojakovi, ktorému bolo poskytnuté služobné voľno z dôvodu všeobecného záujmu patrí služobný plat. Na profesionálneho vojaka sa nevzťahujú ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa týkajú prekážok z dôvodu všeobecného záujmu v súvislosti s výkonom verejnej funkcie, odborovej funkcie. Rovnako sa na profesionálneho vojaka nevzťahujú ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa týkajú iných úkonov vo všeobecnom záujme v súvislosti s výkonom funkcie v odborovom orgáne, činnosťou člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady SR a v referende a činnosťou orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta SR, činnosťou člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii, činnosťou vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre

<sup>164</sup> § 104 ods. 1 Zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR

hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež, činnosťou sprostredkovateľa a rozhodcu v kolektívnom vyjednávaní. Na profesionálneho vojaka sa nevzťahujú ani ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa týkajú prekážok v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti a plnenia brannej povinnosti a plnenia úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách.

V súvislosti s dôležitými osobnými prekážkami v práci zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov odkazuje na primerané použitie ustanovení Zákonníka práce, a to na ustanovenie § 141 ods. 1, ods. 2 písm. a) až h), ods. 3 a ods. 5, avšak vylučuje použitie ustanovení Zákonníka práce vo veci pracovného voľna na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru a ospravedlnenia neprítomnosti zamestnanca v práci za čas účasti na štrajku.

Osobitne zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov upravuje dôležité osobné prekážky z dôvodu:

- a) ošetrovania chorého dieťaťa mladšieho ako 10 rokov;
- b) starostlivosti o dieťa mladšie ako 10 rokov, ak detské výchovné zariadenie, v ktorého starostlivosti dieťa inak je, alebo škola do ktorej chodí boli uzatvorené príslušnými orgánmi, alebo ak dieťa nemôže byť v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo dochádzať do školy pre nariadenú karanténu, alebo osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela alebo jej bola nariadená karanténa alebo karanténne opatrenie, prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo času služby, a preto sa nemôže o dieťa starať;
- c) ošetrovania iného chorého člena rodiny, ktorý žije s profesionálnym vojakom v domácnosti, ak jeho zdravotný stav vyžaduje nevyhnutné ošetrovanie inou osobou a chorého nie je možné alebo vhodné umiestniť v zdravotníckom zariadení ústavnej starostlivosti. V tomto prípade sa poskytne služobné voľno najviac päť dní, pokiaľ táto prekážka trvá; osamelému profesionálnemu vojakovi, ktorý má v trvalej starostlivosti aspoň jedno dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky, sa poskytne

služobné voľno najviac sedem dní, pokiaľ potreba ošetrovania alebo starostlivosti v nich trvá.<sup>165</sup>

V prípade prvých dvoch dôvodoch uvedených v predchádzajúcom odseku sa poskytnú služobné voľno s nárokom na služobný plat za 15 pracovných dní v kalendárnom roku; osamelému profesionálnemu vojakovi sa poskytnú služobné voľno s nárokom na služobný plat za 21 pracovných dní v kalendárnom roku. Profesionálnemu vojakovi sa poskytnú ďalšie služobné voľno bez nároku na služobný plat.

Profesionálny vojak, ak o to požiada môže byť v súlade s potrebami ozbrojených síl a na základe výsledkov služobného hodnotenia alebo hodnotenia prípravnej štátnej služby vyslaný na náklady služobného úradu na vysokoškolské štúdium v externej forme. Profesionálny vojak, ktorý bol vyslaný na vysokoškolské štúdium a jeho služobný pomer sa skončí pred uplynutím doby dvojnásobku dĺžky trvania štúdia od jeho skončenia je povinný uhradiť služobnému úradu náklady spojené so štúdiom alebo ich pomernú časť.

Profesionálny vojak má počas vyslania na vysokoškolské štúdium v externej forme nárok na poskytnutie služobného voľna s nárokom na služobný plat:

- a) na nevyhnutne potrebný čas na účasť na štúdiu, študijné sústredenie alebo na konzultácie podľa schváleného študijného programu,
- b) 2 dni na prípravu a vykonanie každej skúšky okrem štátnych skúšok,
- c) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie štátnych skúšok,
- d) 10 dní na vypracovanie záverečnej práce,
- e) na nevyhnutne potrebný čas na prepravu do príslušnej vysokej školy a späť, ak je táto škola v inom mieste ako je miesto výkonu štátnej služby profesionálneho vojaka.

<sup>165</sup> § 104 Zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR

Za služobné voľno poskytnuté profesionálnemu vojakovi na prípravu a vykonanie opravnej skúšky alebo opravnej štátnej skúšky nepatrí služobný plat.

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov však uvádza, že podmienkou na vyslanie na vysokoškolské štúdium je prijatie profesionálneho vojaka na štúdium. Profesionálnemu vojakovi možno na jeho žiadosť poskytnúť služobné voľno s nárokom na služobný plat v nevyhnutne potrebnom rozsahu na účasť na prijímacích skúškach na vysokú školu. Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ďalej nerieši, či by profesionálny vojak v prípade neúspechu na prijímacích skúškach musel tieto náklady v súvislosti s poskytnutím služobného voľna služobnému úradu vrátiť. Z toho vyplýva, že by tieto náklady profesionálny vojak v prípade neúspechu nemusel vrátiť.

Rekvalifikáciou zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov rozumie prípravu profesionálneho vojaka v dočasnej službe na iné zamestnanie. Služobný úrad môže umožniť rekvalifikáciu na náklady Slovenskej republiky profesionálnemu vojakovi v dočasnej štátnej službe, o ktorého prepustení zo služobného pomeru bolo rozhodnuté podľa ustanovenia § 70 ods. 1 písm. a) až c), i) až l), ak v služobnom pomere zotrval najmenej päť rokov a ak požiadal o rekvalifikáciu. Profesionálnemu vojakovi, ktorému sa umožnila rekvalifikácia služobný úrad poskytne služobné voľno s nárokom na služobný plat.<sup>166</sup>

### 3.8.6 Prekážky v práci colníkov

Právne vzťahy štátnej služby colníkov upravuje zákon NR SR č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe (ďalej aj len „zákon o finančnej správe“). Zákon o finančnej správe sa v zmysle ustanovenia § 1 vzťahuje okrem iného na postavenie, povinnosti a oprávnenia príslušníka finančnej správy pri plnení úloh finančnej správy, ako aj na štátnu službu príslušníkov finančnej správy a právne vzťahy súvisiace so vznikom, zmenami a skončením služobného pomeru. Pod pojmom

<sup>166</sup> § 80 Zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR

príslušník finančnej správy sa v zmysle ustanovenia § 30 zákona o finančnej správe rozumie fyzická osoba, ktorá je v služobnom pomere podľa tohto zákona. Prekážky v práci upravuje zákon finančnej správy v ustanoveniach § 153 až § 157. Ide o prekážky v štátnej službe z dôvodov všeobecného záujmu, dôležité osobné prekážky v štátnej službe, dôležité študijné prekážky. V ustanovení § 153 je obsiahnutý právna úprava služobného voľna s tým, že k príslušník finančnej správy nemôže pre prekážky z dôvodu všeobecného záujmu, pre dôležité osobné prekážky alebo pre dôležité študijné prekážky vykonávať štátnu službu, má nárok na udelenie služobného voľna. Služobné voľno sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas v dňoch, ktoré sú inak obvyklými dňami služby príslušníka finančnej správy, ak tento zákon neustanovuje inak.

Na účely tohto zákona o finančnej správe sa v zmysle ustanovenia § 154 zákona o finančnej správe za prekážky v štátnej službe z dôvodu všeobecného záujmu považujú výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ktoré nemožno uskutočniť mimo času štátnej služby. Výkonom verejnej funkcie sa rozumie najmä výkon povinností vyplývajúcich z funkcie člena orgánu územnej samosprávy. Služobné voľno na výkon verejných funkcií alebo občianskych povinností sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas.

Služobné voľno bez nároku na služobný plat sa príslušníkovi finančnej správy poskytne v zmysle ustanovenia § 157 zákona o finančnej správe na nevyhnutne potrebný čas z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky alebo meškania hromadných dopravných prostriedkov, činnosti registrovaného kandidáta vo voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky a vo voľbách do orgánu územnej samosprávy, predvolania príslušníka finančnej správy na konanie pred súdom alebo iným štátnym orgánom alebo orgánom územnej samosprávy, ak ide o konanie v osobnom záujme príslušníka finančnej správy alebo na ktoré dal podnet príslušník finančnej správy svojim zavinením, iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak tak ustanovujú osobitné predpisy.

### 3.8.7 Prekážky v práci prokurátorov

Právne vzťahy prokurátorov upravuje zákon NR SR č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakteľoch prokuratúry (ďalej aj len „zákon o prokurátoroch“). Služobné voľno prokurátora pri prekážkach vo výkone jeho verejnej funkcie je upravené v šiestej hlave zákona o prokurátoroch. Zákon o prokurátoroch následne rozdeľuje služobné voľno s náhradou platu, služobné voľno bez náhrady platu, ospravedlnenú služobnú neprítomnosť prokurátora, spoločné ustanovenia o služobnom voľne a o ospravedlnenej služobnej neprítomnosti prokurátora, služobné voľno a nároky súvisiace so službou prokurátora v ozbrojených silách a s civilnou službou.

### 3.8.8 Služobné voľno s náhradou platu

Prokurátor má v zmysle ustanovenia § 65 zákona o prokurátoroch nárok na služobné voľno s náhradou platu z nasledovných dôvodov:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie prokurátora v zdravotníckom zariadení; služobné voľno sa poskytne prokurátorovi na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo služobného času,
- b) narodenie dieťaťa manželke prokurátora; služobné voľno sa poskytne prokurátorovi na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; služobné voľno sa poskytne prokurátorovi na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo služobného času,
- d) sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej služby alebo do osobitnej internátnej školy a späť; služobné voľno sa poskytne prokurátorovi na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 15 služobných dní v kalendárnom roku,



- e) ošetrovanie chorého dieťaťa prokurátora mladšieho ako desať rokov; chorého dieťaťa prokurátora mladšieho ako 15 rokov, ak jeho zdravotný stav nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie a nie je možné alebo vhodné ho umiestniť v nemocnici; iného chorého člena rodiny, ktorý žije s prokurátorom v spoločnej domácnosti, ak jeho zdravotný stav nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie a nie je možné alebo vhodné ho umiestniť v nemocnici.

Služobné voľno sa prokurátorovi poskytne najviac na prvých sedem dní ošetrovania alebo najviac na prvých 14 dní ošetrovania, ak ide o prokurátora, ktorý je osamelý a trvalo sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky:

- a) starostlivosť o dieťa mladšie ako desať rokov z dôvodu, že
- detské výchovné zariadenie, v ktorého starostlivosti inak dieťa je, alebo škola, ktorej žiakom dieťa je, boli uzatvorené podľa nariadenia príslušných orgánov,
  - pre nariadenú karanténu dieťa nemôže byť v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo dochádzať do školy,
  - osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, sa nemôže o dieťa starať, pretože ochorela alebo jej bola nariadená karanténa alebo karanténne opatrenie alebo sa podrobila vyšetreniu v zdravotníckom zariadení. Služobné voľno sa poskytne prokurátorovi najviac na prvých sedem dní starostlivosti o dieťa alebo prvých 14 dní starostlivosti o dieťa, ak ide o prokurátora, ktorý je osamelý a trvalo sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky;
- b) účasť darcu pri odbere krvi, krvnej plazmy alebo tkanív; služobné voľno sa poskytne prokurátorovi na nevyhnutne potrebný čas;
- c) úmrtie rodinného príslušníka alebo spolupracovníka. Služobné voľno sa poskytne na
- dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa prokurátora a na ďalší deň na účasť na pohrebe,
  - jeden deň pri úmrtí rodiča alebo súrodenca prokurátora a dieťaťa, rodiča alebo súrodenca jeho manžela na účasť na pohrebe a na ďalší deň, ak prokurátor obstaráva pohreb,

- c. nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň pri úmrtí prarodiča alebo vnuka prokurátora a prarodiča alebo vnuka jeho manžela na účasť na pohrebe a na ďalší deň, ak prokurátor obstaráva pohreb,
- d. nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň pri úmrtí inej osoby, ktorá nepatrí k uvedeným rodinným príslušníkom, ale žila s prokurátorom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak prokurátor obstaráva pohreb,
- e. nevyhnutne potrebný čas pri úmrtí spolupracovníka na účasť na pohrebe;
- d) vlastná svadba prokurátora a účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa prokurátora sa služobné voľno poskytne na
  - a. dva dni na vlastnú svadbu prokurátora, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade,
  - b. jeden deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa prokurátora;
- e) presťahovanie prokurátora v súvislosti s jeho preložením na inú prokuratúru. Služobné voľno sa poskytne na tri služobné dni;
- f) znemožnenie dopravy prokurátora do miesta výkonu funkcie. Služobné voľno sa poskytne prokurátorovi na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň;
- g) bezodplatná prednášateľská činnosť alebo výučba vrátane skúšobnej činnosti. Služobné voľno sa poskytne prokurátorovi najviac na 12 služobných dní v kalendárnom roku;
- h) iné úkony vo všeobecnom záujme, o ktorých to ustanovujú osobitné predpisy.

Služobné voľno sa prokurátorovi poskytne na nevyhnutne potrebný čas. Zákonomdarca upravil aj náhradu nákladov služobného úradu s poskytnutím služobného voľna. Ten, pre ktorého bol prokurátor činný, prípadne z ktorého podnetu alebo v ktorého záujme sa prokurátorovi poskytlo služobné voľno je povinný uhradiť služobnému úradu náhradu funkčného platu prokurátora poskytnutého za čas služobného voľna.

V zmysle ustanovenia § 66 zákona o prokurátoroch patrí prokurátorovi služobné voľno s náhradou platu vo výške jeho funkčného platu aj z dôvodu výkonu občianskych povinností, najmä pri:

- a) - poskytovaní prvej pomoci,
- b) - povinných lekárskych prehliadkach,
- c) - opatreniach proti prenosným chorobám,
- d) - iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,
- e) - izolácii z dôvodu veterinárnych ochranných opatrení,
- f) - poskytnutí osobnej pomoci pri požiarnej ochrane, živelných udalostiach, záchrannej akcii - v teréne alebo v iných obdobných mimoriadnych prípadoch a v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa právnych predpisov osobnú pomoc poskytnúť.

### 3.8.8.1 Služobné voľno bez náhrady platu

Prokurátor hoc bez náhrady platu má v zmysle ustanovenia § 68 zákona o prokurátoroch nárok na služobné voľno na nevyhnutne potrebný čas z nasledovných dôvodov:

- a) presťahovania, ak nejde o presťahovanie v súvislosti s jeho preložením na inú prokuratúru,
- b) nepredvídaného prerušenia dopravy na čas dlhší ako jeden deň,
- c) činnosti ako registrovaného kandidáta pri
  - a. voľbe prezidenta Slovenskej republiky,
  - b. voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky,
  - c. voľbách na funkciu starostu (primátora) obce (mesta),
  - d. voľbách do obecného (mestského) zastupiteľstva,
- d) predvolania ako svedka na konanie pred súdom alebo iným orgánom podľa osobitného zákona.

Služobný úrad môže na základe žiadosti prokurátora poskytnúť prokurátorovi služobné voľno bez náhrady mzdy aj z vážnych osobných dôvodov, ktoré nevyžadujú prerušenie výkonu

funkcie prokurátora. Služobné voľno možno poskytnúť najviac na 30 služobných dní v kalendárnom roku.

Prokurátorovi môže vedúci služobného úradu povoliť, aby poskytnuté služobné voľno nahradil výkonom svojej funkcie mimo určeného služobného času. V takom prípade patrí prokurátorovi za poskytnuté služobné voľno jeho funkčný plat.

### 3.8.8.2 Ospravedlnená služobná neprítomnosť prokurátora

V súlade s právnou úpravou zákona o prokurátoroch obsiahnutou v ustanovení § 69 sa prokurátorovi ospravedlní služobná neprítomnosť počas:

- a) uznanej dočasnej neschopnosti na výkon funkcie prokurátora pre chorobu alebo úraz,
- b) materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky,
- c) ďalšej materskej dovolenky alebo ďalšej rodičovskej dovolenky,
- d) karantény,
- e) ošetrovania chorého člena rodiny,
- f) starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ak starostlivosť o dieťa presahuje čas, za ktorý sa poskytuje služobné voľno s náhradou platu z dôvodu, že
  - a. detské výchovné zariadenie, v ktorého starostlivosti inak dieťa je, alebo škola, ktorej žiakom dieťa je, boli uzatvorené podľa nariadenia príslušných orgánov,
  - b. dieťa nemôže byť v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo dochádzať do školy, pretože mu bola nariadená karanténa,
  - c. osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, sa nemôže o dieťa starať, pretože ochorela alebo jej bola nariadená karanténa alebo karanténne opatrenie, alebo sa podrobila vyšetreniu v zdravotníckom zariadení.

Prokurátorovi sa za toto obdobie neposkytuje plat, avšak hmotné zabezpečenie je v týchto prípadoch zabezpečené podľa osobitných predpisov a nad rámec toho aj osobitnou právnou úpravou v zákone o prokurátoroch:

- a) ustanovenie § 166 zakotvuje náhradu za stratu na plate počas uznanej dočasnej neschopnosti na výkonu funkcie,
- b) ustanovenie § 131 zakotvuje príplatok k náhrade príjmu a príplatok k nemocenskému,
- c) ustanovenie § 132 zakotvuje príplatok k ošetrovnému,
- d) ustanovenie § 133 zakotvuje príplatok k materskému.

### 3.8.8.3 Spoločné ustanovenia o služobnom voľne a o ospravedlnenej služobnej neprítomnosti prokurátora

V zmysle zákonnej úpravy zákona o prokurátoroch uvedenej v ustanovenie § 70, ak je prokurátorovi vopred známy dôvod na poskytnutie voľna a na ospravedlnenie jeho služobnej neprítomnosti je povinný včas, a ak to nie je možné, tak bez zbytočného odkladu požiadať vedúceho služobného úradu o poskytnutie služobného voľna a o ospravedlnenie služobnej neprítomnosti.

Prokurátor je povinný dôvod a trvanie služobného voľna preukázať služobnému úradu. Takisto je prokurátor povinný preukázať dôvod a trvanie ospravedlnenej služobnej neprítomnosti.

Zákon o prokuratúre na rozdiel od Zákonníka práce nestanovuje príslušnému zariadeniu povinnosť potvrdiť doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Avšak povinnosť vystaviť doklad napr. o dočasnej pracovnej neschopnosti vyplýva aj zo zákona NR SR č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

### 3.8.8.4 Prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie prokurátora

Prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie prokurátora je upravené v ustanovenie § 80 zákona o prokurátoroch. Zákon o prokurátoroch pod prehlbovaním kvalifikácie rozumie systematické odborné vzdelávanie prokurátorov s cieľom priebežne si udržiavať, zdokonaľovať a dopĺňať

požadované vedomosti a schopnosti potrebné na výkon funkcie prokurátora na príslušnom úseku. Služobný úrad poskytne na prehlbovanie kvalifikácie prokurátorovi služobné voľno s náhradou platu.

Zvyšovaním kvalifikácie zákon o prokurátoroch rozumie nadobudnutie vedomostí a zručností potrebných na výkon funkcie prokurátora na vyššom stupni prokuratúry, na výkon osobitnej špecializácie alebo na výkon funkcie vedúceho prokurátora. Zvyšovanie kvalifikácie je aj ďalšie vysokoškolské štúdium v odbore potrebnom na výkon funkcie prokurátora, vykonanie rigorózneho skúšky, ako aj iné špeciálne štúdium na vysokých školách alebo v iných výchovno-vzdelávacích zariadeniach v Slovenskej republike alebo v zahraničí, ak sú za také uznané. O zvýšení kvalifikácie prokurátora rozhoduje na základe žiadosti prokurátora generálny prokurátor. Generálny prokurátor môže udeliť súhlas so zvyšovaním kvalifikácie prokurátora, ak je toto zvýšenie kvalifikácie v súlade s požiadavkami na výkon jeho funkcie. Prokurátorovi, ktorému bol udelený súhlas so zvýšením kvalifikácie, patrí študijné voľno s náhradou platu na základe potvrdenia vzdelávacieho zariadenia:

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) desať dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky,
- d) desať dní na vypracovanie a obhajobu diplomovej alebo inej záverečnej práce.

V porovnaní napríklad so zákonom o štátnej službe policajtov, ale aj s ďalšími osobitnými predpismi zamestnancov štátu uvedenými v predchádzajúcich kapitolách, došlo k výraznému zníženiu poskytnutého voľna v súvislosti s prípravou a vykonaním štátnej skúšky vrátane prípravy a obhajoby záverečnej práce z 50 dní na 20 dní.

Náklady súvisiace s prehlbovaním a zvyšovaním kvalifikácie prokurátora nahrádza generálna prokuratúra. Prokurátor je však povinný nahradiť úplné alebo čiastočné náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie, ak nedodrжал podmienky určené v rozhodnutí o udelení súhlasu so

zvýšením kvalifikácie. To neplatí, ak prokurátor bol z funkcie odvolaný zo zdravotných dôvodov, alebo ak sa funkcie prokurátora vzdal takisto zo zdravotných dôvodov.

### 3.8.9 Prekážky v práci sudcov

Postavenie sudcov, ich práva a povinnosti, vznik a zánik funkcie sudcu, disciplinárnu zodpovednosť sudcov, platové pomery sudcov a ich nároky po skončení výkonu sudcovskej funkcie. Upravuje aj postavenie prísediacich sudcov z radov občanov upravuje zákon NR SR č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich (ďalej aj len „zákon o sudcoch“). Napriek tomu, že zákon o sudcoch odkazuje v prechodných ustanoveniach na primerané použitie Zákonníka práce, zákon o sudcoch má tiež osobitnú právnu úpravu prekážok v práci. Táto je obsiahnutá v šiestej hlave zákona o sudcoch. V tretej hlave zákona o sudcoch sú upravené podmienky prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie sudcu.

Ak je sudcovi vopred známy dôvod a trvanie pracovného voľna je včas, prípadne bez zbytočného odkladu povinný o tom upovedomiť predsedu súdu. Dôvod pracovného voľna a jeho trvanie je sudca povinný predsedovi súdu preukázať.

Platené voľno patrí podľa ustanovenie § 58 zákona o sudcoch sudcovi z nasledovných dôvodov:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie sudcu v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa manželke sudcu; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie rodinného príslušníka sudcu na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo pri úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň,

ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, a to len jednej zo sprevádzajúcich osôb, i keď sú obe sudcami,

- d) sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa sudcom do zariadenia sociálnej služby alebo do osobitnej internátnej školy a späť, a to obdobne len jednej zo sprevádzajúcich osôb; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 15 pracovných dní v kalendárnom roku,
- e) účasť darcu pri odbere krvi a pri aferéze a účasť darcu pri odbere tkanív; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas,
- f) úmrtie rodinného príslušníka; pracovné voľno sa poskytne na:
  - a. tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa,
  - b. jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca sudcu, rodiča a súrodenca jeho manžela a na ďalší deň, ak sudca obstaráva pohreb týchto osôb,
  - c. nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča sudcu alebo jeho vnuka alebo prarodiča jeho manžela alebo vnuka jeho manžela a na ďalší deň, ak obstaráva pohreb týchto osôb,
- g) vlastná svadba a svadba dieťaťa sudcu; pracovné voľno sa poskytne na dva dni na vlastnú svadbu, jeden deň na svadbu dieťaťa,
- h) presťahovanie sudcu v súvislosti so zmenou miesta výkonu funkcie; pracovné voľno sa poskytne v rozsahu troch pracovných dní,
- i) znemožnenie dopravy sudcu do miesta výkonu funkcie; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden pracovný deň,
- j) na iné úkony vo všeobecnom záujme, o ktorých to ustanovujú osobitné predpisy; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas,
- k) účasť na pohrebe spolupracovníka; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas.



Sudcovi patrí platené voľno aj z dôvodu výkonu občianskych povinností. Zákon o sudcoch sa priklonil k demonštratívne výpočtu týchto povinností. Za tieto povinnosti považuje najmä činnosti:

- a) pri poskytovaní prvej pomoci,
- b) pri povinných lekárskech prehliadkach,
- c) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
- d) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,
- e) pri izolácii z dôvodu veterinárnych ochranných opatrení,
- f) pri poskytnutí osobnej pomoci pri požiarnej ochrane, živelných udalostiach, záchrannej akcii horskej služby v teréne alebo v iných obdobných mimoriadnych prípadoch a v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa právnych predpisov osobnú pomoc poskytnúť.

Sudcom, ktorí sú členmi a predstaviteľmi stavovskej organizácie sudcov, patrí v súvislosti s ich činnosťou platené voľno.

Z vážnych osobných dôvodov môže predseda súdu na základe písomnej žiadosti sudcu poskytnúť sudcovi na nevyhnutne potrebný čas neplatené voľno.

Nepřítomnosť sudcu je ospravedlnená v zmysle ustanovenie § 60 zákona o sudcoch v nasledovných prípadoch:

- a) počas dočasnej neschopnosti na výkon funkcie sudcu pre chorobu alebo pre úraz,
- b) počas rodičovskej dovolenky,
- c) karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako 15 rokov, ktoré nemôže byť z dôležitých dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorého starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela alebo jej bola nariadená karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo dennej pracovnej doby sudcu.

Peňažné dávky počas tohto obdobia upravujú osobitné predpisy. Predseda súdu môže počas dočasnej neschopnosti na výkon funkcie sudcu pre chorobu alebo pre úraz požiadať Sociálnu poisťovňu o vykonanie kontroly dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného sudcu.

Čo sa týka prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie sudcov je právna úprava veľmi podobná ako právna úprava v zákone o prokurátoroch.

### 3.9 Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri prekážkach v práci.

Existencia prekážok v práci zakladá zamestnancovi právo nevykonávať prácu dohodnutú so zamestnávateľom v pracovnej zmluve. Súčasne dochádza k zániku práva na mzdu za vykonanú prácu.

Zamestnanec je povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna, ak mu je prekážka v práci vopred známa. V prípade že ide o nepredvídateľnú prekážku v práci, je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa po vzniku prekážky v práci o jej začiatku a o predpokladanom trvaní. Túto informačnú povinnosť má zamestnanec splniť bez zbytočného odkladu.

„Ak by zamestnanec neupovedomil zamestnávateľa o prekážke v práci, samotná jej existencia by nedovoľovala považovať neúčast zamestnanca v práci za neospravedlненú. Išlo by o porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by nemuselo byť zavinené.“<sup>167</sup>

Právne následky, napr. uplatnenie výpovede zamestnávateľa – okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, môže spôsobiť

<sup>167</sup> BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa r. 2001, str. 649

len zavinené porušenie pracovnej disciplíny. Zamestnanec je povinný preukázať zamestnávateľovi vznik prekážky v práci a jej trvanie, a to dokladom o existencii prekážky v práci vydanom, prípadne potvrdenom príslušným zariadením. V aplikačnej praxi spôsobuje problémy spôsob preukázania existencie a trvania príslušnej prekážky v práci. Príslušný lekár potvrdí dočasnú práceneschopnosť zamestnanca, resp. lekárske ošetrenie alebo sprevádzanie chorého rodinného príslušníka.

V záujme transparentnosti preukazovania ostatných druhov prekážok v práci je žiaduce, aby zamestnávateľ v pracovnom poriadku, resp. v kolektívnej zmluve zakotvil spôsob ich preukazovania.

Zamestnávateľ má povinnosť umožniť zamestnancovi nadpracovať čas zameškaný z dôvodu tých prekážok v práci, pri ktorých zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy. Zamestnanec nemá nárok dožadovať sa nadpracovania zameškaného času, ak nadpracovaniu bránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Ak neexistujú vážne prevádzkové dôvody brániace zamestnancovi nadpracovanie zmeškaného pracovného času, právny nárok na strane zamestnanca je žalovateľný.

### 3.10 Právna úprava prekážok v práci v rámci Európskej únie

Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa zamestnávateľovi so sídlom na území Slovenskej republiky zmenila právna pozícia v oblasti pracovnoprávných vzťahov. V oblasti pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať pracovné právo Slovenskej republiky, ale súčasne aj tzv. komunitárne právo, ktorého dodržanie pre členské štáty Európskej únie vyplýva najmä zo zakladajúcich zmlúv a nariadení Rady Európskej únie. Komunitárne právo má priamu, bezprostrednú (okamžitú) právnu záväznosť a prednosť nielen pre členské štáty Európskej únie a ich orgány, ale aj pre všetky fyzické a právnické osoby nachádzajúce sa na území členského štátu Európskej únie.

Článok 142 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva stanovuje, že členské štáty sa majú snažiť o zachovanie existujúcej rovnováhy režimu týkajúceho sa plateného voľna. Od vstupu do Európskej únie prešiel Zákonník práce Slovenskej republiky množstvom novelizácií, ktoré priblížili naše pracovné právo predpisom Európskej únie. Európska únia vydala množstvo smerníc a nariadení, ktoré sa dotýkajú pracovnoprávných predpisov. Implementácia smerníc Európskej únie do slovenskej legislatívy sa uskutočňuje transponovaním do zákonov, vyhlášok, nariadení a opatrení za účelom dosiahnutia zlučiteľnosti tuzemskej legislatívy s právom Európskeho spoločenstva. Tvorba legislatívnych aktov Európskeho spoločenstva je dynamickým javom, a preto je nutné na tieto zmeny reagovať a vytvoriť rovnaké právne prostredie pre fungovanie pracovných vzťahov s prostredím, aké existuje v členských štátoch Európskej únie. Niektoré smernice, ktoré sa týkajú rovnakého zaobchádzania mužov a žien, ich prístupu k zamestnaniu, pracovných podmienok a zákazu diskriminácie, bolo potrebné implementovať do právneho poriadku Slovenskej republiky, a to ešte v čase pred vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie.

V období rokov 2003 až 2005 sa zmeny peňažných dávok pri dočasnej práceneschopnosti, v materstve, otcovstve a pri ošetrovaní členov rodiny sústredili predovšetkým na nasledovné opatrenia:

- a) opatrenie proti zneužívaniu nemocenských dávok, okrem iného zamerané na účinnejšiu kontrolu, na sprísňovanie kritérií nároku na poberanie dávok a na úpravu výšky nemocenskej dávky tak, aby boli osoby motivované predovšetkým pracovať - prijímanie opatrení na prevenciu práceneschopnosti, na skracovanie dĺžky dočasnej pracovnej neschopnosti, na rýchlejší návrat späť do zamestnania, napríklad umožnením čiastočného výkonu zamestnania, aj úsilím o nastavenie parametrov poskytovania dávok v chorobe tak, aby bolo pre zamestnancov výhodnejšie pracovať,
- b) zmeny v oblastiach financovania (úprava výšky poistného),
- c) zvyšovanie úlohy zamestnávateľov v oblasti nemocenských dávok (napríklad Švédsko, Luxembursko, Holandsko),

- d) predĺženie, prípadne zavedenie otcovskej dovolenky (napr. Veľká Británia, Fínsko, Belgicko) s cieľom zapojiť aj otcov do starostlivosti o narodené dieťa a pritom im poskytnúť finančné zabezpečenie,
- e) menej častým javom je zmena dĺžky materskej dovolenky a podpornej doby pri príslušnej dávke (predĺženie vo Veľkej Británii, skrátenie v Grécku) .<sup>168</sup>

<sup>168</sup> [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_183.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_183.pdf)

## 4 SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Problematika skončenia pracovného pomeru spadá do oblasti pracovného práva. Základnou úlohou pracovného práva je, aby vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, v zmysle podmienok slovenského aj celosvetového trhu práce, chránil záujmy oboch zúčastnených strán. Na jednej strane sa v rámci tohto vzťahu nachádzajú výrobné faktory práce a na strane druhej zas potreby kapitálu. Pracovné právo má zabezpečiť, aby tento vzťah bol čo najviac obojstranne optimalizovaný a vyhovoval tak potrebám oboch strán, a zároveň poskytol ochranu obojstranným stranám.

Moderná úprava pracovného práva sa dostala do popredia v období priemyselnej revolúcie, ktorá dala základnú podobu dnešnému pracovnému právu. Súviselo to, okrem iného, najmä s postupným rozvojom technológií, odstraňovaním prekážok vo výrobnom procese a relatívnym upevňovaním mieru na celom svete, čo vytvorilo podmienky na to, aby mohli vzniknúť viac vyvážené prvky ochrany oboch strán (zamestnanca aj zamestnávateľa) v rámci pracovnoprávneho vzťahu. Pri analýze aktuálneho právneho stavu sme vychádzali z dostupných právnych prameňov, komentárov, monografií, odborných článkov a rozhodnutí vnútroštátnych súdov, ako aj ustálenej judikatúry Európskeho Súdneho dvora.

Skončenie pracovného pomeru sa v praxi ukazuje ako stále veľmi problematická oblasť pracovného práva, a z uvedeného dôvodu je dôležité, aby si obe strany pracovnoprávneho vzťahu uvedomovali, akým spôsobom možno pracovný pomer skončiť. Zákoník práce ako hlavný prameň práva pre túto právnu oblasť určuje presné pravidlá, podľa ktorých sa môže pracovný pomer jednak uzavrieť, tak aj skončiť.

### 4.1 Pojem pracovného pomeru

Pojem pracovný pomer nie je jednoznačne a dôkladne, teda komplexne vymedzený v

Zákonníku práce<sup>169</sup>, tak ani v inom pracovnoprávnom predpise. Z tohto dôvodu absencia legálneho vymedzenia často spôsobuje ťažkosti pri identifikácii existencie pracovného pomeru a pri identifikácii nárokov z neho vyplývajúcich. Z praxe možno povedať, že pracovný pomer sa zakladá na základe a v medziach Zákonníka práce (ďalej aj ako „ZP“). Ide o najčastejší typ pracovnoprávneho vzťahu a prevažná časť obyvateľstva SR v rámci tohto pracovnoprávneho vzťahu realizuje svoje ústavné právo na prácu, ktoré im priznáva v článku č. 35 ods. 3 najdôležitejší prameň práva, a to Ústava Slovenskej republiky (ďalej aj ako „Ústava SR“).<sup>170</sup>

Pracovný pomer možno v zmysle zákonnej úpravy definovať ako „zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa jeden účastník, ktorým je na jednej strane zamestnanec, zaväzuje pre druhého účastníka, ktorým je zamestnávateľ<sup>171</sup>, vykonávať prácu za dohodnutú mzdu.“<sup>172</sup>

Pracovný pomer je akýmsi prostriedkom realizácie jedného zo základných sociálnych práv, a to práva na prácu. V rámci pracovnoprávneho vzťahu, ktorý medzi účastníkmi tohto vzťahu vznikol, sa realizuje aj pracovný pomer. Ide teda o vzájomné plnenie účastníkov tohto vzťahu, kde na jednej strane zamestnanec vykonáva závislú prácu<sup>173</sup> v prospech zamestnávateľa a na druhej strane zamestnávateľ za vykonanú prácu zamestnanca odmeňuje a poskytuje mu mzdu<sup>174</sup>. Znak závislosti je dôležitým prvkom v rámci celého systému súkromného práva.<sup>175</sup>

<sup>169</sup> Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>170</sup> Ústavný zákon NR SR č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných predpisov.

<sup>171</sup> V zmysle definície Zákonníka práce zamestnávateľ je: „fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.“

<sup>172</sup> Barancová, H. a Schronk, R.: *Pracovné právo*. Bratislava. Sprint dva, 2009. str. 345. ISBN: 97880-89393-11-4.

<sup>173</sup> Závislá práca je definovaná v § 1 Zákonníka práce. Závislá práca je „vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.“

<sup>174</sup> Mzda je odmena za prácu. Rozlišuje sa peňažná, naturálna a zmiešaná forma.

<sup>175</sup> Frťalová, A.: *Závislá práca po novele Zákonníka práce*; *Justičná revue*, 2013, č. 8-9, s. 1080 - 1086. ISSN: 1335-6461.

#### 4.2 Všeobecná charakteristika skončenia pracovného pomeru

Úvodom je potrebné uviesť, že pracovný pomer možno skončiť iba spôsobom, ktorý predvída zákon, konkrétne Zákonník práce. Môže sa tak stať na základe dôvodov, ktoré sú:

- a) na strane zamestnanca,
- b) na strane zamestnávateľa,
- c) so súhlasom oboch strán.

V každom prípade je dôležité uvedomiť si, že každý pracovnoprávny vzťah môže zaniknúť. Právna úprava tak poskytuje obom stranám konkrétnu ochranu, aby ani jedna z nich nemohla jednostranne len tak, bez určitého obmedzenia, pracovnoprávny vzťah skončiť. Požiadavky na zvýšenú ochranu pracovnoprávneho vzťahu majú pôvod už v samotnej Ústave SR, ktorá ako najvyšší zákon štátu garantuje každému jednotlivcovi právo na zamestnanie, a teda aj ochranu pred jeho neoprávnenou stratou. Pracovný pomer okrem iného významu napĺňa aj sociálny rozmer, nakoľko prostredníctvom neho si zamestnanec zabezpečuje základné životné potreby pre seba a svoju rodinu. Zároveň však napĺňa formu stability spoločenského zriadenia ako takého.<sup>176</sup>

Zákonník práce v zmysle zákazu diskriminácie alebo ako ochrana voči svojvoľnému skončeniu pracovného pomeru upravuje presné postupy, ktoré musia obe strany zmluvného vzťahu pri skončení pracovného vzťahu dodržať.

V zmysle kogentnej zákonnej dikcie možno podľa § 59 Zákonníka práce pracovný pomer skončiť viacerými spôsobmi. Pracovný pomer sa môže skončiť na základe:

- a) právneho úkonu,
- b) právnej udalosti,
- c) úradného rozhodnutia,

<sup>176</sup> Húrka, P.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, ISBN: 97880-7380-540-1.



d) zákona.

Skončenie pracovného pomeru, ku ktorému dochádza na základe právneho úkonu, je možné rozlišovať na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, zo strany zamestnávateľa alebo na základe súhlasu oboch strán. K týmto právnym inštitútom patria nasledovné spôsoby skončenia pracovného pomeru:

- a) skončenie pracovného pomeru dohodou,
- b) skončenie pracovného pomeru výpoveďou,
- c) okamžité skončenie pracovného pomeru,
- d) skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

Skončenie pracovného pomeru z dôvodu b) - právnej udalosti môže skončiť v prípadoch, keď dôjde ku smrti zamestnanca, smrti zamestnávateľa, ktorý je živnostník a nemá právneho nástupcu, uplynutiu stanoveného času, napr. ak bol pracovný pomer založený pracovnou zmluvou na dobu určitú.

V prípade skončenia pracovného pomeru na základe úradného rozhodnutia môže napríklad dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru, ak je napríklad odobraté úradné povolenie, ktoré bolo udelené občanovi iného štátu a umožňovalo mu uskutočňovať prácu v SR.

Zo zákona môže dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru v tých prípadoch, kedy to zákon vyslovene predpokladá a ide o kogentnú dikciu. Ako príklad možno uviesť pracovný pomer vysokoškolských učiteľov, ktorý zaniká v zmysle zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách dovŕšením veku 70 rokov.<sup>177</sup>

<sup>177</sup> § 77 ods. 6 zákona NR SR č. 131/2002 Z. z. O vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

#### 4.2.1 Skončenie pracovného pomeru dohodou

Skončenie pracovného pomeru dohodou je ideálny spôsob skončenia pracovného pomeru. Ide o kompromisné riešenie situácie, kedy obe strany pracovnoprávneho vzťahu majú záujem na zmierlivom a obojstranne upravenom spôsobe ukončenia vzťahu medzi nimi.<sup>178</sup>

Skončenie pracovného pomeru dohodou upravuje Zákonník práce v § 60. Ide o dvojstranný právny úkon, ktorý má formu dohody a je súhlasným a vzájomným prejavom vôle zmluvných strán skončiť pracovný pomer k určitému dňu. Tento deň môže byť vymedzený ako konkrétny kalendárny deň alebo ako deň spojený s určitou skutočnosťou alebo inou skutočnosťou. Spôsob uzatvorenia dohody sa riadi ustanoveniami Občianskeho zákonníka, nakoľko Zákonník práce presnejšie postup pri uzatvorení dohody neupravuje.

Tak ako zamestnanec, tak aj zamestnávateľ prostredníctvom dohody získavajú určitú flexibilitu, kedy sa na tento typ skončenia pracovného pomeru neaplikujú ustanovenia o ochrannej výpovednej dobe. V prípade skončenia pracovného pomeru dohodou nie je vyslovene potrebné uviesť dôvody takéhoto skončenia. Platia tu však určité obmedzenia pre zamestnávateľa (ak o to zamestnanec vyslovene požiada a zároveň zamestnávateľ podal návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou, musí zamestnávateľ tieto dôvody uviesť). Rovnako má túto povinnosť zamestnávateľ aj v prípade, ak zamestnávateľ touto formou ukončuje pracovný pomer z organizačných dôvodov.

Platnosť dohody o skončení pracovného pomeru musí v prvom rade spĺňať všeobecné náležitosti právneho úkonu.<sup>179</sup> Konkrétne môžeme hovoriť o prejave vôle oboch subjektov spraviť dohodu o skončení pracovného pomeru k určitému konkrétnemu dátumu alebo k určitej skutočnosti, čo však musí byť vymedzené dostatočne jednoznačne, aby nevznikli

<sup>178</sup>Thurzová, M.: *Základy pracovného práva*. Šamorín: Hueréka., 2013. str. 84. ISBN: 978-8089122-93-6.

<sup>179</sup> Vymedzenie pojmu právny úkon a jednotlivé náležitosti môžeme nájsť v zákone NR SR č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov. Sú nimi: subjekt, objekt, vôľa a prejav vôle.

pochybnosti o tom, kedy pracovný pomer skončil. Napriek tomu, že sa pracovný pomer ukončuje dohodou, zamestnávateľ je povinný uviesť v dohode o skončení pracovného pomeru dôvody, pre ktoré sa dohoda podpisuje, ak o to zamestnanec požiadal alebo v prípade, ak bol pracovný pomer ukončený pre organizačné zmeny alebo ak sa pracovný pomer ukončuje pre zdravotnú nespôsobilosť. Uviesť dôvod má význam najmä s ohľadom na preukázanie skutočných dôvodov skončenia pracovného pomeru u nového zamestnávateľa, ktorý môže znenie dohody požadovať napríklad vo fáze pri výberovom konaní a prijímaní nového zamestnanca, aby si overil dôvody odchodu zamestnanca z predchádzajúceho zamestnania a vedel tak účinne predchádzať prijímaniu problémových zamestnancov.

Požiadavka na formu dohody o skončení pracovného pomeru je písomná (viď. § 60 ods. 2 Zákonníka práce). Nedodržanie tejto formy však neznamená neplatnosť tohto právneho úkonu. A teda môže platiť aj dohoda, ktorá bola spravená ústne alebo sa môže jednať o platný právny úkon aj v prípade, ak bol spravený konkludentne.

Dohoda vzniká súhlasným prejavom vôle oboch zmluvných strán. Na jednej strane dohody stojí navrhovateľ, ktorý predkladá svoj návrh - pracovný pomer skončiť. Na druhej strane stojí subjekt, ktorý návrh bezpodmienečne a bez výhrad prijíma. V rámci tohto návrhu môže druhej strane určiť lehotu, do ktorej by sa mala vyjadriť, či s návrhom súhlasí. S danou lehotou sú spojené hmotnoprávne účinky, to znamená návrh bude prijatý momentom, keď navrhovateľovi dôjde prijatie návrhu.

V prípade oneskorenej reakcie strany, od ktorej sa akceptácie návrhu očakáva, doručená akceptácia tohto návrhu sa považuje ako reakcia, ktorá zakladá nový návrh dohody. Platí to aj pre prípad, ak by toto akceptovanie obsahovalo súhlas s návrhom v celom rozsahu.<sup>180</sup>

Aby mohlo dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, musí tá strana, ktorá návrh

---

<sup>180</sup> Barancová, H.: *Rozviazanie pracovného pomeru dohodou*. Justičná revue, č. 4-5, 1990, s. 20. ISSN: 1335-6461.

prvotne podala, túto reakciu strany, od ktorej sa akceptácia očakávala a zmenila sa na nový návrh, ešte odsúhlasiť. Rovnaký postup nastáva, ak akceptant vyžaduje pozmeniť návrh dohody. Ak navrhovateľ lehotu na akceptáciu návrhu neuviedol, mala by druhá strana reagovať bezodkladne. V prípade, ak navrhovateľ predkladá svoj návrh osobne, je potrebné, aby akceptant reagoval na návrh v danom momente.

Odstúpenie od dohody o skončení pracovného pomeru v Zákonníku práce osobitne upravené nie je. Preto je v tomto prípade potrebné riadiť sa ustanoveniami Občianskeho zákonníka, ktorý upravuje štandardné odstúpenie od zmluvy.<sup>181</sup> Odstúpením od pracovnej zmluvy sa dohoda ruší od počiatku. Tu je dôležité pripomenúť si, že odstúpiť možno len od platnej zmluvy.

#### 4.2.2 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

O skončení pracovného pomeru výpoveďou hovoríme v tom prípade, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ majú záujem skončiť pracovný pomer s druhým účastníkom zmluvného vzťahu bez ohľadu na súhlas toho druhého. A teda obe zmluvné strany sú oprávnené vypovedať zmluvný vzťah bez ohľadu na to, aby sa pre platnosť vykonaného právneho úkonu bral do úvahy súhlas druhej strany, ako je tomu pri dohode o skončení pracovného pomeru.

Jedná sa teda o jednostranný adresovaný prejav vôle skončiť uzatvorený pracovný pomer bez toho, aby sa brala do úvahy vôľa druhej zmluvnej strany. Táto forma skončenia pracovného pomeru je upravená v § 61 Zákonníka práce. Vypovedať pracovný pomer nemožno čiastočne, ale iba ako celok. Zároveň platí, že ak by strana chcela na výpoveď naviazať konkrétne podmienky, pôjde o neplatný právny úkon.

<sup>181</sup> V § 48 ods. 1 Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov sa uvádza, že od uzatvorenej zmluvy možno odstúpiť, ak je táto možnosť daná iným zákonom, alebo ak sa na tom účastníci zmluvného vzťahu dohodli.

Výpoveď je právny úkon, ktorý platí smerom do budúcnosti. Jej účinky teda nastávajú ex tunc. To znamená, že spôsobuje zmenu existujúceho stavu uplynutím výpovednej doby. Pracovný pomer sa fakticky končí okamihom, kedy táto doba uplynie a zamestnávateľ prestane vydávať zamestnancovi pokyny vykonávať prácu. Výpoveď možno podať kedykoľvek, okrem prípadov, kedy zákon presne stanovuje obmedzenia pre jej podanie.<sup>182</sup>

Aj výpoveď musí pre dodržanie podmienky platnosti právneho úkonu spĺňať zákonom stanovené náležitosti po formálnej i obsahovej stránke. Musí spĺňať hmotnoprávne podmienky pracovného práva, ale taktiež náležitosti právneho úkonu - ako ich uvádza Občiansky zákonník. Teda musí byť v súlade so zákonom, nesmie ho obchádzať alebo mu odporovať. Išlo by napríklad o tie prípady, kedy by zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď pre jeho náboženské presvedčenie, alebo ak by mu dal výpoveď so zámerom uškodiť mu v súkromnom živote.

S ohľadom na obsah výpovede treba zdôrazniť, že prejav vôle účastníka musí byť výslovný. Nestačí konkludentná forma. S ohľadom na obsah prejavu vôle, veľmi dôležitým prvkom je uvedenie dôvodu výpovede. Zamestnávateľ môže dať výpoveď iba z dôvodov taxatívne vymedzených v Zákonníku práce.<sup>183</sup>

Výpoveď musí mať nasledovné všeobecné náležitosti:

- a) písomnú formu,
- b) doručenie druhej strane,
- c) všeobecné náležitosti vyžadované pre platnosť právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka. Všetky náležitosti musia byť splnené kumulatívne.

V zmysle § 67 Zákonníka práce môže zamestnanec dať výpoveď s uvedením akéhokoľvek

<sup>182</sup> Barancová, H., Olšovská, A.: *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň. Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2013. str. 102. ISBN: 978-80-7380-443-5.

<sup>183</sup> Pozri § 63 Zákonníka práce.

dôvodu, alebo dokonca i bez uvedenia dôvodu. Všeobecnou podmienkou platnosti výpovede je jej písomná forma a vyžaduje sa doručenie druhému účastníkovi vzťahu. Zároveň platí, že ani jedna strana nemôže viazať platnosť výpovede na splnenie určitej podmienky.

Výpoveď pre svoju platnosť musí mať písomnú formu a musí byť doručená druhej strane. Ak odmietne zamestnanec výpoveď prijať, týmto momentom nastávajú právne účinky, ako by bola výpoveď doručená.

Ak je už jednej strane výpoveď doručená, možno ju vziať späť len so súhlasom druhej strany. Výpoveď, odvolanie výpovede a aj súhlas s odvolaním výpovede je potrebné doručovať do vlastných rúk.<sup>184</sup>

Výpoveď má účinky do budúcnosti (ako sa spomína vyššie), a preto jej účinky nastávajú uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba má v prvom rade ochrannú funkciu voči obom účastníkom právneho vzťahu. Nakoľko záujmy na oboch stranách by mohli byť neočakávaným skončením pracovného vzťahu v ohrození.

Výpovedná doba je konkrétny časový úsek, ktorý plynie medzi adresovaným prejavom vôle a skončením pracovného pomeru so všetkými zodpovedajúcimi právami a povinnosťami vyplývajúcimi z pracovného pomeru.

Zákonník práce v § 62 ods. 2 hovorí o minimálnej výpovednej dobe jeden mesiac. Pre oboch účastníkov zmluvného vzťahu je dĺžka výpovednej doby rovnaká. Dĺžka výpovednej doby rastie

<sup>184</sup> Doručovanie je v Zákonníku práce v znení neskorších predpisov upravené v § 38, kde sa podľa ods. 3 a 4 hovorí: „(3) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. (4) Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.“

podľa dĺžky odpracovaných rokov zamestnanca u zamestnávateľa.<sup>185</sup> Túto dĺžku nemožno jednostranne meniť. Dlhšia výpovedná doba sa bude vzťahovať len na výpoveď zo strany zamestnanca.<sup>186</sup> Ak by bola v pracovnej zmluve výpovedná doba nesprávne uvedená alebo by vôbec na ňu pracovná zmluva nepamätala, nebude to znamenať neplatnosť výpovede, ale budú sa zmluvné strany riadiť výpovednou dobou vyplývajúcou pre daný prípad zo zákona.

#### 4.2.2.1 Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Zákonodarca pamätal pri konštruovaní Zákonníka práce na to, aby nerovnováhu v pracovnoprávnom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom čo najviac vyrovnal. V prípade skončenia pracovného pomeru tak vykonal tým, že poskytol určitú formu istoty a ochrany slabšiemu subjektu, teda zamestnancovi, a to vo forme obmedzení skončiť pracovný pomer bez špecifikovania dôvodu a za presne taxatívne vymedzených podmienok.

K skončeniu pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa Zákonníka práce môže dôjsť vtedy, ak:

- a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný,
- c) zamestnanec podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť,
- d) zamestnanec nespĺňa predpoklady, požiadavky alebo neuspokojivo si plní pracovné úlohy,
- e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním mohol okamžite skončiť pracovný pomer,
- f) sa jedná o neuspokojivé plnenie pracovných úloh a zamestnanca nemá možnosť ďalej zamestnávať,

<sup>185</sup> Dĺžka výpovednej doby môže byť podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce: „a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov, b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.“

<sup>186</sup> Barancová, H.: *Zákonník práce : Komentár*. Praha. C.H. Beck., 2010. str. 289. ISBN: 978-80-7400-172-7.

g) ak sa jedná o neuspokojivé plnenie pracovných úloh a zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú vhodnú prácu.<sup>187</sup>

Výpovedné dôvody zákonodarca vymedzil taxatívne, aby nedochádzalo k svojvoľnému prepúšťaniu zamestnancov z práce. Cieľom je zabezpečiť určitú stabilitu pre obe zmluvné strany. Na výpoveď sa aplikujú ustanovenia o právnych úkonoch podľa Zákonníka práce, resp. subsidiárne podľa Občianskeho zákonníka.

Akýkoľvek právny úkon musí byť vo všeobecnosti v súlade so zákonom, nesmie ho obchádzať či byť v rozpore s dobrými mravmi. Uvedené platí aj pri úkonoch v pracovnom práve.

Ako sme už uviedli vyššie, zákon pripúšťa platnosť výpovede vo väčšine prípadov iba vtedy, kedy je to v ňom výslovne uvedené. Hovoríme teda, že na to, aby výpoveď bola platným právnym úkonom, musí obsahovať výpovedné dôvody. Výpovedné dôvody na strane zamestnávateľa s ohľadom na jeho organizáciu možno klasifikovať ako vonkajšie a vnútorné.

Výpovedné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce upravujú situácie, kedy sa zamestnávateľ zrušuje alebo premiestňuje a zamestnávateľ so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce nesúhlasí. Ide o vonkajšie organizačné zmeny zamestnávateľa. Zamestnávateľ tak nedodrжал podmienku vymedzeného miesta výkonu práce. Ak by zamestnanec odmietal plniť pracovné povinnosti vyplývajúce zo zmluvy na novom mieste výkonu práce, môže zamestnávateľ uplatniť tento dôvod a dať zamestnancovi výpoveď bez toho, aby bol nútený poskytnúť mu inú vhodnú prácu. Je potrebné dodať, že musí ísť o reálne premiestnenie miesta výkonu práce, nielen o formálne zmeny, napríklad zmenu sídla zamestnávateľa v príslušnom registri, ak ale pracovisko zostáva na tej istej adrese.<sup>188</sup>

<sup>187</sup> Pozri § 63 Zákonníka práce.

<sup>188</sup> Gembický, V.: *K problematike prerokovania podľa § 74 Zákonníka práce a niektorých súvisiacich právnych úkonov (de lege ferenda)*. Bulletin slovenskej advokácie, č. 16, 2010, s. 35 – 36. ISSN: 1335-1079.



V rámci daného výpovedného dôvodu sú v ZP štyri prípady, ktoré treba od seba odlišovať. Sú nimi zrušenie zamestnávateľa, zrušenie časti zamestnávateľa, premiestnenie zamestnávateľa a premiestnenie časti zamestnávateľa.

Ak dochádza k zrušeniu zamestnávateľa, ide o objektívny dôvod na to, aby zamestnávateľ nemohol ďalej zamestnancov zamestnávať. Povinnosťou zamestnávateľa je, aby skončil pracovný pomer so svojimi zamestnancami tak, aby výpovedná doba zamestnanca skončila najneskôr v deň zrušenia zamestnávateľa. Ak by nedošlo k naplneniu danej lehoty, orgán, ktorý zamestnávateľa zrušil, je povinný určiť likvidátora, ktorého povinnosťou je uspokojiť nároky zamestnancov. Pre tieto prípady nie je možné aplikovať ustanovenia Zákonníka práce o ochrannej dobe či požiadavky na vyjadrenie súhlasu príslušného štátneho orgánu.

Vnútorne výpovedné dôvody sú stanovené v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný uviesť dôvody, pre ktoré sa zamestnanec stal pre neho nadbytočným. Môže ísť o písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, z dôvodu technického vybavenia alebo o rozhodnutie z dôvodu zníženia stavu zamestnancov kvôli zvyšovaniu efektívnosti práce alebo v prípadoch iných organizačných zmien. Tento dôvod má možnosť zamestnávateľ uplatniť až do momentu, keď sa o danej organizačnej zmene rozhodlo.

Zamestnávateľ by sa mal rozhodovať o organizačných zmenách s dostatočným časovým predstihom, aby vznikol priestor na uplynutie výpovedných dôb. V prípade, ak by sa rozhodnutie zamestnávateľa preskúmavalo súdom, je potrebné, aby zamestnávateľ vedel preukázať príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

Ak zamestnanec ochorie a tieto zdravotné komplikácie u neho pretrvávajú dlhodobo, čím dochádza k zníženiu, respektíve k strate zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, má zamestnávateľ právo uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce pre

nesplnenie podmienky zdravotného stavu zamestnanca, a teda jeho nespôsobilosť na prácu. Daný nedostatok zamestnanca je potrebné preukázať lekárskeho posudkom. Zákonník práce myslí na prípady, kedy zamestnanec je dočasne práceneschopný. Vtedy zamestnávateľovi ukladá povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu. Okrem uvedeného zhoršeného zdravotného stavu môže ísť aj o prípady, kedy nie je schopný vykonávať doterajšiu prácu z dôvodu choroby z povolania alebo ohrozenia touto chorobou alebo ak jeho pracovná spôsobilosť klesla o viac ako 70 %. Zákon v takých prípadoch ukladá zamestnávateľovi, aby zamestnancovi účinne pomáhal, i keď pojem účinne pomáhať bližšie nedefinuje.

Ďalšími výpovednými dôvodmi na strane zamestnanca sú dôvody uvedené v § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi podľa zákonného znenia výpoveď, ak zamestnanec

- a) nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, alebo
- b) prestal spĺňať požiadavky podľa osobitného predpisu, ktorý predpokladal pre výkon funkcie voľbu alebo vymenovanie, alebo
- c) nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon tejto práce, ktoré zamestnávateľ uvádzal vo vnútornom predpise, a ak
- d) neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch na to upozornil a vyzval ho na odstránenie týchto nedostatkov a zamestnanec nebol schopný ich v primeranom čase odstrániť.

Vyššie uvedený zákonný dôvod v písm. d), na základe ktorého môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď je, ak zamestnanec neuspokojivo plní pracovné povinnosti. Zákon predpokladá, že zamestnávateľ ho na svoju nespokojnosť vopred písomne upozornil a dal mu primeraný čas na zlepšenie výkonu práce a odstránenie uvedených nedostatkov. Ak sa tak nestane a ani v primeranej lehote zamestnanec svoj výkon práce nezlepší, zamestnávateľ je oprávnený dať zamestnancovi s ohľadom na tento výpovedný dôvod výpoveď.

V § 63. ods. 1 písm. e) Zákonníka práce sú zakomponované dva zákonné dôvody, na základe ktorých možno zo strany zamestnávateľa skončiť pracovný pomer. V prípade prvého dôvodu existuje predpoklad, na základe ktorého by už zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer okamžite, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. V zmysle druhého dôvodu môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ak zamestnanec menej závažným spôsobom poruší pracovnú disciplínu a bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s jej porušením písomne upozornený na možnosť výpovede.

Zamestnávateľ musí myslieť na to, že v mnohých prípadoch mu zákon ukladá povinnosť nájsť pre zamestnanca, skôr ako s ním skončí pracovný pomer, možnosť inej „vhodnej práce“. Je tomu tak pri všetkých výpovedných dôvodoch, okrem tých, ktoré zákonodarca taxatívne uvádza. Týmito dôvodmi sú:

- a) výpoveď zo strany zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny,
- b) výpoveď zo strany zamestnávateľa v prípadoch, kedy môže zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite,
- c) výpoveď zo strany zamestnávateľa pre neuspokojivý výkon práce,
- d) skončenie pracovného pomeru z dôvodu zrušenia zamestnávateľa bez právneho nástupcu, alebo
- e) skončenie pracovného pomeru z dôvodu premiestnenia zamestnávateľa ako celku.

Zamestnávateľ je teda zo zákona povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu, mimo prípadov spomenutých vyššie, a to ešte skôr, ako mu doručí výpoveď. V prípade, že tak neurobí, je možné výpoveď považovať za neplatnú. Za vhodnú prácu možno považovať napr. prácu na kratší týždenný pracovný čas alebo akúkoľvek inú prácu, ktorá sa nutne nemusí zhodovať s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve.

#### 4.2.2.2 Výpoveď zo strany zamestnanca

Zamestnanec a zamestnávateľ v rámci pracovnoprávneho vzťahu nemajú rovnaké

postavenie, zamestnanec je slabšou stranou, preto sa vyžaduje zohľadnenie tohto postavenia aj pri skončení pracovného pomeru. Vo vzťahu zamestnanec a zamestnávateľ má zamestnanec v prípade skončenia pracovného pomeru lepšiu pozíciu. Zákon zamestnancovi neukladá toľko obmedzení, ako to robí v prípade zamestnávateľa.

Zamestnanec<sup>189</sup> môže dať výpoveď vo všeobecnosti z akéhokoľvek dôvodu, ako i bez udania dôvodu.

V prípade, ak výpoveď podáva mladistvý<sup>190</sup>, predpokladá zákon vyjadrenie, resp. nepriamo súhlas zákonného zástupcu. Ak však podá mladistvý výpoveď bez takéhoto súhlasu či vyjadrenia, nesankcionuje sa právny úkon neplatnosťou.

Osobitosťou je taktiež aj fakt, že zamestnanec môže dať bez obmedzenia výpoveď aj v ochrannej dobe.

#### 4.2.3 Ochranná doba – zákaz výpovede

<sup>189</sup> Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť nadobúdať vlastnými právnymi úkonmi práva a brať na seba povinnosti vzniká dovŕšením 15 rokov. Zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

Inak povedané, zamestnávateľ môže zamestnať len fyzickú osobu, ktorá spĺňa dve zákonné podmienky: 1.) osoba dovŕšila 15 rokov a 2.) má ukončenú povinnú školskú dochádzku.

<sup>190</sup> Mladistvý zamestnanec – mladistvé osoby patria do osobitnej kategórie zamestnancov, na ktorú sa vzťahuje zvýšená právna ochrana garantovaná Zákonníkom práce. Mladistvého zamestnanca definuje ZP ako zamestnanca mladšieho než 18 rokov. Mladistvým zamestnancom tak môže byť fyzická osoba vo veku pätnásť až 18 rokov, za podmienky ukončenia povinnej školskej dochádzky.

Zákonník práce predvída situácie, kedy je potrebné chrániť slabšiu stranu pracovnoprávneho vzťahu, teda zamestnanca, a to formou zákazu výpovede v ochrannej dobe. Ochranná doba je upravená v § 64 ods. 1 Zákonníka práce. Ide o obdobie počas ktorého zamestnávateľ nesmie voči zamestnancovi uplatniť výpoveď, a to napriek tomu, že došlo k skutočnostiam, ktoré zakladajú dôvod na jej uplatnenie.

Zamestnanec je však oprávnený dať výpoveď aj v období, kedy sa nachádza v ochrannej dobe. Zamestnanca však tieto ustanovenia o ochrannej dobe nechránia v prípade skončenia pracovného pomeru na základe právnych udalostí (napr. smrť zamestnanca).

Ak vznikne dôvod na strane zamestnanca a zamestnávateľ by mohol dať výpoveď danému zamestnancovi, avšak zamestnanec sa nachádza v ochrannej dobe, pracovný pomer by sa v takom prípade skončil uplynutím posledného dňa ochrannej doby. Právne relevantný moment pre posúdenie či je alebo nie je zamestnanec v momente výpovede v ochrannej dobe, je moment doručenia výpovede.

Inštitút zákazu výpovede počas ochrannej doby bol zavedený najmä s ohľadom na situácie, ak sa zamestnanec počas trvania pracovného pomeru ocitne v ťažkej alebo zložitej životnej či sociálnej situácii, ktorá spôsobuje sťaženie alebo nemožnosť výkonu práce. Ak zamestnávateľ dá zamestnancovi v uvedených prípadoch výpoveď, bude výpoveď zo strany zamestnávateľa neplatná, ak sa naplnia predpoklady vypočítané taxatívne v § 64 ods. 1 Zákonníka práce, teda ak:

- a) zamestnanec je dočasne práceneschopný, pre chorobu alebo úraz. V tejto situácii však platí, že túto skutočnosť si sám a úmyselne nevyvolal v opitosti, od nástupu na kúpeľnú liečbu alebo od začatia ústavného ošetrovania;
- b) zamestnanec je povolaný na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie, toto platí až pokiaľ neuplynú dva týždne od skončenia tejto služby;
- c) zamestnanec je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy;

- d) zamestnankyňa je tehotná, je na materskej dovolenke alebo zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo ak sa takýto zamestnanec stará o dieťa, ktoré je mladšie ako tri roky. Ak sa však zamestnankyňa vráti z materskej dovolenky, môže dostať výpoveď aj keď dieťa, o ktoré sa stará, nedovrší ešte tri roky života. Rozhodujúce v tomto prípade je, je rodič ešte na rodičovskej dovolenke alebo už nastúpil do práce;
- e) zamestnanec je uvoľnený na výkon verejnej funkcie;
- f) zamestnanec nie je dočasne spôsobilý na prácu v noci na základe lekárskeho posudku.

Ak zamestnanec dostal podľa Zákonníka práce výpoveď ešte predtým, ako ochranná doba začala plynúť, výpovedná lehota sa skončí až uplynutím ochrannej doby, pokiaľ sám zamestnanec nemá záujem na skončení pracovného pomeru. Zákaz výpovede sa nevzťahuje na prípady, kedy zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na dojednaný výkon práce, načo sa vzťahuje osobitný predpis. Rozhodujúcou skutočnosťou je vždy informácia či existovala skutočnosť zakladajúca dôvody výpovede v čase výpovede. V zásade platí, že ak mal zamestnávateľ pri prijímaní do pracovného pomeru informáciu, že zamestnankyňa, ktorú do práce prijíma, je tehotná, bude sa na ňu ochranná doba vzťahovať, aj keď dodatočne túto informáciu neuviedla.

Zákonník práce pamätá na prípady, kedy by napriek tomu, že sa zamestnanec nachádza v ochrannej dobe je viac žiaduce pre ochranu záujmov zamestnávateľa, aby bol zamestnávateľ v týchto taxatívne uvedených prípadoch oprávnený so zamestnancom skončiť pracovný pomer. Ide o prípady, kedy zamestnanec porušuje pracovnú disciplínu v takom rozsahu a takým závažným spôsobom, že si objektívne nezaslúži, aby mu Zákonník práce priznával ochranu pred výpoveďou. Takisto však môže ísť o prípady, kedy zamestnávateľ z objektívnych príčin zamestnanca ďalej zamestnávať nemôže.

Výnimka zo zákazu výpovede sa aplikuje v prípadoch, ktoré sú uvedené v § 64 ods. 3 Zákonníka práce:

„(3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

a) z dôvodov ustanovených

1. v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode,

2. v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,

c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e)), ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,

d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.“

#### 4.2.4 Okamžité skončenie pracovného pomeru

Zákonodarca pri konštruovaní Zákonníka práce myslel na prípady, kedy možno skončiť pracovný pomer bezodkladne, bez výpovednej doby, ktoroukoľvek stranou, pokiaľ sa naplnili zákonné dôvody. Ide o veľmi silný zásah do práv subjektov pracovnoprávneho vzťahu, preto je potrebné podmieniť jeho oprávnenosť a obmedziť realizáciu tejto možnosti na taxatívne uvedené prípady. Kvôli dôsledkom, ktoré pri okamžitom skončení pracovného pomeru nastávajú, ide o mimoriadny prostriedok skončenia pracovného pomeru, ktorého povaha predpokladá jeho použitie vo výnimočných prípadoch.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je „jednostranný právny úkon, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru okamihom doručenia v písomnej forme druhému účastníkovi

pracovnoprávneho vzťahu.“<sup>191</sup>

Možnosť okamžite skončiť pracovný pomer majú obe strany pracovnoprávneho vzťahu. V tomto prípade neplatia ustanovenia o výpovednej dobe a touto formou možno skončiť každý pracovný vzťah bez ohľadu na spôsob jeho vzniku. Účinky tohto právneho úkonu oproti výpovedi nastávajú okamihom doručenia písomnosti, t. j. okamžite. Zákon ďalej upravuje, aké podmienky musia byť pri doručení daného právneho úkonu splnené ako na strane zamestnávateľa, tak aj na strane zamestnanca.

Pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru je dôležité, aby boli dodržané náležitosti, ktoré zákonodarca stanovil. Ide konkrétne o:

- a) úkon smerujúci k okamžitému skončeniu pracovného pomeru musí mať písomnú formu,
- b) dôvod, pre ktorý sa okamžite končí pracovný pomer, musí byť presne daný a popísaný, aby nebolo možné ho zameniť s iným dôvodom,
- c) písomnosť musí byť doručená druhému účastníkovi.

V prípade nedodržania písomnej formy uvedeného právneho úkonu bude predmetné skončenie pracovného pomeru absolútne neplatné (*ex tunc*). Písomnosť by mala byť účastníkom podpísaná, aby nedošlo k zámene pôvodcu prejavu vôle (zmätočnosť). Za zamestnávateľa musí daný úkon podpísať osoba, ktorá je poverená robiť v mene zamestnávateľa právne úkony všeobecne alebo osoba, ktorá bola pre tieto prípady splnomocnená.

Z dôvodu právnej istoty a nezameniteľnosti dôvodov, pre ktoré sa pracovný pomer ukončuje, je potrebné, aby detaily, prečo sa pracovný pomer končí okamžite, boli presne špecifikované a nezameniteľné. Dôvod, ktorý bol v písomnej forme ako dôvod okamžitého skončenia

<sup>191</sup> Barancová, H., Schronk, R.: *Pracovné právo*. Bratislava. Sprint dva, 2009. str. 340. ISBN: 978-80-89393-11-4.



pracovného pomeru uvedený, nemožno dodatočne meniť.

Zákonodarca uvádza požiadavku, aby bola písomnosť druhej strane doručená. Právne účinky nastupujú doručením písomnosti adresátovi a stane sa tak bez ohľadu na to, aký termín bol v písomnej forme v písomnosti uvedený. V porovnaní s prípadom skončenia pracovného pomeru výpoveďou, nemožno skončiť pracovný pomer okamžite a tento úkon následne odvolať alebo vziať späť.

Obe strany, teda zamestnanec aj zamestnávateľ, môžu použiť túto formu skončenia pracovného pomeru, pričom nie je potrebné rozlišovať, či bol pracovný pomer dojednaný ako hlavný alebo vedľajší, či bol uzatvorený na dobu neurčitú alebo určitú, alebo či išlo o pracovný pomer uzatvorený na plný pracovný úväzok alebo skrátený pracovný úväzok.

V Zákonníku práce sú taxatívne vymedzené dôvody, pre ktoré môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite. Ide o prípady, kedy nemožno spravodlivo od zamestnávateľa požadovať, aby prostredníctvom výpovednej doby ešte zamestnanca ďalej zamestnával a pracovný pomer trval. V zmysle § 68 Zákonníka práce môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer v prípadoch, ak:

- a) bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo
- b) zamestnanec závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu.

„Trestný čin je protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v Trestnom zákone.“<sup>192</sup> Nie je rozhodujúce či došlo k spáchaniu trestného činu pri výkone práce alebo v súvislosti s ňou, alebo či ide podľa kvalifikácie o prečin alebo zločin. Pre uznanie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru sa rozlišuje, či ide o prečin alebo zločin s ohľadom na to, že niektoré prečiny, ktoré boli spáchané z nedbanlivosti, nemôžu byť dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nakoľko by neposkytovali dostatočný právny základ, keďže

<sup>192</sup> § 8 zákona NR SR č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

nedbanlivostný prečin nezakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Pre uplatnenie tohto dôvodu je potrebné, aby rozhodnutie o odsúdení zamestnanca za spáchanie úmyselného trestného činu nadobudlo právoplatnosť. Ak by prostredníctvom mimoriadneho opravného prostriedku bolo rozhodnutie zmenené, nemalo by to vplyv na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, keďže je potrebné túto situáciu posudzovať podľa právneho stavu v čase jeho vzniku.<sup>193</sup>

Je možné konštatovať, že predmetná právna úprava nie je dostatočná a nespĺňa predpoklady modernej spoločenskej, právnej a sociálnej stability a je nedostatočná najmä s ohľadom na sociálny dopad, ktorý môže pre zamestnanca ďalej mať. Preto v tomto smere vidíme priestor na detailnejšiu právu úpravu. Za vzor by mohol poslúžiť zákonodarca z českej právnej úpravy, kde sa rozlišuje, aký trest bol takémuto zamestnancovi udelený, na základe čoho sa ďalej rozhoduje o osude zamestnanca.

Ak zamestnanec porušil pri výkone práce pracovnú disciplínu tým spôsobom, ktorý zakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, musel tak konať zavinene, i keď to bolo len z nedbanlivosti.<sup>194</sup> Dôkazné bremeno je na strane zamestnávateľa, ktorý musí hodnoverne preukázať príčinnú súvislosť medzi porušením pracovnej disciplíny a zavinením zamestnanca. Intenzita porušenia<sup>195</sup> by zároveň mala byť natoľko závažná, aby v porovnaní s inými situáciami značným spôsobom „vystupovala do popredia“.

<sup>193</sup> Barancová, H.: *Zákonní práce : Komentár*. Praha. C.H. Beck., 2010. str. 311. ISBN: 978-80-7400-172-7.

<sup>194</sup> Pojem „závažné porušenie pracovnej disciplíny“ zákon bližšie nešpecifikuje. Preto je v právnej teórii i praxi problematické jednotne vykladať tento pojem, čo spôsobuje určitý stupeň neistoty s ohľadom na zamestnanca, kedy nesprávna interpretácia daného pojmu môže mať negatívne dopady na jeho pracovný i súkromný život.

<sup>195</sup> Judikatúra pojednáva o závažnom porušení pracovnej disciplíny a odporúča každému zamestnávateľovi upraviť si vo svojich interných dokumentoch spoločnosti, čo sa považuje za závažné a čo za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Na druhej strane však súd nemusí súhlasiť s tým, čo zamestnávateľ považuje alebo nepovažuje za závažné a čo za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Okolnosti, ktoré by sa mali v takomto prípade posudzovať, sú nasledovné:

- a) osoba zamestnanca,
- b) pracovná pozícia zamestnanca,
- c) miera zavinenia zamestnanca,
- d) spôsob porušenia pracovnej disciplíny,
- e) čas, kedy došlo k porušeniu pracovnej disciplíny,
- f) situácia, za ktorej k danému porušeniu pracovnej disciplíny došlo.

Zákonník práce nehovorí o tom, že by bolo potrebné rozlišovať intenzitu akou k porušeniu pracovnej disciplíny došlo. Zamestnávateľ upravuje dôvody, ktoré zakladajú závažné porušenie pracovnej disciplíny vo svojom vnútornom predpise. Podľa § 81 Zákonníka práce môže ísť o porušenie právnych povinností na strane zamestnanca. Tie môžu byť uvedené v pracovnej zmluve, vnútornom predpise zamestnávateľa či kolektívnej zmluve. V prípade súdneho konania však súd nie je viazaný vymedzením, ktoré určil zamestnávateľ. To, že pojem pracovná disciplína nie je pojmovo vymedzený v rámci zákonnej úpravy spôsobuje v praxi neraz značné problémy pri aplikačnej praxi súdov, kedy je náročné posúdiť, či došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru, nakoľko pracovná disciplína nemusela byť porušená hrubo, tak ako sa zamestnávateľ mohol domnievať, čo malo zakladať dôvod na rozviazanie pracovného pomeru.<sup>196</sup>

V oboch uvedených prípadoch v zmysle právnej istoty je dôležité, aby zamestnávateľ nemohol touto formou sankcionovať zamestnanca aj niekoľko rokov po tom, čo k danému previneniu došlo. Preto je právo zamestnávateľa skončiť pracovný pomer okamžite so zamestnancom limitované lehotami. Zamestnávateľ tak musí spraviť v subjektívnej lehote do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel, avšak

---

<sup>196</sup> Z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyplýva, že vymedzením pracovnej disciplíny, ako je uvedené v internom predpise zamestnávateľa, nie je ním súd viazaný. Úryvok z rozhodnutia: „*pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo inom internom predpise alebo pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny.*“

najneskôr v objektívnej lehote do jedného roka odo dňa kedy tento dôvod vznikol.<sup>197</sup> Obe lehoty sú prekuzívne. Márnym uplynutím teda právo zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer zaniká. Objektívnu lehotu možno uplatniť iba vtedy, ak sa v rámci subjektívnej lehoty zamestnávateľ nedozvedel o dôvodoch, ktoré by ho oprávňovali okamžite skončiť pracovný pomer. Zamestnávateľ by mal mať (v interných smerniciach/dokumentoch spoločnosti) pre zachovanie právnej istoty tak závažné inštitúty ako pracovná disciplína a jej porušenia, vymedzené čo najužšie, aby nedochádzalo k zámene dôvodov.

Okamžite skončiť pracovný pomer možno aj v prípadoch, ak tomuto právnomu úkonu predchádzali iné formy skončenia pracovného pomeru, napríklad výpoveď alebo dohoda, avšak ešte nenastali jej právne účinky.<sup>198</sup>

Právny úkon okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca je perfektný momentom doručenia písomnosti druhej strane; platí teda to, čo pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Lehota na uplatnenie okamžitého skončenia sa skončí dňom, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína. Jedná sa o subjektívnu lehotu.

Dôvody, pre ktoré môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer platne uzatvorený so zamestnávateľom, sú uvedené v § 69 Zákonníka práce a s ohľadom na ich povahu a následky, ktoré tento právny úkon spôsobuje, má okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca taktiež mimoriadnu povahu.

Aj v tomto prípade sa jedná o jednostranný právny úkon, ktorý ale adresuje zamestnanec svojmu zamestnávateľovi. Oproti výpovedi, kedy zamestnanec nemusel uviesť konkrétny dôvod, pre ktorý sa rozhodol skončiť pracovný pomer, musí zamestnanec použiť niektorý z

<sup>197</sup> § 68 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

<sup>198</sup> Barancová, H.: *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek. 2009. str. 199. ISBN: 978-80-7380-025-3.

taxatívne vymedzených dôvodov. Zákonné dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, sú nasledovné:

- a) 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,
- b) ak zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- c) ak je bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca.<sup>199</sup>

Prvý z uvedených dôvodov je prípad, kedy je zdravie zamestnanca vážne ohrozené. Zákonnodarca potrebuje chrániť záujmy oboch strán tak, aby to bolo čo možno najviac spravodlivé. V prípade, ak zamestnanec tak, ako to zákon predpokladá, predložil na podporu svojho tvrdenia lekárskeho posudok, zamestnávateľ musí tohto zamestnanca preradiť na inú vhodnú prácu. Ak tak v lehote 15 dní odo dňa predloženia lekárskeho posudku zamestnávateľ neurobí, zakladá táto okolnosť zákonnú možnosť skončiť pracovný pomer okamžite zo strany zamestnanca.

Pätnásť dňová lehota začne plynúť prvý deň po tom, čo zamestnanec daný posudok predložil zamestnávateľovi. Zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnanca, aby počas tejto lehoty vykonával prácu, ktorá mu ohrozuje život. Z tohto dôvodu nastali prekážky v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Ďalší dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce je, ak je život alebo zdravie zamestnanca bezprostredne ohrozené. Tento dôvod sa odlišuje od predchádzajúceho dôvodu najmä tým, že zamestnanec nepotrebuje na preukázanie existencie

<sup>199</sup> Zákonník práce v § 69 taxatívne stanovuje dôvody, pre ktoré je oprávnený zamestnanec skončiť okamžite pracovný pomer. Dôvody nemusia byť naplnené kumulatívne, postačuje iba, ak vznikne situácia, ktorá naplní čo i len jeden dôvod.

tohto dôvodu lekársky posudok. Zamestnanec si ho však prezieravo a s ohľadom na právnu istotu zadovážiť môže. Pôjde v praxi o prípady, kedy zamestnávateľ dáva zamestnancovi pokyny na výkon práce a samotný výkon práce je v rozpore s predpismi bezpečnosti ochrany zdravia pri práci.<sup>200</sup> V takomto prípade môže zamestnanec bez rizika porušenia pracovnej disciplíny neuposlúchnuť pokyn zamestnávateľa. Môže tak spraviť v prípadoch, kedy bude jeho život alebo zdravie vyslovene bezprostredne ohrozené. Objektívnosť takýchto prípadov je posudzovaná na súde znalcom z príslušného odboru.

Ak si zamestnávateľ nesplní svoju povinnosť vyplatiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu alebo náhradu mzdy v lehote stanovenej v pracovnej zmluve a nespraví tak ani do 15 dní po uplynutí danej lehoty, vzniká zamestnancovi nárok okamžite skončiť pracovný pomer. V prípade náhrady mzdy môže ísť konkrétne o vyplatenie cestovných náhrad, náhrad za pracovné pohotovosti, či náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti.<sup>201</sup>

Ak by v pracovnej ani kolektívnej zmluve výplatný termín nebol dojednaný, platí zákonná dikcia podľa ktorej začne plynúť 15 dňová lehota prvým dňom, ktorý nasleduje po mesiaci, za ktorý zamestnancovi mzda prináleží. Zamestnanec je oprávnený z uvedeného dôvodu skončiť okamžite pracovný pomer aj v prípade, ak mu nebola vyplatená čo i len časť mzdy, na ktorú mal nárok. Zamestnancovi zákon poskytuje ochranu natoľko, že ak zamestnanec neuplatní okamžité skočenie pracovného pomeru počas plynúcej lehoty, má možnosť tak spraviť podľa Zákonníka práce aj po uplynutí tejto lehoty.

<sup>200</sup> Viac informácií je dostupných v zákone NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

<sup>201</sup> Dočasná práceneschopnosť je definovaná v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Dočasnú pracovnú neschopnosť (zamestnanca, povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovej činnosti osoby alebo dobrovoľne nemocensky poistenej osoby) uznáva ošetrojúci lekár z dôvodu choroby, pracovného úrazu, úrazu, choroby z povolania, iného všeobecného ochorenia alebo z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia. Náhradu príjmu poskytuje zamestnávateľ najviac počas prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca. Od 11. dňa práceneschopnosti vzniká zamestnancovi nárok na nemocenské.

#### 4.2.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Skúšobná doba je doba, počas ktorej môže zamestnávateľ aj zamestnanec ukončiť pracovný pomer bez udania dôvodu. Možno ju dohodnúť najviac na tri mesiace; u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.<sup>202</sup>

Tento inštitút poskytuje obom stranám pracovnoprávneho pomeru flexibilitu v tom, že ktorákoľvek strana môže skončiť pracovný pomer kedykoľvek počas skúšobnej doby, a to i bez udania dôvodu. Tento právny úkon nemožno spraviť po jej uplynutí.<sup>203</sup>

Najskoršia možná príležitosť pre skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je deň nasledujúci po dni, ktorý bol v pracovnej zmluve uvedený ako deň nástupu do práce a najneskoršia možnosť je spraviť tento úkon posledný deň trvania skúšobnej doby. K skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe teda nemôže dôjsť spätne. Zákonník práce uvádza povinnosť predložiť písomné skončenie pracovného pomeru minimálne s trojdňovým predstihom.<sup>204</sup> Avšak, pre prípady, kedy sa tak nestane, nespája s nedodržaním tejto lehoty neplatnosť právneho úkonu, nakoľko sa jedná o poriadkovú lehotu.

Skúšobnú dobu je potrebné mať dojednanú v pracovnej zmluve písomne. Ak by tomu tak nebolo, nemohli by zmluvné strany skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, ale museli by postupovať podľa dikcie §59 Zákonníka práce, t. j. využiť iné inštitúty skončenia pracovného pomeru, ktoré zákon pozná.<sup>205</sup> V prípade, ak existujú prekážky v práci na strane zamestnanca,

<sup>202</sup> Pozri § 45 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

<sup>203</sup> Barancová, H.: *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011. str. 147, ISBN 978-80-89393-50-3.

<sup>204</sup> V zmysle rozhodnutia súdu R 21/1968 nejde o donucovacie ustanovenie. Ak sa však zmluvné strany v pracovnej zmluve vyslovene na danej podmienke dohodli a tá pri skončení pracovného pomeru nebude dodržaná, pôjde o neplatný právny úkon.

<sup>205</sup> Pozri § 59 Zákonníka práce - sú tu uvedené všetky spôsoby skončenia pracovného pomeru.

je pre plynutie skúšobnej doby irelevantné, či ide o súvislé prekážky alebo o viacero samostatných prekážok. Skúšobná doba sa predlžuje a dobu trvania daných prekážok. Ak počas skúšobnej doby nedôjde k skončeniu pracovného pomeru, pracovný pomer bude riadne pokračovať a trvať po uplynutí skúšobnej doby ďalej.<sup>206</sup>

#### 4.2.6 Iné spôsoby skončenia pracovného pomeru

##### 4.2.6.1 Skončenie pracovného pomeru na základe úradného rozhodnutia

Tento spôsob skončenia pracovného pomeru sa vzťahuje iba na cudzincov a osoby bez štátnej príslušnosti. Pracovný pomer sa skončí momentom, keď zamestnancovi skončí povolenie na pobyt v Slovenskej republike alebo v prípade, ak nadobudne rozhodnutie súdu o vyhodení danej osoby účinnosť. Z uvedeného vyplýva, že nie je potrebný konkrétny úkon zamestnávateľa.

##### 4.2.6.2 Skončenie pracovného pomeru zo zákona

Ustanovenia zákona sú vo všeobecnosti koncipované tak, aby nepôsobili diskriminačne. V prípade určitých funkcií však zákon predpokladá výkon určitých povolání tak, že existenciu pracovného pomeru podmieňuje nepresiahnutím určitej vekovej hranice.<sup>207</sup>

##### 4.2.6.3 Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú

Zamestnanec pracuje na dobu určitú v tom prípade, ak sa pracovný pomer takto dojednal a vymedzil výslovne v pracovnej zmluve. Doba určitá môže byť dojednaná uvedením času,

<sup>206</sup> Toman, J.: *Individuálne pracovné právo*. Bratislava. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 341. ISBN 978-80-89149-42-1.

<sup>207</sup> Podľa §77 ods. 6 zákona NR SR č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov skončí pracovný pomer učiteľom a vedeckým pracovníkom v školskom roku, kedy dosiahli vek 70 rokov.



dobou vykonávania určitých prác, materskou alebo rodičovskou dovolenkou. Pracovný pomer dojednaný na dobu určitú končí uplynutím tejto doby, i keď skončenie pracovného pomeru môže pripadnúť aj na moment, kedy sa zamestnanec nachádza v ochrannnej dobe. Pracovný pomer, pri ktorom je dojednaná doba určitá, samozrejme môže počas doby jeho trvania skončiť dôvodmi uvedenými v § 59 Zákonníka práce. V prípade skončenia pracovného pomeru v zmysle dojednanej doby určitej nie je potrebné, aby skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov. Keď dojednaná doba uplynie a zamestnanec ďalej pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa, doba určitá sa zmení na dobu neurčitú. Musí ísť však o pracovný pomer dojednaný s rozsahom pracovného úväzku väčším ako 15 hodín týždenne<sup>208</sup>. Pred skončením pracovného pomeru dojednaného v zmysle tohto ustanovenia pre zamestnávateľa odpadajú povinnosti ako napríklad zabezpečiť inú vhodnú prácu.<sup>209</sup>

#### 4.2.6.4 Skončenie pracovného pomeru smrťou zamestnanca

V zmysle tejto právnej udalosti dochádza ku skončeniu pracovného pomeru okamihom smrti zamestnanca. Podmienky tohto typu skončenia pracovného pomeru sú upravené v § 59 ods. 4 Zákonníka práce. V zmysle zákonnej úpravy dochádza k faktickému skončeniu pracovného pomeru de iure momentom smrti zamestnanca. Nie je teda rozhodujúci okamih, kedy sa zamestnávateľ o smrti zamestnanca dozvie. V prípade, ak je zamestnanec vyhlásený za mŕtveho formou súdneho rozhodnutia, právne účinky skončenia pracovného pomeru nastávajú ku dňu právoplatnosti daného rozhodnutia.<sup>210</sup>

Okrem taxatívne uvedených výnimiek dochádza smrťou zamestnanca k zániku vzájomných

<sup>208</sup> Harajdič, J.: *Judikatura vo veciach skončenia pracovného pomeru*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. str. 225. ISBN: 978-80-8168-016-8

<sup>209</sup> Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora (druhá komora) zo dňa 23.04.2009 v spojených veciach C-378/07 až C-380/07 Kiriaki Angelidaki proti Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi, Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos proti Dimos Geropotamou.

<sup>210</sup> Neščáková, L.: *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN: 978-80-247-4038-6.

práv a povinností. Práva a povinností, ktoré touto právnou udalosťou nezanikajú sú uvedené v § 35 Zákonníka práce. Ide o peňažné nároky, až do výšky štvornásobku zamestnancovho priemerného mesačného zárobku. Tieto nároky prechádzajú postupne priamo na manžela, detí a rodičov za podmienky, že žili so zosnulým v spoločnej domácnosti.<sup>211</sup> Ak by tieto osoby neprichádzali do úvahy, budú tieto peňažné nároky predmetom dedenia.

Na druhej strane peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca okrem tých prípadov, kedy:

- a) sa o týchto nárokoch vopred právoplatne rozhodlo, alebo
- b) zamestnanec pred svojou smrťou tieto nároky písomne uznal čo do dôvodu, a aj sumy, alebo
- c) zamestnanec stratil predmety, ktoré mu boli písomne zverené a tým zamestnávateľovi vznikol nárok na peňažnú náhradu.

#### 4.2.6.5 Skončenie pracovného pomeru hromadným prepustením

Hromadné prepúšťanie je právny inštitút, ktorý slúži zamestnávateľovi ako prostriedok pre skončenie viacerých pracovných pomerov. Ide o prepúšťanie zamestnancov z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa priamo nevzťahujú na konkrétnych zamestnancov. Musí spĺňať konkrétne kvantitatívne a časové podmienky vymedzené v Zákonníku práce. Využíva sa v tých prípadoch, kedy je zamestnávateľ nútený v určitom časovom období skončiť pracovný pomer s viacerými zamestnancami a neviaže sa na osobu zamestnanca. Zároveň platí, že ide o prepustenie zamestnanca proti vôli zamestnanca a bez jeho súhlasu.<sup>212</sup>

Legálna definícia je uvedená v § 73 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá znie: „O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer

<sup>211</sup> Domácnosť je samostatne hospodáriaca skupina ľudí, ktorí spolu trvalo žijú a spolu uhradzujú náklady na svoje potreby, t. j. hospodária na spoločný účet.

<sup>212</sup> Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora zo dňa 12.10.2004 vo veci C-55/02 Komisia Európskych spoločenstiev proti Portugalskej republike.

výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) (sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo sa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta práce) a b) (sa zamestnanec stane nadbytočným 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 ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,

c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.“

Pojem hromadné prepúšťanie treba vykladať širšie ako to, že sa jedná o spôsoby iné ako výpoveď zo strany zamestnávateľa a súčasne iné ako organizačné dôvody na strane zamestnávateľa. K naplneniu pojmu hromadné prepúšťanie dôjde vtedy, ak zamestnávateľ počas 30 dní prepustí minimálne 10 zamestnancov. To platí pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 20 a zároveň menej ako 100 ľudí. Problematické môže byť v praxi počítanie ľudí. Zákonník práce určuje, že pre určenie množstva zamestnancov je rozhodujúci aj fakt, ak sa jedná čo i len o časť zamestnávateľa a pritom táto časť nemusí mať právnu subjektivitu. O hromadné prepúšťanie pôjde aj vtedy, ak skončenie pracovného pomeru nebude mať jednotnú formu, teda výpoveď, dohodu alebo iné.

Primárnou povinnosťou zamestnávateľa je konzultovať zámer prepustiť zamestnancov v zmysle naplnenia podmienok hromadného prepúšťania so sociálnym partnerom a urobiť i oznámenie príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Minimálne s mesačnou

rezervou je potrebné, aby zamestnávateľ prerokoval problematiku hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnávateľov, ak u neho pôsobia, resp. ak u zamestnávateľa nepôsobia, tak so samotnými dotknutými zamestnancami, aby sa pokúsili nájsť spôsoby, ktorými by sa dalo prepúšťaniu predísť alebo obmedziť.<sup>213</sup> Takisto prerokujú v rámci diskusie možnosti náhradnej práce a snažia sa nájsť najvhodnejšie riešenia tak, aby zmiernili nepriaznivé dôsledky pre zamestnancov.

V rámci zákonnej úpravy chýba tlak zo strany zákonodarcu na zamestnávateľa v tom, že povinnosť diskusie so zamestnancom, resp. zástupcami zamestnancov si splní aj v prípade, ak dôjde iba k prerokovaniu, teda nie je potrebná dohoda. Zákon hovorí o tom, že cieľom by dohoda mala byť, avšak zákon to ako povinnosť účastníkom priamo nevyžaduje.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov, takisto aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v písomnej forme pokiaľ možno čo najviac informácií, ktoré má k danej skutočnosti k dispozícii. Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny stačí, ak tieto informácie poskytne formou odpisu. Ide predovšetkým o informácie, ktoré sa týkajú:

- a) dôvodov hromadného prepúšťania,
- b) počtu a organizačnej štruktúry zamestnancov, ktorých má prepustiť,
- c) celkového počtu zamestnancov a organizačnej štruktúry zamestnancov,
- d) doby, počas ktorej sa bude hromadné prepúšťanie realizovať,
- e) kritériách, na základe ktorých došlo k výberu zamestnancov, ktorých má prepustiť.

Ak by zamestnávateľ zanedbal svoje povinnosti a neposkytol by zástupcom zamestnancov uvedené informácie, uplatnila by sa naňho sankcia, ktorá je vo výške najmenej dvojnásobku

<sup>213</sup> Zástupcovia zamestnancov sú definovaní v §11a Zákonníka práce. Definícia znie: „Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.“

priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ide o sankciu, ktorá má predovšetkým voči zamestnávateľovi preventívnu funkciu a má ho motivovať k tomu, aby bol súčinný pri hľadaní čo najzmierlivejšieho riešenia.

Po tom, čo zamestnávateľ prerokoval so zástupcami zamestnávateľov spôsob a možnosti týkajúce sa hromadného prepúšťania, zamestnávateľ je povinný o výsledku tohto prerokovania informovať písomnou formou Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a samotných zástupcov zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov v prípade, ak majú k výsledku prerokovania pripomienky, môžu ich príslušnému Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zaslať.

Inštitút hromadného prepúšťania sa nevzťahuje na prípady, kedy:

- a) skončí pracovný pomer uzavretý na dobu určitú uplynutím tejto doby,
- b) ide o členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky,
- c) ide o štátnych zamestnancov, a ak
- d) ide o vojakov.

Zákon pre oznámenia predpokladá písomnú formu, ktorou zamestnávateľ informuje sociálneho partnera alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Ak však nebude táto forma zo strany zamestnávateľa dodržaná, nespôsobuje to neplatnosť daného právneho úkonu.

## 5 OCHRANA PRÁCE

Základnou právnou úpravou ochrany práce je zákon NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej aj len „Ústava“). V článku 36 definuje právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Ústava ďalej garantuje právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby zamestnancovi umožnila dôstojnú životnú úroveň, ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, primeraný odpočinok po práci, najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie a právo na kolektívne vyjednávanie.

Nakoľko je Slovenská republika súčasťou Európskej únie, právnou úpravou ochrany práce upravenú v Ústave dopĺňajú aj európske právne predpisy, ako napríklad Rámcová smernica č. 1989/391/EHS o zavedení opatrení pre zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, smernica č. 91/383/EHS doplňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na určitú dobu, smernica č. 89/654/EHS o minimálnych predpisoch pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na pracoviskách, smernica č. 89/655/EHS o minimálnych predpisoch pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pri používaní pracovných prostriedkov, smernica č. 89/656/EHS o minimálnych predpisoch pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pri používaní osobného ochranného vybavenia (ochranných pomôcok) pri práci, smernica č. 90/269/EHS o minimálnych predpisoch pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pri manuálnej manipulácii s bremenami, ktorá spôsobuje zamestnancom ohrozenie bedrovej chrbtice či smernica č. 90/270/EHS o minimálnych predpisoch bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pred obrazovkou.

Ochranu práce podrobnejšie upravuje zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v ustanovení § 146 (ďalej aj ako „Zákonník práce“ alebo „Zákon“). Zákonník práce vymedzuje

pojem ochrany práce ako systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov a z celého komplexu opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Z uvedeného vymedzenia pojmu vyplýva, že bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca pri práci je základným cieľom ochrany práce a sama ochrana práce ako systém komplexu opatrení zamestnávateľa je prostriedkom na dosiahnutie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ustanovenie § 146 je úvodným ustanovením k šiestej časti Zákonníka práce a zároveň vo svojom znení obsahuje právnu úpravu ochrany práce ako jedného z mnohých podstatných pracovnoprávnych inštitútov. Právo zamestnanca na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vychádza zo základného práva človeka na ochranu zdravia. Napriek tomu, že je ochrana práce neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov, Zákonník práce ako hlavný pracovnoprávny predpis (tzv. lex generalis) upravuje iba časť povinností zamestnávateľa viažucich sa k ochrane práce. Značnú časť ochrany práce ako povinnosti zamestnávateľa upravujú osobitné zákony (tzv. lex specialis), najmä zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ale aj iné skôr zdravotnícke zákony. Tieto osobitné predpisy významným spôsobom dopĺňajú reguláciu pracovnoprávneho vzťahu a upravujú aj sankcie pre porušenie, tak zo strany zamestnávateľa, ako aj zo strany zamestnanca.

Ustanovenie § 146 Zákonníka práce znie:

„(1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.

(2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav

pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“

Pokiaľ sa zameriame na obsahovú náplň tohto ustanovenia, sú v ňom vymedzené základné povinnosti, úlohy a oprávnenia v oblasti ochrany práce, a to rovnako na úrovni zamestnávateľov, ako aj na úrovni zamestnancov. Právna úprava obsiahnutá v paragrafovom znení je v súlade s príslušnými dohovormi Medzinárodnej organizácie práce a smernicami prijatými Európskou úniou. Samotným ustanovením sa zvyrazňuje úloha prevencie ochrany práce, stáleho zlepšovania pracovných podmienok a spolupráce v oblasti ochrany práce.

Ochranu práce teda môžeme charakterizovať ako systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok, ktoré zaisťujú



bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.<sup>214</sup>

Zákonník práce je normou „lex generalis“ vo vzťahu k iným normám upravujúcim bezpečnosť práce. Zo zákona sa vypustili ustanovenia týkajúce sa povinností zamestnávateľov, práv a povinností zamestnancov a úpravy rekondičných pobytov. Tieto boli následne zákonodarcom zaradené v rámci osobitnej právnej úpravy do rôznych noriem s charakterom normy „lex specialis“, ako napríklad zákona NR SR č. 124/2006 Z. z., o ktorom môžeme povedať, že predstavuje komplexnú právnu úpravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej aj len „BOZP“). Podrobná právna úprava BOZP je tak v obsahu Zákonníka práce upravená iba vo forme odkazu na osobitný predpis, ktorým je zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Čo sa týka už citovaného zákonného ustanovenia, vráťme sa k jeho obsahu, kde je potrebné poukázať na obsah jednotlivých odsekov a na ich významovú charakteristiku. Zákonodarca v ustanovení § 146 ods. 1 Zákona explicitne uvádza legálnu definíciu pojmu ochrany práce. Z uvedeného ustanovenia z pohľadu gramatického vymedzenia pojmu ochrany práce môžeme pre posúdenie vzťahu medzi významom pojmu ochrana práce a významom pojmu bezpečnosť a ochranou zdravia pri práci vyvodiť niekoľko záverov. V prvom rade bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca pri práci je primárnym cieľom inštitútu ochrany práce. Ochrana práce ako komplex opatrení zamestnávateľa je prostriedkom na dosiahnutie stavu pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného prostredia na zdravie zamestnancov, t. j. bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zákonným minimom starostlivosti zamestnávateľa o pracovné podmienky zamestnancov.<sup>215</sup>

<sup>214</sup> (18.11.2019 o 10:25 hod.), dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/bozp/ochrana-prace>

<sup>215</sup> (05.12.2019 o 8:45 hod.), dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/podmienky-bezpecnosti-a-ochrany-zdravia-pri-praci>

Z obsahu zákona jednoznačne vyplýva, že ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov, kde zákonodarca predpokladá, že od zamestnávateľa alebo aj zamestnanca sa očakáva vytvorenie prostredia, kde sa bude rešpektovať bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Z ustanovenia § 146 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že za ochranu práce je zodpovedný zamestnávateľ, avšak úloha zamestnanca v rámci ochrany práce, ktorý spravidla pracuje v určitom kolektíve zamestnancov je, že sa musí správať tak, aby neohrozoval zdravie a bezpečnosť iných zamestnancov, respektíve aby sa správal na pracovisku tak, aby nespôsobil iné, aj majetkové škody.

Čo sa týka ustanovenia § 146 ods. 2 Zákonníka práce, môžeme uviesť, že tento bližšie konkretizuje pojem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Úprava zákona tu reprezentuje istý objektívny stav pracovných podmienok, ktoré majú za úlohu vylúčiť alebo redukovať pôsobenie nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. Do obsahovej náplne pojmu nebezpečné a škodlivé faktory pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov na účely tohto zákonného znenia je pritom nevyhnutné priradiť znenia definované v ustanovení § 3 písm. e) až písm. l) zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré znie:

„e) nebezpečenstvo je stav alebo vlastnosť faktora pracovného procesu a pracovného prostredia, ktoré môžu poškodiť zdravie zamestnanca,

f) ohrozenie je situácia, v ktorej nemožno vylúčiť, že zdravie zamestnanca bude poškodené,

g) riziko je pravdepodobnosť vzniku poškodenia zdravia zamestnanca pri práci a stupeň možných následkov na zdraví,

h) neodstrániteľné nebezpečenstvo je také nebezpečenstvo, ktoré podľa súčasných vedeckých a technických poznatkov nemožno vylúčiť ani obmedziť,

i) neodstrániteľné ohrozenie je také ohrozenie, ktoré podľa súčasných vedeckých a technických poznatkov nemožno vylúčiť ani obmedziť,

j) nebezpečná udalosť je udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia,

k) bezpečnosť technického zariadenia je stav technického zariadenia a spôsob jeho používania, pri ktorom nie je ohrozená bezpečnosť a zdravie zamestnanca; bezpečnosť technického zariadenia je neoddeliteľnou súčasťou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,6)

l) ťažká ujma na zdraví je vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie, a to:

1. zmrzačenie,
2. strata alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti,
3. ochromenie údu,
4. strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva,
5. poškodenie dôležitého orgánu,
6. zohyzdenie,
7. vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, alebo
8. mučivé útrapy.“

Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci označuje za osobitné skupiny zamestnancov v § 3 písm. c) nasledovne:

- „ 1. tehotné ženy,
2. matky do konca deviateho mesiaca po pôrode,
3. dojčiace ženy,
4. mladiství a
5. zamestnanci so zdravotným postihnutím.“

Zákonodarca v ustanovení § 146 ods. 3 Zákonníka práce vo všeobecnosti zavádza pravidlo spolupráce medzi viacerými subjektmi práva, a teda že zamestnávateľ a zamestnanci, ako aj zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborové organizácie, majú zákonom uloženú povinnosť vzájomnej spolupráce na úseku ochrany práce. V zásade to znamená, že musia navzájom spolupracovať pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce. Všetkým z označených subjektov tak zákon ukladá celú radu právnych

povinností. Zákon však vo vzťahu k sankciám a ich ukladaniu za porušenia zákonných povinností zakotvuje len vo vzťahu k zamestnávateľovi alebo eventuálne voči zamestnancovi, no nie vo vzťahu k zástupcom zamestnancov. V súvislosti s ustanovením § 146 ods. 3 Zákonníka práce možno tiež uviesť, že nepokrýva celý rozsah zástupcov zamestnancov. Podľa ustanovenia § 11a Zákonníka práce. „Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“

Zákon predpokladá, že na to, aby sa subjekty pracovnoprávných vzťahov mohli správať v súlade s pravidlami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci definovanými zákonom, musia ich poznať. To platí to tak pre zamestnávateľa, ako aj pre zamestnanca. Zákonník práce v ustanovení § 146 ods. 4 ustanovuje, že znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je nevyhnutnou súčasťou kvalifikačných predpokladov zamestnanca. Čo znamená, že pred zaradením zamestnanca do výkonu práce má byť poučený o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiacich s prácou, na ktorú má byť zaradený. Ak zamestnanec nepozná, podotýkam, z vlastnej viny predpisy, ktoré sú spojené s bezpečnosťou práce, ktorú vykonáva a táto neznalosť môže zapríčiniť riziko úrazu zamestnanca alebo úrazu iných osôb alebo škodu zamestnávateľovi, vzniká dôvod na to, aby sa so zamestnancom skončil pracovný pomer v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce z dôvodu nespĺňania predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Predmetné ustanovenie znie: „Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce“.

Zo znenia § 146 ods. 4 Zákona možno vyvodiť, že neznalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci má za následok nesplnenie kvalifikačných predpokladov, čo zakladá u zamestnávateľa dôvod pre podanie výpovede pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

Zamestnávateľ má však oznamovaciu povinnosť voči zamestnancovi, ktorú možno nájsť hneď v niekoľkých právnych predpisoch; ako napríklad ustanovenie § 47 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 Zákona aj jej zákonného zástupcu o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Je teda zrejmé, že zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť (a v prípade, ak ide o mladistvého zamestnanca aj jeho zákonného zástupcu) o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zákonník práce v ustanovení § 39 ods. 1 používa spojenia ako „právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“ - v tomto zmysle 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 proti-epidemické 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. V § 39 ods. 2 Zákonníka práce sa ustanovuje, že predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v ustanovení § 7 ukladá povinnosť zamestnávateľovi pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi; ďalej overovať ich znalosť s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom, so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca. Samotné ustanovenie § 7 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zároveň obsahuje celý rad ďalších povinností.

Kvalita dodržiavania predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by sa mala odraziť nielen v priebežnom pracovnom hodnotení pracovného výkonu zamestnanca (napr. ako osobitný predpoklad pre poskytnutie nenárokovateľnej pohyblivej časti mzdy), ale aj v samotnom pracovnom posudku, v ktorom by mal zamestnávateľ hodnotiť celú pracovnú činnosť zamestnanca ako ucelený komplex. Sám zákon v poslednej vete § 146 ods. 4 Zákonníka práce odporúča, že pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať aj na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.<sup>216</sup>

V ustanovení § 146 ods. 5 Zákonníka práce norma definuje, že do okruhu subjektov, ktorým nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sú ex lege zaradení:

- a) odborní zamestnanci poverení plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- b) zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zamestnanci.

<sup>216</sup> (Horníková, D.: Aktuálne zmeny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 2001, č. 14-15)

Ako príklad možno uviesť, že ak zamestnanec upozornil zamestnávateľa na nedodržanie bezpečnostných postupov, porušenie pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, napríklad ako nepridelenie osobných ochranných prostriedkov, nemôže byť za takéto napomínanie zamestnávateľa, prípadne za podanie podnetu na inšpekciu práce, nijako postihovaný. Obdobne to platí aj pre zástupcov zamestnancov, ktorí postupujú podľa ustanovenia § 149 Zákonníka práce.

### 5.1 Povinnosti zamestnávateľa

Ustanovenie § 147 šiestej časti Zákonníka práce upravuje povinnosti zamestnávateľa. Zákon v paragrafovom znení uvádza:

„(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.“

Zákonník práce v uvedenom ustanovení upravuje len časť povinností zamestnávateľa pri ochrane práce, a to pri zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Sú to spravidla ustanovenia regulujúce rozsah vykonávanej práce. Napríklad v § 85 Zákonníka práce upravuje obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času, prípadne pracovnej zmeny, v § 133 Zákonníka práce tempo a pracovnú záťaž, v § 91 až § 95 Zákonníka práce povinnosť zabezpečiť priestor pre odpočinok, v § 100 a nasl. Zákonníka práce nárok na dovolenku.

Zákonník práce rieši otázky spojené s vybavením pracoviska len okrajovo, napríklad v § 98 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého „Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.“ Rovnako zákonník práce nerieši otázky spojené s používaním ochranných pracovných pomôcok a pod.

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci. Priamo v zákonníku práce sa od zamestnávateľa požaduje v zmysle ustanovenia § 147 ods. 1, že zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci. Sústavnosť podľa zákona znamená, že zamestnávateľ v otázke bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci musí neustále zabezpečovať bezpečnosť a ochranu ich zdravia a nie je možné, aby zamestnávateľ bezpečnosť a ochranu ich zdravia pri práci zamestnancom nezabezpečoval. Zákonník práce za týmto účelom ukladá zamestnávateľovi určité povinnosti. Za účelom splnenia si povinnosti je zamestnávateľ povinný vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie kde na účely zákona o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 3 písm. d) je „prevencia systém opatrení plánovaných a vykonávaných vo všetkých oblastiach činnosti zamestnávateľa, ktoré sú zamerané na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce a určenie postupu v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca“.

Za účelom splnenia si povinnosti je ďalej zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky potrebné na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ je tiež povinný zabezpečiť vhodný systém na riadenie ochrany práce, ako sú napríklad rôzne požiadavky v súlade so zákonom o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Napríklad ako uvádza judikatúra, pri posudzovaní zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch nie je dôvod rozlišovať či u zamestnanca došlo k úrazu pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Ustanovenie § 196 ods. 1



písm. a) zákona neviaže úplné zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na nesplnenie akejkoľvek povinnosti zamestnanca uloženej mu v ustanovení § 147 Zákona, ale považuje to len za porušenie predpisov alebo pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovanie meniacim sa skutočnostiam, ako napríklad vo väzbe na zmenu technológie, požiadaviek legislatívnych zmien, prispôsobovanie sa vedeckým výskumom a pod. Zamestnávateľ je povinný prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Cieľom uvedeného zákonného ustanovenia je zároveň zlepšovanie úrovne ochrany práce.<sup>217</sup>

Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ukladá zamestnávateľovi povinnosť vykonávať opatrenia nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci riadne a včas tak, aby sa splnil ich účel a zabezpečiť, a aby tieto opatrenia boli použiteľné a zamestnancovi prístupné. V Zákonníku práce v § 147 ods. 2 sa uvádza, že ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upraví osobitný predpis. Týmto predpisom je už spomínaný zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Tu je potrebné poznamenať, že nielen tento zákon stanovuje povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zamestnávateľovi však vyplývajú nad rámec § 147 ods. 2 Zákonníka práce povinnosti v oblasti ochrany práce z viacerých právnych prameňov, zákonov, ale aj rôznych normatívnych právnych aktov vydávaných jednotlivými ministerstvami alebo vládou. Ide najmä o tieto predpisy:

a) zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce,

<sup>217</sup> Toman J.: Individuálne pracovné právo, Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru: Bratislava, 2016, 334 s., ISBN 978-80-89149-49-0

- b) zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- c) nariadenie vlády SR č. 117/2002 Z. z. o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri banskej činnosti a pri dobývaní ložísk nevyhradených nerastov,
- d) nariadenie Vlády SR č. 87/2018 Z. z. o radiačnej ochrane,
- e) nariadenie Vlády SR č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí,
- f) vyhláška MPSVaR SR č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia,
- g) vyhláška MPSVaR SR č. 45/2010 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri poľnohospodárskej práci,
- h) vyhláška MPSVaR SR č. 46/2010 Z. z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri lesnej práci.

Z pohľadu záväzkovo-právneho zákonodarca prostredníctvom ustanovenia § 147 Zákonníka práce zasahuje do zmluvnej voľnosti účastníkov pracovného pomeru, pretože nedovoľuje zaradiť zamestnancov, a to ani na základe súhlasu zamestnanca na výkon práce, ktorá nezodpovedá ich zdravotnému stavu, schopnostiam a pre ktorú nemajú oprávnenie podľa osobitných predpisov. Ak by tak zamestnávateľ vo vzťahu k zamestnancovi urobil, zamestnanec by bol oprávnený odmietnuť výkon práce a takéto jeho konanie by nebolo možné zo strany zamestnávateľa klasifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny. Ďalšie obmedzenie zmluvnej voľnosti spočíva v tom, že pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenému riziku možnosti vzniku pracovného úrazu alebo iného poškodenia zdravia, a o ktorých musí zamestnávateľ súčasne viesť písomnú dokumentáciu. V pracovnej zmluve nemožno v takýchto prípadoch dohodnúť ako spôsob odmenu úkolovú mzdu.<sup>218</sup>

<sup>218</sup> Podhradský Miroslav, 2007, Povinnosti zamestnávateľa, (10.12.2019 o 15:25 hod.), dostupné na internete: <https://www.epi.sk/cely/odborny-clanok/Pravidla-BOZP-2-Povinnosti-zamestnavateľa.htm>

## 5.2 Práva a povinnosti zamestnancov

Okrem povinností zamestnávateľa Zákonník práce rieši aj druhú stranu, a to zamestnanca. Zamestnanec má v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci práva aj povinnosti. Práva - je potrebné chrániť ho pred rizikami, ktoré vyplývajú z práce, ktorú vykonáva, ako aj z prostredia, v ktorom sa práca vykonáva a zároveň je potrebné, aby si aj tieto riziká uvedomoval. Povinnosti - vzhľadom na jeho zapojenie do kolektívu zamestnancov môže ohrozovať svojím správaním iných zamestnancov, prípadne aj iné osoby.

Práva a povinnosti zamestnancov sú zakotvené najmä v ustanovení § 148 Zákonníka práce, ktoré znie:

"Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka."

Podľa § 148 ods. 1 Zákonníka práce majú zamestnanci právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, to znamená, že majú vykonávať prácu v takých podmienkach, aby sa rizika napr. pracovného úrazu, dlhodobého negatívneho vplyvu pracovného prostredia na zdravie zamestnanca, prípadne dopady na zdravie zamestnanca v podobe vzniku choroby z povolania a pod., minimalizovalo. Zamestnanec má právo na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia, napr. rôzne poučenia, ak zamestnanec pracuje s chemickými látkami, práca vo výške a pod. Zamestnanec má tiež právo na informácie o opatreniach na ochranu pred účinkami nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia, napr. sú to informácie ohľadom toho, čo zamestnávateľ vykonal, aby vylúčil alebo aspoň minimalizoval

možné riziká pri výkone práce v pracovnom prostredí. Okrem toho práva zamestnanca upravuje aj § 12 ods. 1 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Povinnosti zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa druhej vety § 148 ods. 1 Zákonníka práce – „Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a rovnako sú povinní dbať o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka“. Povinnosti zamestnanca ďalej ustanovuje § 12 ods. 2 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je ústavným právom, ktoré je zakotvené v článku 36 ústavného zákona NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky. Zamestnanec v pracovnoprávných vzťahoch v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nevystupuje len v pozícii chránenej a oprávnenej strany, ale Zákonník práce a iné právne predpisy zamestnancovi ukladajú celý katalóg právnych povinností. V tomto význame je každý zamestnanec povinný najmä dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený, spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru, vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený, v súlade s poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti, obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, len ak má na ich obsluhu a vykonávanie osvedčenie alebo preukaz, a ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo vykonávanie činnosti, náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť, používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné

prostriedky, dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti ustanovené osobitnými predpismi, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie, zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalostí, podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci, oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní, nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce; podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok. Okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise, dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách a v neposlednom rade sa zúčastňovať na rekondičných pobytoch.

Najmä vo vzťahu k povinnostiam na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyššie uvedeným platí, že tieto predstavujú základné povinnosti v oblasti ochrany práce. Ak ide o predpisy vzťahujúce sa na prácu vykonávanú zamestnancom, sú zároveň nevyhnutnou podmienkou výkonu práce. Zamestnanec je povinný tieto predpisy riadne dodržiavať, bez ohľadu na to, či bol s nimi zamestnávateľom oboznámený. Dodržiavanie ostatných predpisov, pokynov a zásad na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je spojené so splnením predpokladu, že zamestnávateľ s nimi zamestnancov riadne oboznámil.

Podľa judikatúry nepôjde o zavinené porušenie bezpečnostných predpisov vtedy, keď zamestnanec vykonáva prácu v rozpore s bezpečnostnými predpismi na príkaz nadriadených zamestnancov, teda na príkaz zamestnávateľa. Zavinenie zamestnanca je tu vylúčené práve preto, že zamestnávateľ dal na takýto postup príkaz. Ani v prípade, ak zamestnanec splní pokyn, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi, a teda že konal práce, ktoré bol oprávnený odmietnuť; vtedy sa nemôže zamestnávateľ zbaviť zodpovednosti za prípadnú ujmu, ktorá vznikla zamestnancovi.

Jedna z najdôležitejších povinností, ktorá je zamestnancovi uložená, je absolútny zákaz požívania alkoholických nápojov, ako aj omamných a psychotropných látok na pracovisku. Striktný zákaz vyplýva z ustanovenia § 12 ods. 2 písm. k) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Pojem alkoholický nápoj pracovnoprávne predpisy nevymedzujú, na rozdiel od pojmu liehovina, ktoré sú predmetom normatívnej úpravy právnych predpisov z odvetvia tzv. zdravotníckeho práva; konkrétne zákon NR SR č. 467/2002 Z. z. o výrobe a uvádzaní liehu na trh. Liehom sa podľa ustanovenia § 2 ods. 1 zákona o výrobe a uvádzaní liehu na trh rozumie etylalkohol, ktorý je vyrobený alkoholovou fermentáciou surovín poľnohospodárskeho pôvodu skvasiteľných na lieh a ich následnou destiláciou alebo jeho iným následným oddelením, respektíve zmes etylalkoholu s inými alkoholmi a látkami, ak obsah etylalkoholu v zmesi je vyšší ako 15 objemových percent. Rovnako sa liehom rozumie liehovina, ktorou sa rozumie kvapalina obsahujúca etylalkohol, určená na priamu ľudskú spotrebu alebo na výrobu iných požívatín; má špecifické organoleptické vlastnosti a množstvo etylalkoholu najmenej 15 objemových percent okrem vaječných likérov a likérov s vajcom s dovoleným množstvom etylalkoholu najmenej 14 objemových percent. Liehovina sa môže vyrábať destiláciou, maceráciou alebo zmiešaním a rovnako aj lieh s obsahom 95 objemových percent etylalkoholu používaný na lekárske a farmaceutické účely.

Právna povinnosť zamestnanca nepožívať alkoholické nápoje alebo neužívať iné omamné alebo psychotropné látky súvisí predovšetkým s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Pritom zákaz požívania alkoholických nápojov platí pre pracovisko zamestnanca bez ohľadu na

to, či ide o pracovný čas alebo voľný čas zamestnanca. V priebehu pracovného času platí zákaz požívania alkoholických nápojov, resp. užívania iných omamných prostriedkov, a to aj mimo pracovísk zamestnávateľa. V prípade porušenia uvedenej povinnosti zamestnancom by mu zamestnávateľ mohol odmietnuť pridelovať ďalšiu prácu, resp. mohol by zamestnanca poslať domov a jeho neúčast' v práci právne kvalifikovať ako neospravedlnenú absenciu. Je tiež dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Opitost' zamestnanca môže vystupovať aj ako jeden z dôvodov na zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo za chorobu z povolania. Zamestnanec má právo odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko za účelom jeho odobratia sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie, a to buď jeho samého, alebo iných osôb. V takomto prípade má zamestnanec povinnosť vykonať podľa svojich možností opatrenia na zabránenie následkov takéhoto ohrozenia. Zákaz požívať alkoholické nápoje na pracoviskách zamestnávateľa sa nevzťahuje na zamestnanca, u ktorého je výnimočne požívanie alkoholických nápojov súčasťou plnenia pracovných úloh.

Zamestnanec má povinnosť sa zúčastňovať na školeniach o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ má povinnosť takéto školenie zabezpečiť. Účast' zamestnanca na školeniach o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zo zákona považovaná za výkon práce, za ktorý zamestnancovi prináleží mzda. Povinnosti zamestnanca vo sfére bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú právnymi povinnosťami a dopĺňajú výpočet právnych povinností zamestnanca. Porušenie povinností na spomínanom úseku, a to obzvlášť v prípade existencie zavinenia a ostatných zodpovednostných predpokladov, môže viesť ku vzniku nielen hmotnej pracovnoprávnej zodpovednosti, ale aj k trestnoprávnej zodpovednosti.

### 5.3 Kontrola odborovým orgánom

Výkon kontrol odborovým orgánom upravuje ustanovenie § 149 Zákonníka práce. Vzhľadom na to, že ide o kontrolu odborovým orgánom, aplikácia tohto ustanovenia nastáva len u zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia pôsobenie odborovej organizácie

je upravené v ustanovení § 230 Zákonníka práce. Kontrolu potom vykonáva odborový orgán odborovej organizácie. Ide o kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Ustanovenie § 149 Zákonníka práce znie:

„(1) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä

- kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku



na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

(3) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

(4) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odsekov 1 a 3 vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

(5) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.“

Zákonník práce ako základný predpis pracovného práva prenechal kontrolnú právomoc nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci aj u zamestnávateľských subjektov, u ktorých je založená odborová organizácia. V takomto prípade výkon kontroly vykonáva odborový orgán. U zamestnávateľov, u ktorých nie je vytvorený odborový orgán, realizuje kontrolu nad dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnanecká rada. Zákon v § 149 konkretizuje právny režim výkonu kontroly odborovým orgánom, vrátane popisu jednotlivých fáz výkonu kontroly, ktoré sú navzájom časovo a kauzálne podmienené. Okruh oprávnení, ktoré zákonodarca v zákonom priznáva odborovému orgánu v súvislosti s výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zákonodarca konštruoval do podoby demonštratívneho výpočtu.

Základné oprávnenia odborového orgánu v oblasti výkonu kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré mu zákonodarca dáva, je právo kontrolovať ako zamestnávateľ plní

svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zároveň je to právo či zamestnávateľ priebežne vytvára podmienky pre bezpečný výkon práce. Tu vzniká právo pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa, ako aj napríklad kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami ako uvádza § 149 ods. 1 písm. a). Medzi oprávnenia patrí aj právo kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňuje sa na zisťovaní prečo k pracovným úrazom došlo, zúčastňuje sa na zisťovaní či môže dochádzať k vzniku chorôb z povolania. Odborový orgán má v zmysle § 149 ods. 1 písm. b) aj oprávnenie ich sám vyšetrovať.

Teória aj Zákon v § 149 ods. 1 písm. c) zaraďuje medzi takzvané návrhové a konzultačné oprávnenia právo požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na pracovisku pri práci na strojoch, zariadeniach alebo pri pracovných postupoch. Sem môžeme zaradiť aj právo požadovať prerušenie prác, napr. v prípade bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov, prípadne ostatných osôb zdržiavajúcich sa na pracovisku. Podľa § 149 ods. 1 písm. e) má právo zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, prípadne v súlade s § 149 ods. 1 písm. d) právo upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.

V ustanovení § 149 ods. 2 Zákonníka práce sa upravuje postup odborového orgánu pri vypracovávaní protokolu o nedostatkoch zistených v prevádzke vo vzťahu k príslušnému orgánu inšpekcie práce. V prípade, ak odborový orgán zistí nedostatky na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, spíše o tom so zamestnávateľom protokol. Zákon upravuje náležitosti, ktoré musí každý protokol obsahovať. V prvom rade musí obsahovať označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonáva, nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, prípadne na strojoch alebo zariadeniach, vyjadrenie sa zamestnávateľa k zisteným nedostatkom a (samozrejme) dátum a čas vykonania kontroly. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života a zdravia odborový orgán do protokolu zapíše požiadavku na prerušenie prác s označením, kedy sa požaduje prerušenie výkonu prác.

V § 149 ods. 3 Zákonníka práce zákonodarca poukazuje na možnosť požadovať prerušenie práce, ak hrozí bezprostredné a vážne ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov, prípadne iných osôb zdržiavajúcich sa na pracovisku zamestnávateľa. Odborový orgán je v takomto prípade bez zbytočného odkladu povinný upovedomiť príslušný inšpektorát práce o týchto skutočnostiach. Odborový orgán môže vo vzťahu k zamestnávateľovi požadovať prerušenie práce, ak aktuálny stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci bezprostredne a vážne ohrozuje život alebo zdravie zamestnancov, prípadne osôb, ktoré sa zdržiavajú na pracoviskách. Zároveň treba uviesť, že medzi bezprostredným a vážnym ohrozením života a zdravia a zanedbaním povinnosti zamestnávateľa nemusí byť príčinná súvislosť. Samotný pojem bezprostredného a vážneho ohrozenia zdravia nie je v Zákonníku práce konkretizovaný, takže je nutné ho vymedzovať vždy v závislosti od súhrnu všetkých konkrétnych okolností v jednotlivých prípadoch.

Osobitná úprava platí v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu. Tu zákon určuje, že výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečuje podľa § 149 odsekov 1 a 3 Zákonníka práce vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva, ktorý je volený členskou schôdzou. Toto ustanovenie nadväzuje na § 11a ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je medzi kategórie zástupcov zamestnancov zaradený aj osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou. Týmto ustanovením je de facto analogicky ako v ustanovení § 149 ods. 4 Zákonníka práce vymedzené, že v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely Zákonníka práce zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou. Družstvom sa na účely tohto ustanovenia rozumie jeden zo základných subjektov obchodného práva – družstvo podľa ustanovenia § 221 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v platnom znení. Toto ustanovenie určuje, že družstvo je spoločenstvom neuzavretého počtu osôb založeným za účelom podnikania alebo zabezpečovania hospodárskych, sociálnych alebo iných potrieb svojich členov. Ak je podmienkou členstva v družstve aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, členská schôdza

ako jeden z orgánov družstva môže zvoliť osobitný orgán, ktorý je na účely zákona považovaný za zástupcov zamestnancov.

V ustanovení § 149 ods. 5 Zákonníka práce zákonodarca obligatórne určil, že náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát. Povaha týchto nákladov nie je v Zákonníku práce výslovne konkretizovaná.

#### 5.4 Inšpekcia práce

V súlade s ustanovením § 150 Zákonníka práce sa inšpekcia práce vykonáva podľa osobitného zákona. Týmto zákonom je zákon NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce. Právna úprava inšpekcie práce je týmto prenechaná do dispozície osobitného predpisu, ktorým je už spomínaný zákon o inšpekcii práce a zákon NR SR č. 82/2005 Z. z. o nelegálnom zamestnávaní. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zákona zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Orgánmi inšpekcie práce sú v súlade so zákonom NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce. Inšpekcia práce sa uskutočňuje na všetkých pracoviskách zamestnávateľa, a to bez ohľadu na právnu, resp. majetkovú formu zamestnávateľského subjektu, a na všetkých pracoviskách fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi, ale nie sú zamestnávateľmi.

Právna povaha a rozsah kompetencií inšpektorátu práce sa odvádza priamo z vecnej pôsobnosti zákona. Ide predovšetkým o dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ako aj právnych a ostatných predpisov z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Do právomoci inšpektorátu práce patrí podľa zákona NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce aj oprávnenie vyšetrovať príčiny pracovných úrazov, prevádzkových nehôd a porúch technických zariadení. Inšpektoráty práce posudzujú v každom individuálnom prípade predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sú vydávané zamestnávateľom. Inšpekcia práce je oprávnená na vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv. Inšpekcia práce poskytuje bezplatne aj právne poradenstvo v oblasti ochrany práce nielen zamestnávateľom, ale aj zamestnancom a fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi. Medzi významné oprávnenia patrí aj právo na informácie z hľadiska ochrany práce, ktoré sú orgány zo sústavy inšpekcie práce oprávnené žiadať tak od zamestnávateľa, ako aj od zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre oblasť ochrany práce. Do kompetencie príslušného inšpektorátu práce patrí aj oprávnenie nariaďovať okamžité odstránenie zistených nedostatkov, zákaz používania pracovných a prevádzkových priestorov, zákaz vykonávať nočnú prácu, prácu nadčas, prácu tehotných žien a mladistvých, ako aj iné pracovné činnosti, ktoré sa uskutočňujú v rozpore s právnymi predpismi. Inšpektor práce v prípade zistenia nedostatkov podáva inšpektorátu práce návrh na uloženie pokuty alebo návrh na odňatie oprávnenia alebo osvedčenia na vykonávanie príslušnej činnosti podľa osobitného zákona.<sup>219</sup>

Príslušný okresný inšpektorát práce disponuje oprávnením použiť niekoľko druhov sankčných prostriedkov, medzi ktoré patria:

- a) pokuty,
- b) poriadkové pokuty,
- c) blokové pokuty.

Použitie sankčných prostriedkov môže smerovať nielen voči zamestnávateľovi, ale aj proti jeho vedúcim zamestnancom. Sankčné prostriedky môže príslušný inšpektorát práce uplatniť aj proti radovým zamestnancom. Zákon o inšpekcii práce ukladá zamestnávateľom povinnosť

<sup>219</sup> Horváthová, E., Inšpekcia práce. Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 2000, č. 10, s. 185-190

umožniť inšpekčné úkony, strpieť ich výkon a vytvoriť personálne i materiálne predpoklady na priebeh inšpekcie. Vo vzťahu k príslušnému inšpektorátu práce sú zamestnávateľovi zákonom uložené viaceré informačné povinnosti, vrátane informácií o pracovných úrazoch, poruchách na technických zariadeniach a chorobách z povolania. Zamestnávateľ je povinný inšpektorátu práce predložiť všetky potrebné podklady a informácie, ktoré sú potrebné na výkon inšpekcie.

Ustanovenie § 150 ods. 2 Zákonníka práce ustanovuje, že zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce. Z formulácie ods. 2 je pritom zrejmé, že toto právo zamestnancov a aj zástupcov zamestnancov má fakultatívnu povahu, t. j. môžu, ale nemusia ho využiť.

## 5.5 Všeobecná charakteristika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ako aj práva vyplývajúce z tejto základnej problematiky, sú generálne upravené v zákone NR SR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej aj len „Ústava“). Práve článok 36 Ústavy zaručuje a zároveň stanovuje systém právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Článok 36 Ústavy Slovenskej republiky znie:

- „(1) Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky.
- Zákon im zabezpečuje najmä
- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
  - b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
  - c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
  - d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
  - e) primeraný odpočinok po práci,

- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.

(2) Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“

Definície pojmu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nachádzame v teóriách v rôznych podobách. Treba povedať, že zákon tento pojem nedefinuje. Vo všeobecnosti by sme mohli povedať, že ide o stav pracovných podmienok eliminujúcich vplyv nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu alebo prostredia zamestnancov. Cieľom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je predovšetkým zabezpečiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov a prispievať tak k predchádzaniu vzniku škôd na majetku, prípadne zabrániť finančným stratám.<sup>220</sup>

Zamestnávateľ musí vytvoriť zdraviu nezávadné a život neohrožujúce pracovné podmienky. Tým sa rozumejú na prevádzku vhodné budovy, technické zariadenia, pracovné postupy, organizácia práce, ale aj vzájomné vzťahy medzi ľuďmi. Každý zamestnávateľ musí zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pričom jeho povinnosťou je predovšetkým starať sa o technické, technologické, organizačné, personálne a iné opatrenia potrebné na dosiahnutie tohto cieľa. Aj samotní zamestnanci musia pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie ako aj o bezpečnosť a zdravie ostatných osôb.

Každý zamestnávateľ má povinnosť vytvárať, tak základné podmienky pre dodržanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj rôzne špecifické podmienky, ktorých naplnenie vychádza z osobitných predpisov. Pri niektorých skupinách zamestnancov sú zamestnávatelia povinní zabezpečovať okrem základných podmienok aj vyššie uvedené špecifické podmienky

<sup>220</sup> (22.01.2020 o 13:15 hod.), dostupné na internete: [https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/\\_pracovne-podmienky-pre-zamestn/](https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_pracovne-podmienky-pre-zamestn/)

na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Napríklad môže ísť o ochranu pred požiarmi, banskú činnosť a činnosti vykonávané banským spôsobom, prevádzku určených zariadení a výkon určených činností v železničnej doprave, prepravu nebezpečných vecí cestnou dopravou, ako aj železničnou dopravou, plnenie služobných úloh v armáde, plnenie služobných úloh v polícii a iných ozbrojených zboroch či pri nakladaní s chemickými látkami.

Na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci spolu pôsobí niekoľko orgánov štátnej správy. Ústredným orgánom štátnej správy na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ministerstvo je zároveň aj ústredným orgánom štátnej správy pre inšpekciu práce. Jeho hlavnou úlohou je zabezpečiť tvorbu, koordináciu a uskutočňovanie štátnej politiky. Ministerstvo má zároveň za úlohu aj tvorbu koncepčných programov, ako aj pripravovať návrhy právnych predpisov a ich uplatňovanie a presadzovanie v praxi. Dôležité miesto na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci má taktiež aj Štatistický úrad Slovenskej republiky. Tento zverejňuje štatistiku pracovných úrazov a chorôb z povolania v Slovenskej republike.

V pôsobnosti ministerstva je Národný inšpektorát práce, Inšpektoráty práce s krajskou pôsobnosťou a Inštitút pre výskum práce a rodiny. Národný inšpektorát práce riadi a kontroluje inšpektoráty práce a realizuje úlohy aj v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a je zároveň druhostupňovým orgánom oprávneným rozhodovať o odvolaniach voči inšpektorátom práce. Okrem iného taktiež zabezpečuje tvorbu, šírenie, zhromažďovanie, publikovanie a prístupňovanie informácií v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Inštitút pre výskum práce a rodiny zabezpečuje aplikovaný výskum, publikačnú, konzultačnú, poradenskú činnosť, a taktiež aj vzdelávaciu činnosť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.<sup>221</sup>

<sup>221</sup> (04.11.2019 o 08:27 hod.), dostupné na internete: <http://minprace.tau18.iway.sk/topdf/bezpecnost-a-ochrana-zdravia-pri-praci.pdf?docid=509&insets=20>



Ďalším z orgánov na úseku pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je aj Ministerstvo vnútra SR. Je ústredným orgánom štátnej správy pre ochranu pred požiarmi a pre Hasičský a záchranný zbor.

Ďalším z orgánov na úseku pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je aj Ministerstvo zdravotníctva SR, ktoré je „ústredným orgánom pre ochranu zdravia pri práci, napr. pre záležitosti chemických, karcinogénnych a mutagénnych faktorov, hluku a vibrácií“. Úrad verejného zdravotníctva SR a regionálne úrady verejného zdravotníctva „zabezpečujú výkon ochrany zdravia pri práci a sú v pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva SR“.<sup>222</sup>

Ministerstvo hospodárstva SR je ústredným orgánom štátnej správy pre priemysel. V kompetencii má tiež starostlivosť pre záležitosti bezpečnosti chemických látok a chemických produktov uvádzaných na trh. Právomoc má rovnako na úseku pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a bezpečnosť prevádzky v banskej činnosti, činnosti vykonávanej bankým spôsobom a pri používaní výbušnín. Hlavný banký úrad a obvodné banké úrady okrem iného vykonávajú hlavný banký dozor.<sup>223</sup>

Minimálne požiadavky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci patria do kompetencie orgánov Európskej únie. Táto prijíma stratégiu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá upravuje aktuálne zámery a ciele na niekoľkoročné obdobie. Prijatá stratégia stanovuje úlohy pre komisiu ako aj jednotlivé členské štáty. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zhromažďuje a analyzuje informácie týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Svojimi aktivitami podporuje bezpečnejšie, zdravšie a produktívnejšie pracoviská, najmä kultúru účinnej prevencie, poskytuje informácie

<sup>222</sup> (05.12.2019 o 11:25 hod.), dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/institucie-2.html>

<sup>223</sup> (05.12.2019 o 11:55 hod.), dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/institucie-2.html>

a poradenstvo. Právne záväzné akty EÚ vymedzujú spoločný základ bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný na prebratie a implementáciu vo všetkých členských štátoch únie. Tento základný obsah a rozsah môžu jednotlivé členské štáty podľa vlastných záujmov rozšíriť. Svoje miesto v rámci pôsobnosti na spomínanom úseku má aj Medzinárodná organizácia práce. Jej úlohou je zavádzať nadnárodné štandardy pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Organizácia tieto štandardy prijíma na generálnych konferenciách na základe súhlasu väčšiny členských štátov; v rovnakom počte reprezentovaných zástupcami vlády, zamestnávateľov i zamestnancov. Pre nás je po ratifikácii záväzný súbor dohovorov a odporúčaní prijatý organizáciou.<sup>224</sup>

### **5.6 Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť**

Jedným zo základných princípov zakotvených v zákone NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je aktívne zapájanie zamestnancov do riešenia úloh bezpečnosti a ochrany zdravia je v platnom znení.

Zamestnanec má právo zúčastňovať sa na riešení otázok bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s výkonom ich práce. Rovnako majú právo vyjadriť sa k výberu pracovných prostriedkov, k technologickým otázkam, k otázkam organizácie práce a k zabezpečeniu pracovného prostredia na pracovisku. Zamestnanec má tiež právo prerokovávať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s ich prácou. Za bezpečnosť pri práci zodpovedá zamestnávateľ. Na jej tvorbe sa však aktívne podieľajú aj zamestnanci. Bezpečná práca, dobré pracovné podmienky a spokojnosť zamestnancov idú

<sup>224</sup> (05.12.2019 o 13:15 hod.), dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/medzinarodne-institutcie.html>

ruka v ruke s vyššou produktivitou a kvalitou práce, zlepšením pracovnej morálky a zvýšením kreativity zamestnancov.<sup>225</sup>

Aby boli práva zamestnancov efektívne zabezpečované bol zákonom zriadený inštitút zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Títo majú za úlohu presadzovať záujmy celého kolektívu zamestnancov, týchto pri rokovaniach a podávaní návrhov aj zastupujú, a tak zabezpečujú komunikáciu so zamestnávateľom. Inštitút zástupcov zamestnancov sa v zmysle ustanovenia § 19 ods. 1 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci kreuje zamestnávateľom tak, že je tento povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu alebo zamestnaneckej rady. V prípade, že zamestnávateľ nemá odborový orgán alebo zamestnaneckú radu, je zvolený zástupca zamestnancov prostredníctvom voľby zamestnanca z ich radov, pričom zamestnanca možno navrhnúť a zvoliť za zástupcu zamestnancov len s jeho súhlasom. Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, pričom jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorý vykonáva činnosti podľa zákona a môže zastupovať najviac päťdesiat zamestnancov.

Zákon priznáva zástupcovi zamestnancov rozsiahle právomoci. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť je oprávnený vykonávať kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, je oprávnený vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; tie môže prerokúvať s odborovou organizáciou alebo zamestnaneckou radou, ktorá pôsobí u zamestnávateľa a po dohode so zamestnávateľom aj s odborníkmi v danom odbore za podmienky, že sa nevyzradia utajované skutočnosti chránené osobitnými predpismi; má oprávnenie spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie

<sup>225</sup> (19.12.2019 o 17:15 hod.) dostupné na internete: <https://www.ozpsav.sk/sk/BOZP/Zastupca-zamestnancov-pre-BOZP.alej>

úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; môže od zamestnávateľa požadovať odstránenie zistených nedostatkov; ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru; je oprávnený zúčastňovať sa na rokovaníach organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších udalostí; merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia. Ďalej zúčastňovať sa kontrol vykonávaných príslušným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol, meraní a hodnotení, no a v neposlednom rade má právo predkladať pripomienky a návrhy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru pri výkone inšpekcie práce alebo dozoru u zamestnávateľa.<sup>226</sup>

V prípade, ak zamestnávateľ nemá zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, oprávnenia vykonávajú zamestnanci a zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené mu zákonom. Zamestnávateľ plní svoje povinnosti zo zákona takým spôsobom, aký zabezpečí primeranú spoluúčasť zamestnancov na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie úloh vzdelanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie. Zamestnávateľ je povinný sprístupniť na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.<sup>227</sup>

## **5.7 Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**

<sup>226</sup> Podhradský Miroslav, 2007, Povinnosti zamestnávateľa, (10.12.2019 o 15:25 hod.), dostupné na internete: <https://www.epi.sk/cely/odborny-clanok/Pravidla-BOZP-2-Povinnosti-zamestnavateľa.htm>

<sup>227</sup> (07.11.2019 o 10:15 hod.) dostupné na internete: [https://www.bozponline.sk/33/skolenie-zastupcov-zamestnancov-pre-bezpecnost-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAMuzPUhvF6HYfYLTlXThnYT\\_Uckm62gZRQ/](https://www.bozponline.sk/33/skolenie-zastupcov-zamestnancov-pre-bezpecnost-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAMuzPUhvF6HYfYLTlXThnYT_Uckm62gZRQ/)

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi v zmysle ustanovenia § 20 ods. 1 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Vzhľadom na kogentnosť úpravy povinnosti, je tak zamestnávateľ povinný vytvoriť komisiu, ktorá pozostáva zo zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcov zamestnávateľa, a to najmä odborníkov v danom odbore, pričom nadpolovičná väčšina je tvorená zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť.

Komisia pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je oprávnená pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj chorôb z povolania, stav a vývoj pracovnej úrazovosti hodnotiť ostatné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci má tiež oprávnenie navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly, zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, má právo sa vyjadrovať ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a rovnako požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.

Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá podľa zákona najmenej raz za rok. Vytvorením komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nie sú dotknuté oprávnenia zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Ak u zamestnávateľa nie sú vymenovaní zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, oprávnenia komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vykonávajú zamestnanci.

#### **5.8 Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom preventívnych a ochranných služieb**

Preventívne a ochranné služby na účel zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sú odborné služby poskytované zamestnávateľovi, ktoré súvisia s výberom, organizovaním a vykonávaním odborných úloh pri zaisťovaní bezpečnosti

a ochrany zdravia pri práci. Preventívnymi ochrannými službami sú bezpečnostnotechnická služba a pracovná zdravotná služba.

Pracovná zdravotná služba, tiež sa používa označenie preventívna a ochranná služba, je upravená v ustanovení § 21 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, a je vykonávaná u zamestnávateľa tímom odborných zdravotníckych pracovníkov v zložení lekár, asistent a sestra s požadovanou špecializáciou v predpísanom špecializovanom odbore. Pracovná zdravotná služba plní úlohy na úseku prevencie a ochrany zdravia zamestnancov v pracovnom procese a poskytuje poradenstvo pre zamestnávateľa a zamestnancov.

Úlohou pracovnej zdravotnej služby je najmä hodnotiť zdravotné riziká vyplývajúce z pracovného procesu a poskytovať poradenstvo o spôsobe eliminácie týchto rizík, dohliadať na faktory pracovného prostredia a na stav pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať zdravie zamestnancov, ako aj dohliadať na zdravie zamestnancov vo vzťahu k vykonávanej práci a podporovať prispôbenie práce schopnostiam zamestnancov, a to s prihliadnutím na ich telesné a duševné zdravie. Pracovná zdravotná služba sa zúčastňuje plánovania a realizácie aktivít na podporu zdravia zamestnancov a organizácie systému prvej pomoci, spolupracuje pri poskytovaní informácií výcviku a výchovy zameranej na ochranu a udržanie zdravia a školí zamestnancov na poskytovanie prvej pomoci.<sup>228</sup>

Ustanovenie § 22 Zákona o bezpečnosti a o ochrane zdravia pri práci upravuje pojem bezpečnostnotechnická služba. „Bezpečnostnotechnická služba poskytuje zamestnávateľovi poradenské služby v oblasti odborných, metodických, organizačných, kontrolných, koordinačných, vzdelávacích úloh a iných úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä z hľadiska primeranosti pracovných prostriedkov a stavieb, pracovných procesov a pracovných postupov technického, organizačného a personálneho zabezpečenia“. Na

<sup>228</sup> (29.11.2019 o 12:45 hod.) dostupné na internete: [https://www.bozponline.sk/33/pracovna-zdravotna-sluzba-uniqueiduchxzASYZNBHI7G8uaRB3IGKSVzimi8WcEWLDBR\\_98/](https://www.bozponline.sk/33/pracovna-zdravotna-sluzba-uniqueiduchxzASYZNBHI7G8uaRB3IGKSVzimi8WcEWLDBR_98/)

vykonávanie bezpečnostnotechnickej služby je zamestnávateľ povinný určiť dostatočný počet vlastných odborných zamestnancov, ktorí musia byť v pracovnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom pomere. Ak zamestnávateľ vzhľadom na počet zamestnancov, zložitosť pracovných podmienok, charakter jeho podnikania a z neho vyplývajúcich rizík nemá dostatok odborných zamestnancov, je povinný zmluvne dohodnúť vykonávanie takzvanej bezpečnostnotechnickej služby dodávateľským spôsobom. Bezpečnostnotechnickú službu môže dodávateľským spôsobom vykonávať len fyzická alebo právnická osoba, ktorá je podnikateľom, a pri tom musí disponovať oprávnením na výkon bezpečnostnotechnickej služby vydaným Národným inšpektorátom práce. Národný inšpektorát práce vydá oprávnenie na výkon bezpečnostnej služby. Žiadateľ o oprávnenie musí v zmysle ustanovenia § 21 ods. 9 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci preukázať, že na výkon bezpečnostnej služby:

- a) „má odborných zamestnancov, s ktorými má uzatvorený pracovný pomer alebo obdobný pracovný vzťah,
- b) má vypracované pracovné postupy na vykonávanie jednotlivých odborných činností a primerané organizačné zabezpečenie na ich vykonávanie,
- c) má primerané pracovné priestory,
- d) je primerane technicky a prístrojovo vybavený, je nezávislý pri vykonávaní odborných činností vo vzťahu k zamestnávateľom“.

Fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, je oprávnená osobne vykonávať bezpečnostnotechnickú službu dodávateľským spôsobom bez tohto oprávnenia ak je bezpečnostným technikom alebo autorizovaným bezpečnostným technikom. Úlohy bezpečnostnotechnickej služby vykonáva bezpečnostný technik a autorizovaný bezpečnostný technik a podľa potreby aj iný odborník na prevenciu a ochranu v špecifickej oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ nie je pri uzatváraní dodávateľských zmlúv viazaný počtom dodávateľov, ktorý sú oprávnený na výkon bezpečnostnotechnickej služby. Zamestnávateľ, ktorý vykonáva bezpečnostnotechnickú službu vlastnými odbornými zamestnancami, musí byť primerane technicky a prístrojovo vybavený potrebnými pracovnými prostriedkami. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť odbornému zamestnancovi

vykonávajúcemu bezpečnostnotechnickú službu dostatočný čas na plnenie odborných úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odborný zamestnanec preukazuje odbornú spôsobilosť dokladom o odbornej spôsobilosti.

Bezpečnostnotechnická služba spolupracuje s pracovnou zdravotnou službou, príslušnými organizačnými útvarmi zamestnávateľa a so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Zriadením bezpečnostnotechnickej služby alebo plnením jej úloh dodávateľským spôsobom nie sú dotknuté povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ani jeho zodpovednosť za zaistenie bezpečnosti a zdravia zamestnanca pri práci.

Fyzická osoba, ktorá je podnikateľom alebo právnická osoba oprávnená na výkon bezpečnostnotechnickej služby sú povinné vykonávať túto činnosť nestranne, presadzovať u zamestnávateľa dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sústavne plniť podmienky a umožniť príslušnému orgánu inšpekcie práce kontrolu ich plnenia pri výkone bezpečnostnotechnickej služby.

## 5.9 Vzdelávanie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a metódy prevencie rizík sú vo všeobecnosti povinnou súčasťou vzdelávania pri príprave na výkon povolania na stredných školách a štúdiá na vysokých školách a ďalšieho vzdelávania dospelých vrátane rekvalifikácií.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby súčasťou programu vzdelávania a odbornej výchovy všetkých zamestnancov bola bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce môže vykonávať fyzická osoba a právnická osoba na základe oprávnenia. Oprávnenie sa však nevyžaduje pre strednú školu a vysokú školu, ktoré pripravujú žiakov a študentov na výkon svojho povolania.



Školenia sa musia vykonať podľa zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. najmenej raz za dva roky a musia byť vykonávané tak, aby im každý zamestnanec porozumel. Každý zamestnanec, ktorý absolvuje školenie, podpíše záznam o preškolení. Školenie zamestnanca ohľadom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa musí vykonať pri jeho prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení na inú prácu alebo prevedení na inú prácu. Školenia sa musia uskutočňovať v rámci pracovného času zamestnanca, pričom zamestnanec má nárok na vyplatenie mzdy.

Ku školeniam ohľadom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný vydať vnútorný predpis, v ktorom bude uvedený spôsob vykonania školenia, požiadavky na odbornú spôsobilosť zamestnancov vykonávajúcich školenie a pravidelnosť vykonávania školenia.

Vykonanie školenia zamestnancov môže zamestnávateľ vykonávať osobne, prostredníctvom vlastných zamestnancov alebo dodávateľským spôsobom. Zamestnávateľ je tiež povinný v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancom vhodným spôsobom a zrozumiteľne poskytnúť potrebné informácie o:

- a) nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť a o výsledkoch posúdenia rizika;
- b) preventívnych a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách;
- c) opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie;
- d) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce;

- e) pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.<sup>229</sup>

## 5.10 Rizikové práce, pracovný úraz a choroba z povolania

Zákon NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia ustanovuje kategorizáciu prác zamestnancov. Hlavným cieľom určenia kategorizácie rizikových prác je ochrana zdravia zamestnancov. Z dôvodu prevencie je potrebné každé pracovisko posúdiť z hľadiska zdravotných rizík. Tie na pracovisku vždy posudzuje zamestnávateľ. Na základe tohto posúdenia je povinný zabezpečiť kategorizáciu všetkých prác vykonávaných na pracovisku v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou. Podľa úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, posúdenia zdravotných rizík a na základe zmien zdravotného stavu zamestnancov sa práce zaraďujú do štyroch kategórií. Práce zamestnancov zaradené do prvej a druhej kategórie možno označiť ako nerizikové. To znamená, že pri nich nedochádza k prekročeniu limitov faktorov práce stanovených osobitnými predpismi, spravidla nariadeniami vlády. Prvá kategória prác sú práce, pri ktorých nie je riziko poškodenia zdravia zamestnanca vplyvom práce a pracovného prostredia alebo pri ktorých je miera zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia akceptovateľná. Druhá kategória prác predstavuje práce, pri ktorých sa nedá úplne vylúčiť nepriaznivý vplyv ľudského organizmu na záťaž faktormi práce a pracovného prostredia. Tretiu kategóriu prác tvoria práce s vysokou mierou zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, pri ktorých vystavenie zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia nie je znížené technickými alebo organizačnými opatreniami na úroveň ustanoveného limitu a na zníženie rizika je potrebné vykonať iné špecifické ochranné opatrenia vrátane použitia osobných ochranných pracovných

<sup>229</sup> Podhradský Miroslav, 2007, Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce zo zákona o BOZP, (10.12.2019 o 17:15hod.), dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Pravidla-BOZP-21-Povinnosti-zamestnavateľa-vyplyvajúce-zo-zákona-o-BOZP.htm>

prostriedkov. Vystavenie zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia je znížené technickými alebo organizačnými opatreniami na úroveň ustanoveného limitu, ale vzájomná kombinácia a pôsobenie faktorov práce a pracovného prostredia môžu poškodiť zdravie alebo sa zisťujú zdravotné zmeny u zamestnancov vo vzťahu k pôsobiacim faktorom. Nie sú však ustanovené limity, ale nepriaznivá odpoveď organizmu poukazuje na možné špecifické pôsobenie faktorov práce a pracovného prostredia a vystavenie sa faktorom práce a pracovného prostredia môže u zamestnanca spôsobiť poškodenie zdravia. Do štvrtej kategórie prác sa zaraďujú práce s veľmi vysokou mierou zdravotného rizika z vystavenia sa faktorom práce a pracovného prostredia, a to len výnimočne na obmedzený čas, najviac na jeden rok; ide o práce pri ktorých nie je možné znížiť technickými alebo organizačnými opatreniami vystavenie zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia na úroveň ustanovených limitov a vystavenie faktorom práce a pracovného prostredia prekračuje kritériá na zaradenie práce do tretej kategórie a je potrebné vykonať iné špecifické ochranné opatrenia, vrátane použitia osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktoré podľa miery vystavenia zamestnanca jednotlivým faktorom práce a pracovného prostredia patria do tretej kategórie, ale vzájomná kombinácia a pôsobenie faktorov práce a pracovného prostredia zvyšuje riziko poškodenia zdravia alebo sa zisťujú zdravotné zmeny u zamestnancov vo vzťahu k pôsobiacim faktorom.<sup>230</sup>

Príkladom práce, ktorá môže byť zaradená v prvej alebo druhej kategórii je administratívna práca. Pri nej nie je riziko alebo predpoklad poškodenia zdravia, ale súčasne nie je možné úplne vylúčiť nepriaznivé dôsledky pracovnej záťaže ako napríklad stres, namáhanie očí pri práci s počítačom, dlhodobé sedenie a podobne, ktoré vplývajú na zamestnanca. Preto nie je možné jednoznačne určiť či by administratívna práca mala byť zaradená do prvej alebo až do druhej kategórie. Treba totiž prihliadať na dĺžku jednotlivých činností vykonávaných počas dňa a vzťah danej konkrétnej činnosti na zdravie zamestnanca.

<sup>230</sup> (24.01.2020 o 08:35 hod.) dostupné na internete: [http://www.ruvzpo.sk/rizikove\\_prace2.htm](http://www.ruvzpo.sk/rizikove_prace2.htm)

Na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, musí zamestnávateľ zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika najmenej raz za osemnásť mesiacov. Posudzovanie rizika znamená, že zamestnávateľ musí vyhodnocovať pravdepodobnosť a závažnosť negatívneho vplyvu práce na zamestnanca.

Pre zaradenie práce zamestnanca do tretej a štvrtej kategórie musia byť splnené zákonné podmienky. Práca zaradená do týchto kategórií sa označuje ako riziková práca. Zákon definuje rizikovú prácu ako prácu, pri ktorej existuje zvýšené nebezpečenstvo vzniku choroby z povolania alebo iného poškodenia zdravia v súvislosti s prácou. O zaradení konkrétnej práce do tretej alebo štvrtej kategórie rozhoduje príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva, a kategorizáciu práce realizuje v súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 448/2007 Z. z. (ďalej aj len „Vyhláška“). Na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do tretej alebo štvrtej kategórie, musí zamestnávateľ zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika najmenej raz za jeden rok. Príloha č. 1 Vyhlášky ustanovuje podrobnosti o faktoroch práce a pracovného prostredia podľa zaradenia prác do jednotlivých kategórií. Celkovo vymedzuje pätnásť faktorov ako napríklad hluk, vibrácie, chemické faktory, lasery, fyzická záťaž a pri každom z nich charakterizuje práce začlenené do príslušnej kategórie rizík. Napríklad pri fyzickej záťaži sú do tretej kategórie zaradené práce vykonávané prevažne v základnej pracovnej polohe v stoji s obmedzením pohybu dolných končatín a zmien polohy trupu a končatín s vynúteným tempom práce.

V zmysle aktuálnej právnej úpravy vznikajú zamestnancovi vykonávajúcemu rizikovú prácu, najmä tieto nároky:

- a) nárok na rekondičný pobyt,
- b) nárok na dodatkovú dovolenku,
- c) nárok na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce,
- d) nárok na skrátený týždenný pracovný čas,
- e) nemožnosť nariadenia práce nadčas,
- f) mzda za prácu nadčas,

g) nárok na doplnkové dôchodkové poistenie.

### 5.10.1 Rekondičný pobyt

Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje v ustanovení § 11 povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie, rekondičný pobyt. Pod pojmom vybrané povolanie rozumieme všetky rizikové práce, ktoré sú Úradom verejného zdravotníctva zaradené do tretej a štvrtej kategórie. Na vznik povinnosti sa okrem toho, že je práca zaradená do tretej alebo štvrtej kategórie, vyžaduje aj naplnenie účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie poškodenia zdravia. Podmienka účelnosti nie je splnená, ak je zamestnanec exponovaný faktorom spôsobujúci vznik kožnej alergie, biologickým faktor, elektromagnetickému žiareniu, ultrafialovému žiareniu, infračervenému žiareniu alebo laseru.

Zamestnávateľ je povinný vypracovať v spolupráci s lekárom zoznam tých zamestnancov, ktorým vznikne nárok na zabezpečenie rekondičného pobytu. Lekár následne v spolupráci so zamestnávateľom vypracuje obsah rekondičného pobytu a o obsahu rekondičného pobytu informuje zamestnanca. Zamestnávateľ môže zabezpečiť rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do prvej či druhej kategórie. Po celý čas rekondičného pobytu musí zamestnávateľ zabezpečiť programovo riadený zdravotný režim, ubytovanie aj celodenné stravovanie. Okrem toho určí zamestnancovi spôsob dopravy a poskytne mu cestovné náhrady.

Na to, aby sa zamestnanec mohol zúčastniť rekondičného pobytu, nemôže mať príznaky akútnej choroby alebo prenosného ochorenia. Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ďalej stanovuje kategórie zamestnancov, ktorí sa musia zúčastniť rekondičného pobytu, a to zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie, a to najmenej počas 5 rokov a zamestnanec, ktorý nepretržite vykonávajú prácu zaradenú do štvrtej kategórie, a to najmenej počas 4 rokov.

Na splnenie podmienky nepretržitého výkonu práce sa vyžaduje neprerušenie práce na viac ako 8 týždňov. Inak je zamestnanec povinný zúčastniť sa na rekondičnom pobyte najmenej raz za tri roky, ak odpracoval minimálne 600 pracovných zmien, resp. 400 pracovných zmien, ak ide o zamestnanca pracujúceho s chemickým karcinogénom. Raz za dva roky sa na rekondičnom pobyte musí zúčastniť zamestnanec, ktorý odpracoval minimálne 275 pracovných zmien, ak pracuje pod zemou pri ťažbe nerastov. Pod rekondičný pobyt môžeme zaradiť aj rehabilitáciu.

#### 5.10.2 Nárok zamestnanca na dodatkovú dovolenku

Zákonník práce v ust. § 106 priznáva nárok na dodatkovú dovolenku viacerým kategóriám zamestnancov, okrem iných aj zamestnancom, ktorí vykonávajú rizikové práce. Nárok na dodatkovú dovolenku vzniká zamestnancovi, ktorý:

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

g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity“.

Tieto podmienky vymenúva Zákonník práce za sťažené a zdraviu škodlivé, a preto zamestnancom v nich pracujúcich priznáva aj dodatkovú dovolenku. Dodatková dovolenka sa priznáva v trvaní jedného týždňa pri zamestnancoch, ktorí odpracujú celý rok. Pokiaľ neodpracujú celý rok, dodatková dovolenka je vo výmere 1/12 dodatkovej dovolenky za každých 21 odpracovaných dní. Ak sa dodatková dovolenka nevyčerpá, zamestnanec nemá nárok na jej preplatenie. Preto Zákonník práce uvádza, že by sa mala vyčerpať prednostne pred „klasickou“ dovolenkou.

#### 5.10.3 Nárok zamestnanca na mzdovú kompenzáciu za sťažný výkon práce

Ak zamestnanec pracuje na pracovisku v prostredí, kde pôsobia chemické, karcinogénne, mutagénne, biologické faktory, prípadne prach, hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie, vzniká mu nárok na mzdovú kompenzáciu za sťažný výkon práce v zmysle ust. § 124 Zákonníka práce. Podmienkou však je, že činnosti vykonávané zamestnancom boli zaradené orgánom verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie rizikovosti práce a vzhľadom na intenzitu pôsobenia faktorov sa vyžaduje používanie ochranných pracovných prostriedkov. Výška mzdovej kompenzácie je za každú hodinu popri dosiahnutej mzde najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

#### 5.10.4 Ustanovený týždenný pracovný čas

Zákonník práce v § 85 upravuje pracovný čas zamestnanca. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi. Rovnako stanovuje aj dobu odpočinku. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom. Vo všeobecnosti platí, že pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že

pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Osobitná úprava pracovného času sa však týka zamestnancov, ktorí pracujú s dokázaným chemickým karcinogénom, a ktorých pracovný čas predstavuje najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

#### 5.10.5 Práca nadčas a mzda za prácu nadčas

V zmysle ustanovení § 97 ods. 11 Zákonníka práce v prípade zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce, nie je možné nariadiť prácu nadčas. S týmito zamestnancami je však možné prácu nadčas len dohodnúť, vyžaduje sa teda ich súhlas. Rovnako nie je možné nariadiť prácu nadčas zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie a ktorý dovŕšil vek 50 rokov. Práca nadčas je prípustná len po dohode so zamestnancom. Zákon s takouto dohodou spája podmienku výnimočnosti situácie a uvádza, že práca nadčas je možná, ak si to vyžaduje zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, mzdové zvýhodnenie v sume najmenej 35% jeho priemerného zárobku, čo je o 10% viac ako pri zamestnancoch, ktorých nezaradujeme do kategórie zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce.

#### 5.10.6 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

V zmysle ustanovení § 98 Zákonníka práce sa nočnou prácou rozumie nočná práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou a 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. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu mzdové zvýhodnenie najmenej v rozsahu 50% hodnoty minimálnej mzdy v eurách za hodinu. Pri týchto



zamestnancoch nie je možné dohodnúť nižšie mzdové zvýhodnenie. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil pred zaradením na nočnú prácu posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci. Rovnako je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej však raz za rok, a to kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a vždy, ak o to požiada tehotná žena alebo matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena. Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ je 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. Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.

#### 5.10.7 Nárok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ má v zmysle zákona NR SR č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení povinnosť do 30 dní od začatia vykonávania rizikových prác uzavrieť takzvanú zamestnávateľskú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom poistení. Táto povinnosť zamestnávateľovi vyplýva priamo zo zákona. Zákon zároveň zaväzuje zamestnanca, aby v lehote do 30 dní od začatia výkonu práce, ktorá bola zaradená na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy do najmenej tretej kategórie rizikovosti práce, uzavrel takzvanú účastnícku zmluvu na doplnkové dôchodkové sporenie.

#### 5.11 Pracovný úraz

Podľa § 195 Zákonníka práce za škodu vzniknutú zamestnancovi pri plnení pracovných úloh, pri ktorých bolo poškodené jeho zdravie alebo došlo k jeho smrti úrazom, zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého bol poškodený v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. Na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci má zamestnávateľ povinnosti súvisiace s pracovnými úrazmi zamestnancov a chorobami z povolania. Práca v zamestnaní by mala byť vykonávaná tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov. Aby mohlo ísť o pracovný úraz, musí sa tento stať pri plnení pracovných povinností, respektíve inej činnosti vykonávanej na príkaz zamestnávateľa alebo pri úkonoch potrebných na výkon práce. Čo na základe uvedeného možno považovať za pracovný úraz a čo naopak pracovným úrazom nie je? Aby poškodenie zdravia alebo smrť boli pracovným úrazom, musia sa stať zamestnancovi v pracovnom pomere a zároveň musia vzniknúť nezávisle od vôle zamestnanca pôsobením vonkajších vplyvov. Naopak, pracovným úrazom nie je úraz, ktorý sa stal zamestnancovi na ceste do práce alebo z práce. Taktiež úraz, ktorý sa stal zamestnancovi pri stravovaní počas obedňajšej prestávky, nie je pracovným úrazom. Aby úraz mohol byť kvalifikovaný ako pracovný, je potrebné, aby sa stal v pracovnom pomere. Pracovné úrazy môžeme rozdeliť z hľadiska závažnosti na pracovný úraz spôsobujúci maximálnu pracovnú neschopnosť v trvaní dvoch dní, ďalej pracovný úraz spôsobujúci pracovnú neschopnosť v trvaní aspoň troch dní, tento sa zvykne označovať aj ako registrovaný pracovný úraz a závažný pracovný úraz, to znamená úraz, pri ktorom bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví.<sup>231</sup>

Základom predchádzania pracovným úrazom je uplatňovanie princípu prevencie, Každý, a teda rovnako zamestnanec, ako aj zamestnávateľ, sú povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k pracovným úrazom. Zamestnávateľ má povinnosť uplatniť také opatrenia, aké sú nevyhnutné na zabránenie vzniku prípadným nebezpečenstvám reálne vyskytujúcim sa pri práci. Ďalej je povinný určiť bezpečný pracovný postup, ktorý zamestnancom umožní riadne vykonávať prácu bez ohrozenia zdravia.

<sup>231</sup> Bartko Tomáš, 2019, Pracovné úrazy z pohľadu BOZP, (20.11.2019 o 13:40 hod.), dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/pracovne-urazy-bozp>

Zamestnávateľ má povinnosť určiť vo vnútornom predpise zamestnávateľa, komu a akým spôsobom oznamuje vznik pracovného úrazu. Zamestnanec je povinný bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu. Túto povinnosť má nielen zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz, ale každý zamestnanec.

Po oznámení pracovného úrazu, je zamestnávateľ povinný bezodkladne vykonať také opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia. Ak ide o závažný pracovný úraz, nemôže zamestnávateľ meniť stav pracoviska, a to až do príchodu príslušných vyšetrojúcich orgánov. V opačnom prípade by išlo o zasahovanie do vyšetrovania. Musí však vykonať nevyhnutné opatrenia na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody. Ak sa stav pracoviska mení v dôsledku vykonaných opatrení, je zamestnávateľ povinný vyhotoviť dokumentáciu o stave pracoviska za účelom vyšetrenia príčin vzniku udalosti.

Zamestnávateľ je povinný registrovať pracovný úraz v prípade, ak ním bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni, alebo ak v dôsledku pracovného úrazu došlo k smrti zamestnanca. Ak teda zamestnanec utrpel menší pracovný úraz, ktorý si nevyžiadal pracovnú neschopnosť, nemusí ho zamestnávateľ registrovať. Zamestnávateľ je povinný spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze do štyroch dní po oznámení úrazu. Registrácia pracovného úrazu sa vykoná tak, že zamestnávateľ zistí príčinu a okolnosti vzniku úrazu. Ak je to možné s ohľadom na zdravotný stav zamestnanca, zúčastňuje sa toho aj on a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť. V prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví je potrebné, aby sa zisťovania príčin a okolností vzniku zúčastnil aj autorizovaný bezpečnostný technik. Následne je zamestnávateľ povinný spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze, a to do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu. Záznam sa spisuje na tlačivo, ktoré je určené vyhláškou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Zamestnávateľ povinný prijať a vykonať opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

Po tom, čo zamestnanec oznámil pracovný úraz zamestnávateľovi, je zamestnávateľ povinný bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, ak ide o závažný pracovný úraz Inšpektorátu práce, v prípade ak je podozrenie zo spáchania trestného činu aj Policajnému zboru a v prípade závažnej priemyselnej havárie Inšpektorátu práce orgánu dozoru. Zamestnávateľ je ďalej povinný zaslať príslušnému Inšpektorátu práce alebo orgánu dozoru záznam o registrovanom pracovnom úraze, a to do ôsmich dní odo dňa, kedy sa dozvedel o úraze. V tej istej lehote je povinný doručiť záznam zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz, prípadne pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu. Zamestnávateľ je ďalej povinný v lehote do 30 dní odo dňa, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o vzniku pracovného úrazu zaslať príslušnému Inšpektorátu práce správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu. Táto správa by mala obsahovať aj prijaté opatrenia na zabránenie opakovania podobného pracovného úrazu.

Pre úplnosť je potrebné dodať, že zamestnávateľ má povinnosť registrácie a oznámenia aj pri nebezpečnej udalosti a chorobe z povolania. Ide o choroby, ktoré vzniknú zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Sú uznané zdravotníckym zariadením a zaradené do zoznamu chorôb z povolania. Táto povinnosť sa tak nevzťahuje len na pracovné úrazy.

Jednou z povinností súvisiacimi s pracovnými úrazmi je povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu o pracovných úrazoch, ktorá obsahuje údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, viesť evidenciu o iných úrazoch ako pracovných a o nebezpečných udalostiach, v ktorej uvedie údaje o príčinách vzniku a o prijatých opatreniach na predchádzanie podobným úrazom a udalostiam a viesť aj evidenciu priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčinách vzniku a o prijatých opatreniach na predchádzanie podobnej chorobe z povolania.

Zamestnávateľ je napokon povinný uchovávať záznam o registrovanom pracovnom úraze päť rokov od vzniku úrazu. Rovnaká lehota platí aj pre evidenciu pracovných úrazov, iných úrazov,

nebezpečných udalostí a chorôb z povolania. Pre určenie, či ide o závažný pracovný úraz alebo nejde, má zamestnávateľ právo vyžadovať od ošetrojúceho lekára informáciu či ide o závažný pracovný úraz. Pre úplnosť je potrebné dodať, že zamestnávateľ má povinnosť informovať zamestnancov na školení o pracovných úrazoch a chorobách z povolania, ktoré sa u neho vyskytli.

Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa, napríklad zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce k inému zamestnávateľovi alebo zamestnanec, ktorý sa zdržiava na pracovisku iného zamestnávateľa z dôvodu výkonu práce na príkaz svojho zamestnávateľa, je povinný, a to za predpokladu, že mu to dovoľuje jeho zdravotný stav, bezodkladne ohlásiť pracovný úraz tomu zamestnávateľovi, v priestoroch ktorého úraz vznikol.

Pri vzniku pracovného úrazu, ktorým bola zamestnancovi spôsobená pracovná neschopnosť v trvaní viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, tzv. registrovaný pracovný úraz, je zamestnávateľ povinný oznámiť pracovný úraz zástupcom zamestnancov, ktorými sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník a zástupca pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Ďalej oznámiť pracovný úraz útvaru Policajného zboru v tom prípade, ak okolnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin a oznámiť ho aj inšpektorátu práce alebo orgánu dozoru, ak vznikol závažný pracovný úraz, teda úraz, ktorý má za následok smrť zamestnanca alebo ťažkú ujmu na zdraví, alebo ak predpokladaná alebo skutočná dĺžka pracovnej neschopnosti je najmenej 42 dní.

Zamestnávateľ je ďalej povinný zistiť príčiny a okolnosti vzniku pracovného úrazu za účasti poškodeného zamestnanca, len pokiaľ to dovoľuje jeho zdravotný stav a za účasti zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť. Pri vzniku závažného pracovného úrazu je zamestnávateľ povinný prizvať k zisťovaniu príčin úrazu aj autorizovaného bezpečnostného technika. Zamestnávateľ je tiež povinný spísať podklady pre záznam o registrovanom pracovnom úraze

a tieto zaslať zamestnávateľovi zamestnanca a prijať a vykonať potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu vzniku podobného pracovného úrazu.

Zamestnávateľ zamestnanca je povinný do štyroch dní po oznámení vzniku úrazu spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze, ďalej prijať a vykonať potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu, a to do ôsmich dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel, potom zaslať záznam o registrovanom pracovnom úraze inšpektorátu práce alebo orgánu dozoru a zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz alebo pozostalým, ak zamestnanec utrpel smrteľný pracovný úraz a do 30 dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel, zaslať inšpektorátu práce alebo orgánu dozoru správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach.

Za škodu, ktorá vznikne zamestnancovi v dôsledku pracovného úrazu, je podľa § 195 ods. 1 Zákonníka práce objektívne zodpovedný zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase vzniku pracovného úrazu v pracovnom pomere. Podľa § 196 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa môže zamestnávateľ zbaviť svojej zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že pracovný úraz si zavinil celkom alebo sčasti sám poškodený zamestnanec. Dôkazné bremeno je vždy na strane zamestnávateľa. Na základe výsledkov šetrenia pracovného úrazu určí zamestnávateľ rozsah svojej zodpovednosti a mieru zavinenia zamestnanca.

Zákon o sociálnom poistení definuje úrazové poistenie ako poistenia pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu alebo choroby z povolania. Pojem pracovného úrazu je pre účely úrazového poistenia vymedzený v zákone NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v § 8. Za účelom objektívneho zistenia príčin vzniku pracovného úrazu môžu zamestnávatelia zriadiť komisiu, závery ktorej sa použijú aj pre posúdenie ďalších nárokov poškodených zamestnancov. So vznikom pracovného úrazu úzko súvisí aj vznik nárokov poškodených zamestnancov, prípadne pozostalých po zamestnancoch, ktorí utrpeli smrteľný pracovný úraz. Na úrazové dávky poskytované Sociálnou poisťovňou z úrazového poistenia podľa zákona o sociálnom poistení úrazovo poistený je každý

zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jedného zamestnanca. Úrazové dávky poskytuje Sociálna poisťovňa z úrazového poistenia zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere .

Povinnosti súvisiace s nárokmi zamestnancov alebo iných oprávnených osôb na úrazové dávky z titulu pracovného úrazu je voči Sociálnej poisťovni povinný plniť vždy zamestnávateľ, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, a to bez ohľadu na tú skutočnosť či pracovný úraz vznikol v jeho priestoroch alebo v priestoroch iného zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa na splnení povinností voči Sociálnej poisťovni, ktoré mu ukladá zákon o sociálnom poistení, nemôže dohodnúť s iným zamestnávateľom, napríklad so zamestnávateľom, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce. Nemôže si ich dohodnúť ani v spoločnej zmluve, v ktorej si zamestnávatelia podieľajúci sa na plnení úloh na jednom pracovisku dohodli povinnosti týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Z úrazového poistenia zamestnávateľa môže zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz, vzniknúť nárok na dávky z úrazového poistenia. Medzi dávky z úrazového poistenia patrí:

- a) úrazový príplatok,
- b) úrazová rentu,
- c) jednorazové vyrovnanie,
- d) pracovná rehabilitáciu a rehabilitačné,
- e) rekvalifikácia a rekvalifikačné,
- f) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- g) náhrada nákladov spojených s liečením.

V prípade, že zamestnanec v dôsledku pracovného úrazu zomrel, môže vzniknúť pozostalým po zamestnancovi nárok na:

- a) pozostalostnú úrazovú rentu,

- b) jednorazové odškodnenie,
- c) náhradu nákladov spojených s pohrebom.

Povinnosti vyplývajúce zo zákona o sociálnom poistení súvisiace s nárokom zamestnanca na úrazové dávky je zamestnávateľ povinný plniť voči konkrétnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne, ktorá o úrazovej dávke rozhoduje, a to z titulu miestnej alebo vecnej príslušnosti. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo pracovnú neschopnosť najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto úraze dozvedel. Uvedenú povinnosť plní zamestnávateľ na tlačive, v ktorom uvedie údaje nevyhnutné pre posúdenie nároku poškodeného zamestnanca a jeho výšky. Ďalej je zamestnávateľ povinný predložiť pobočke Sociálnej poisťovne záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o pracovnom úraze dozvedel. Ďalej je povinný predložiť pobočke Sociálnej poisťovne výsledky vyšetrovania pracovného úrazu inšpektorátom práce, orgánom dozoru, polície, prípadne rozsudok súdu, ak bolo konanie súdu právoplatne skončené. Zamestnávateľ je vždy povinný poskytovať Sociálnej poisťovni súčinnosť pri vykonávaní úrazového poistenia.

Ak sa skúmaním pracovného úrazu preukáže, že jednou z príčin vzniku pracovného úrazu bolo porušenie bezpečnostných alebo iných právnych predpisov samotným zamestnancom, zamestnávateľ sa zbaví svojej zodpovednosti sčasti. Mieru svojej zodpovednosti, ako aj mieru zavinenia zamestnanca, je zamestnávateľ povinný uviesť v oznámení poistnej udalosti, na základe čoho Sociálna poisťovňa kráti úrazové dávky, na ktoré vznikol zamestnancovi nárok o zamestnávateľom stanovenú mieru zavinenia zamestnanca.

V prípade, že jedinou príčinou vzniku pracovného úrazu je, že zamestnanec konal v rozpore s bezpečnostnými alebo inými právnymi predpismi, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený, zbaví sa zamestnávateľ zodpovednosti celkom, na základe čoho Sociálna poisťovňa dávku úrazového poistenia zamestnancovi neprizná.



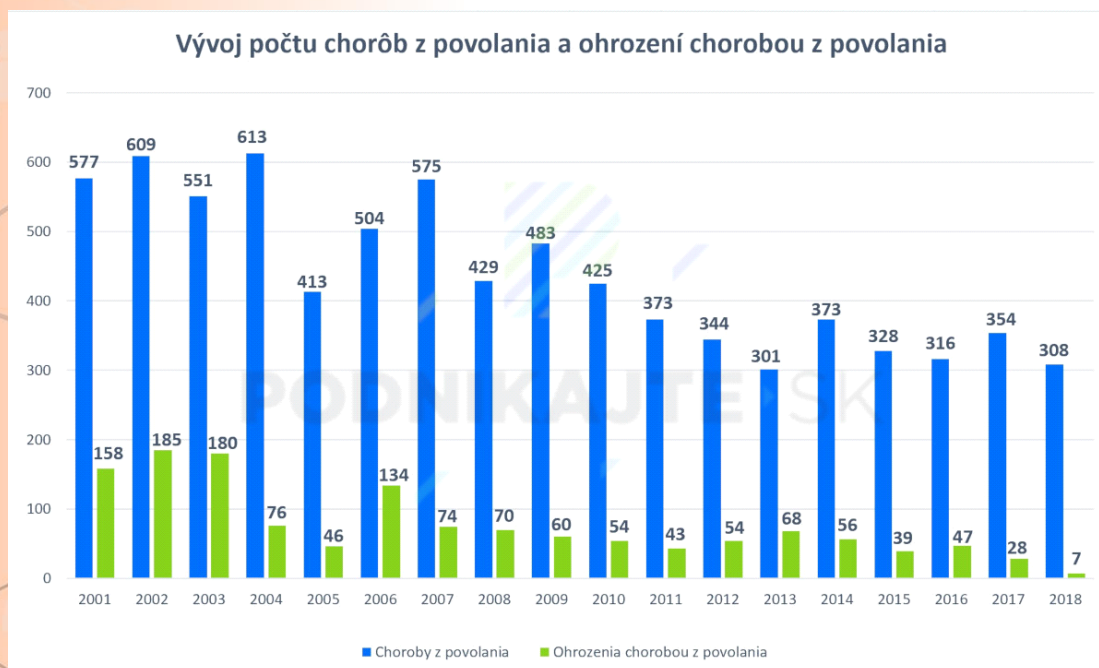
Zamestnávateľ je povinný čiastočné alebo úplné zbavenie sa zodpovednosti preukázať, okrem iného, aj záznamom zo školenia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zápismi z opakovaných školení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zápismi z priebežne vykonávaných kontrol dodržiavania predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a pod. Tento spôsob posudzovania zodpovednosti zamestnávateľa sa použije aj v prípade, keď pracovný úraz vznikol v priestoroch iného zamestnávateľa.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení neukladá povinnosti len zamestnávateľom, ale aj samotným poškodeným zamestnancom a iným oprávneným osobám, ktorým vznikne nárok na úrazové dávky v prípade smrteľného pracovného úrazu. Podľa ustanovenia § 227 citovaného zákona sú zamestnanci povinní preukázať skutočnosti rozhodujúce pre nárok na úrazovú dávku a na jej výplatu. Pretože niektoré informácie a podklady súvisiace s nárokom na úrazovú dávku má k dispozícii len zamestnávateľ, tento je povinný vydať zamestnancom na ich žiadosť potvrdenie o rozhodujúcich skutočnostiach na účely úrazového poistenia.

## 5.12 Choroba z povolania

Choroba z povolania je podľa zákona NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení choroba uznaná špecializovaným pracoviskom a zaradená do zoznamu chorôb z povolania, ak vznikla pri vykonávaní práce. To znamená, že uznaná choroba z povolania môže byť iba vtedy, ak sa dokáže, že vznikla pri výkone pracovných činností a zároveň sa táto choroba nachádza v zozname chorôb z povolania. Najčastejšou chorobou z povolania, ktorá sa na Slovensku minulý rok hlásila, bolo ochorenie končatín z dlhodobého nadmerného a jednostranného zaťaženia a tvorila takmer polovicu zo všetkých hlásených chorôb z povolania. Druhým najčastejším ochorením bolo ochorenie kostí, kĺbov, svalov, ciev a nervov končatín spôsobené prácou s vibrujúcimi nástrojmi, čo tvorilo 17,9% zo všetkých hlásených chorôb z povolania. Treťou najčastejšou chorobou z povolania bola porucha sluchu z hluku približne 9,1% zo všetkých hlásených chorôb z povolania. Najčastejšie bola choroba z povolania hlásená u ľudí medzi 50. – 59. rokom života. Jedna tretina prípadov bola hlásená u 40. – 49-ročných zamestnancoch.

Najviac chorôb z povolania bolo v minulom roku priznaných u pracujúcich v hutníctve a strojárstve. Išlo o zamestnania ako kvalifikovaní pracovníci, remeselníci, operatéri a montéri strojov a zariadení.<sup>232</sup>



Choroby z povolania vznikajú najmä v zamestnaniach, kde sa zamestnanci stretávajú s kovmi, s chemickými alebo rádioaktívnymi látkami, so žiarením, alebo kedy pracujú vo vysoko znečistenom alebo neprimerane hlučnom prostredí, kedy si ich práca vyžaduje vysoké fyzické zaťaženie, ale choroba z povolania môže postihnúť aj človeka pracujúceho v kancelárii, ktorý celý deň sedí za počítačom a námaha si oči neprestajným pozeraním do monitora či predavačku celý deň sediacu za pokladňou na nevhodnej stoličke, ktorá jej znemožňuje správne držanie tela a dospeje k vykriveniu chrbtice.

<sup>232</sup> Melegová Anna, 2019, Choroba z povolania – nočná mora zamestnancov aj zamestnávateľov, (03.01.2020 o 10:25 hod.) dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/choroba-z-povolania>

Do skupiny najčastejšie hlásených chorôb z povolania, ochorenie končatín z dlhodobého nadmerného a jednostranného zaťaženia patrí syndróm karpálneho tunela. Prejavuje sa zvyčajne po niekoľkých rokoch práce bolesťami v zápästí, trpnutím prstov a ich znecitlivením. Druhé najčastejšie ochorenie, tzv. choroba z vibrácií sa prejavuje na časti tela, kde vibrácie pôsobia. Najčastejšie sú postihnuté ruky zamestnanca, ktorý pracuje s vibrujúcimi nástrojmi. Toto ochorenie má viacero štádií. Medzi príznaky patrí bolesť rúk, prstov pri práci s nástrojmi, tuhnutie prstov a zbelenie prstov. Porucha sluchu z hluku sa prejavuje najmä nedoslýchavosťou a zvukmi alebo pískaním v ušiach.

Ak má lekár, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť, podozrenie, že ochorenie jeho pacienta súvisí s vykonávanou prácou, má povinnosť poslať zamestnanca na vyšetrenie k lekárovi špecialistovi, ktorý túto skutočnosť overí. Takéto ochorenie môže byť posudzované iba na špecializovanom pracovisku v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo. Odborné stanovisko z prešetrenia pracovných podmienok je kľúčovým dokumentom pri uznaní choroby z povolania. Orgán verejného zdravotníctva môže potvrdiť, že choroba, ktorou pacient trpí, vznikla vo vzťahu k práci. Ak lekár zistí, že ide o chorobu, ktorá vznikla v príčinnej súvislosti s prácou, vydá lekárske posudok o uznaní choroby z povolania. Lekársky posudok sa vypracuje, aj keď sa choroba z povolania neuzná. Mimo iného je v posudku uvedené aj to, na akej pracovnej pozícii pacient pracuje, resp. pracoval a údaje o zamestnávateľovi a mieste výkonu práce.

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca, ktorému bola priznaná choroba z povolania, preradiť na iné pracovné miesto s ohľadom na jeho súčasný zdravotný stav. Ak pre zamestnanca iné vhodné miesto nemá, môže mu dať výpoveď alebo dohodnúť sa na skončení pracovného pomeru. V tomto prípade však zamestnávateľ má povinnosť vyplatiť odstupné. Výška odstupného podľa Zákonníka práce musí byť najmenej desaťnásobok priemerného mesačného platu zamestnanca. Toto neplatí, ak pracovný úraz zavinil zamestnanec a nedodrжал predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pracovný úraz si zamestnanec spôsobil

pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Ak bola zamestnancovi uznaná choroba z povolania, má nárok na náhradu škody. Existuje niekoľko možností. Každý zamestnávateľ je povinne úrazovo poistený, čo znamená, že ak jeho zamestnanec utrpí pracovný úraz, alebo bude trpieť chorobou z povolania, bude mať tento zamestnanec nárok od poisťovne na niektorú dávku úrazového poistenia. Tieto dávky vypláca sociálna poisťovňa, je však potrebné, aby si zamestnanec podal žiadosť. Sociálna poisťovňa vyhodnotí všetky posudky a správy z prešetrovania choroby z povolania. Medzi tieto dávky úrazového poistenia patria:

- a) náhrada za bolesť,
- b) náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- c) jednorazové vyrovnanie,
- d) úrazová renta,
- e) náhrada spojená s liečením.

#### 5.12.1 Náhrada za bolesť

Po spôsobení úrazu vzniká poškodenému nárok v súlade so zákonom NR SR č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia na náhradu za bolesť, tzv. bolestné. Hodnotí sa spôsobená bolesť. Odškodňuje sa bolesť spôsobená poškodením zdravia, jej liečenia alebo odstraňovania následkov.

#### 5.12.2 Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia

Ak klinické prejavy choroby z povolania trvali dlhšie ako 1 rok, v súlade so zákonom NR SR č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia, hodnotí

sa sťaženie spoločenského uplatnenia. Ide o trvalú neschopnosť vykonávať práce, ktoré danú chorobu vyvolali alebo ktoré by mohli viesť k jej zhoršeniu.

### 5.12.3 Jednorazové vyrovnanie

Účelom dávky je finančne kompenzovať pokles pracovnej schopnosti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktorý dosiahol minimálne 10% a maximálne 40%, poškodenému zanikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku alebo nemá nárok na starobný dôchodok a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10%. Suma jednorazového vyrovnania sa určí ako súčin 365-násobku denného vymeriavacieho základu a koeficientu určeného ako podiel čísla zodpovedajúceho percentuálnemu poklesu pracovnej schopnosti a čísla 100.

Ak zamestnávateľ, ktorý má podľa Zákonníka práce objektívnu zodpovednosť za poškodenie zdravia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania poškodeného, preukázali určitú mieru zavinenia poškodeného za vznik poškodenia zdravia, znižuje sa suma jednorazového vyrovnania o mieru zavinenia poškodeného tak, aby konečná suma jednorazového vyrovnania zodpovedala skutočnému rozsahu zodpovednosti, ktorú má za škodu v konkrétnom prípade zodpovedný.

### 5.12.4 Úrazová renta

Najvýznamnejšou úrazovou dávkou je úrazová renta. Je to pravidelná peňažná dávka, ktorá má poškodenému zmierniť pokles zárobku v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania po jeho opätovnom zaradení sa do pracovného procesu a kompenzovať pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť. Pri tejto dávke sa rozlišuje miera poklesu pracovnej schopnosti. Je to pravidelná dávka. Nárok vzniká, ak poklesla schopnosť zamestnanca vykonávať doterajšiu pracovnú činnosť o viac ako 40%.

### 5.12.5 Náhrady spojené s liečením

Táto dávka sa vypláca v prípade, že sa liečenie choroby z povolania nehradí zo zdravotného poistenia, ale zo sociálneho poistenia.

### 5.12.6 Výška odškodného za chorobu z povolania

Celkovú sumu, ktorú môže zamestnanec pri uznaní choroby z povolania dostať, sa vypočítava na základe posúdenia lekárom, na základe stupňa poškodenia zdravia. Následne Sociálna poisťovňa posudzuje žiadosť.

### 5.12.7 Osobné ochranné pracovné prostriedky

Osobným ochranným pracovným prostriedkom sa rozumie prostriedok, ktorý zamestnanec pri práci používa a je zároveň určený na ochranu jeho zdravia (napríklad ochranná prilba, rukavice, ochranné okuliare a pod.). Povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky je zavedená zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Konkrétne požiadavky na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov sú uvedené v nariadení Vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť každému zamestnancovi osobné ochranné pracovné prostriedky. Povinnosť zamestnávateľovi vzniká iba v prípade, ak zamestnanec spĺňa podmienky, ktoré si vyžadujú osobné ochranné pracovné prostriedky. Osobný ochranný pracovný prostriedok je zamestnávateľ povinný poskytnúť tomu zamestnancovi, u ktorého

nebezpečenstvo vyplývajúce z pracovného procesu a z pracovného prostredia nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce. Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť ochranný pracovný prostriedok zamestnancovi bez odkladu na to, aby zamestnanec musel o to žiadať. Zoznam prác, pri ktorých zamestnávateľ v každom prípade musí zamestnancovi poskytovať osobné ochranné pracovné prostriedky, je uvedený v prílohe č. 3 nariadení Vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Samotné nariadenie Vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov uvádza, že zoznam prác uvedených v jeho prílohe č. 3 nie je úplný, a že môžu existovať aj iné práce, pri ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť osobné ochranné pracovné prostriedky. Ide o ďalšie práce neuvedené v tomto zozname, pri ktorých nebezpečenstvo poškodenia zdravia nemožno vylúčiť ani obmedziť iným spôsobom. Zamestnávateľ je preto povinný nebezpečenstvá a riziká práce a pracovného prostredia starostlivo analyzovať. Zamestnávateľ teda v rámci rozhodovania o tom, či má alebo nemá zamestnancovi poskytnúť osobný ochranný pracovný prostriedok, musí posudzovať riziká a hodnotiť nebezpečenstvá vyplývajúce z pracovného procesu a pracovného prostredia. Následne zamestnávateľ určí tie nebezpečenstvá, ktoré nemožno vylúčiť a ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce, a ktoré môžu ohroziť život alebo zdravie zamestnanca. Zamestnávateľovi môže slúžiť ako príklad zoznam nebezpečenstiev uvedených v prílohe č. 2 nariadenie Vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Ale nejedná sa o úplný zoznam a u zamestnávateľa môžu existovať aj iné nebezpečenstvá. Na základe takéhoto posúdenia nebezpečenstiev potom zamestnávateľ určí pre zamestnanca osobný ochranný pracovný prostriedok účinný pred týmito nebezpečenstvami. Zoznam osobných ochranných pracovných prostriedkov je uvedený v prílohe č. 1 nariadenia Vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych

požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, a taktiež nie je úplný.

Zamestnávateľ je povinný osobné ochranné pracovné prostriedky zamestnancom poskytovať bezplatne. Zamestnávateľ nesmie zamestnancom povinne poskytované osobné ochranné pracovné prostriedky predávať alebo im zrážať náklady na ich obstaranie zo mzdy.

Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ukladá zamestnávateľovi povinnosť mať na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vypracovaný zoznam osobných ochranných pracovných prostriedkov a zaznamenávať ich poskytnutie zamestnancovi formou evidencie. Zamestnanec je povinný pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky používať a zamestnávateľ je povinný ich používanie kontrolovať. Povinnosťou zamestnávateľa je tiež udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v upotrebitelnom stave.

Vzhľadom na legislatívne podmienky sa rozlišujú tri kategórie odevov a obuvi. Je to podľa toho či ich zamestnávateľ je alebo nie je povinný zamestnancovi bezplatne poskytovať. Prvá kategória je pracovný odev a pracovná obuv, ktoré sú potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný ich zamestnancovi zabezpečiť. Druhá kategória je pracovný odev a pracovná obuv, ktoré nie sú potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca, čiže bežný pracovný odev a bežná pracovná obuv však podliehajú mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu, a preto je zamestnávateľ povinný ich zamestnancovi poskytovať. Tretia kategória je pracovný odev a pracovná obuv, ktoré nie sú potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca, čiže bežný pracovný odev a bežná pracovná obuv, a preto ich zamestnávateľ zamestnancovi nie je povinný poskytovať.

Výdavky zamestnávateľa vynaložené na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci sú jeho daňovým výdavkom podľa zákona NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. Výdavky



zamestnávateľa na povinne poskytované osobné ochranné pracovné prostriedky zamestnancov sú preto z hľadiska dane z príjmov jeho daňovými výdavkami, ktoré znižujú jeho základ dane z príjmov. Rovnako sú daňovými výdavkami zamestnávateľa aj výdavky na pracovný odev a pracovnú obuv, ktoré nie sú potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca, ale podliehajú mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu, a preto je zamestnávateľ v zmysle zákona povinný ich zamestnancovi poskytovať.

Z pohľadu zamestnanca je bezodplatné prijatie osobných ochranných prostriedkov od zamestnávateľa nepeňažným príjmom. Podľa zákona o dani z príjmov ale nepeňažné plnenie vo výške hodnoty poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa osobitných predpisov a pracovného oblečenia vrátane ich udržiavania nie je u tohto zamestnanca predmetom dane z príjmov. Rovnako nie je predmetom dane z príjmov zamestnanca ani suma, ktorou zamestnávateľ uhradza zamestnancovi preukázané výdavky vynaložené na tieto účely (ak si zamestnanci kúpia osobné ochranné pracovné prostriedky sami a potom im ich zamestnávateľ prepláca). Znamená to, že zamestnávateľ výdavky na osobné ochranné pracovné prostriedky zamestnancom nezdaňuje.

1.

## ZÁVER

Vzhľadom na dynamický a neustále sa vyvíjajúci kolobeh sociálneho života, do ktorého s určitosťou patrí aj zamestnanecký pomer, predmetná téma „Prekážky v práci a ochrana práce“ bude vždy zaujímavá svojou aktuálnosťou. Prekážky v práci na oboch stranách sfér sa vyskytujú denne. Autori práce sa snažili priblížiť komplexnú problematiku čitateľom a svoje poznatky zhrnuli v ucelenom dokumente.

Cieľom spracovanej predkladanej práce bolo priblíženie a analyzovanie problematiky prekážok v práci, ako aj inštitútov poskytujúcich jej ochranu. Kolektív autorov komparatívnou metódou porovnával medzi sebou stanoviská a postoje, ktoré sa nachádzajú v publikáciách jednotlivých autorov uvedených v zozname použitej literatúry, judikatúre a zákonoch k tejto téme. Jadro analýzy obsahuje teoretické východiská a ciele analýzy, ktoré jasne, výstižne a presne charakterizujú predmet problematiky. Výsledky analýzy a diskusia autorov sú najvýznamnejšou časťou práce. Metóda analýzy je charakteristický ukazovateľ predkladanej práce, pričom analýza je prítomná vo všetkých jej kapitolách. Autorský kolektív ju zapracoval priamo do textu v jednotlivých tematických okruhoch.

V úvode práce, konkrétne v prvej kapitole, sa autori venovali historickému vývinu pracovného práva a priniesli historický exkurz k venovanej problematike. Prvá časť práce bola venovaná najmä odborným názorom autorov jednotlivých pojmov, ktoré sa najčastejšie v pracovnom práve vyskytujú. Na podkladoch Zákonníka práce rozoberá vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý vykonáva závislú prácu. Približuje kogentný charakter právnych predpisov pracovného práva.

„Prekážkam v práci na strane zamestnanca“ bola venovaná druhá kapitola publikácie. Poukázala na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, na konkrétne typy prekážok, ktoré sa zaraďujú medzi prekážky na strane zamestnanca, ale aj na situácie, pri ktorých vzniká

zamestnancovi nárok na mzdu, ako aj na situácie a skutočnosti, kedy mu nárok na mzdu zaniká.

Tak, ako môžu istými situáciami nastať prekážky v práci na strane zamestnanca, môžu nastať aj na strane zamestnávateľa. „Prekážky v práci na strane zamestnávateľa“ sú podrobne spracované v tretej kapitole a jej podkapitolách. Zákon uvádza o aké skutočnosti ide a rieši aj otázku nároku zamestnanca na mzdu. Tie vznikajú napríklad z dôvodu, pokiaľ zamestnávateľ nie je schopný plniť jednu zo svojich povinností, a to zadeľovať zamestnancom pracovné úlohy z rôznych dôvodov. Môže ísť o prekážky v samotnom podniku, v ktorom napríklad nastane technická porucha zariadenia, pomocou ktorého zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť a zamestnávateľ pre neho nemá adekvátne uplatnenie v inom sektore. Aj v tomto prípade nastáva problém vyplácania mzdy. Autori sa venovali i tejto problematike.

Skončeniu pracovného pomeru sa prikladá taká istá miera dôležitosti ako jeho začatiu. Skončiť pracovný pomer je možné viacerými spôsobmi. Skončiť pracovný pomer môže zamestnávateľ aj zamestnanec. Kolektív autorov rozobral jednotlivé spôsoby, ich uplatnenie i obligatórne a fakultatívne náležitosti. V pracovnom práve nájdeme ako jednostranné, tak aj obojstranné právne úkony. Inak tomu nie je ani pri skončení pracovného pomeru. Pokiaľ hovoríme o dohode ako o končení pracovného pomeru, logicky sa musí jednať o obojstranný právny úkon, keďže dochádza ku dohode o skončení pracovného pomeru medzi oboma stranami. Okamžitému skončeniu pracovného pomeru, skočením v skúšobnej dobe a výpovedi sa bližšie venujú jednotlivé podkapitoly tejto kapitoly.

„Bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“ spolu so samotnou ochranou práce je venovaná posledná kapitola publikácie. Autori rozoberajú činnosť kontrolných orgánov a inšpekciu práce. Skúmaním príslušných ustanovení prejednávajúcich ochranu práce a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci autori zistili, že pomerne nepresná a nejednoznačná a vo veľa prípadoch odkazuje na judikatúru.

Záverom konštatujeme, že práca je systematicky rozčlenená do piatich tematických okruhov, je rozdelená do kapitol a podkapitol podľa názvov prejedávaných tém. Autori spracovali do jedného celku tému prostredníctvom dostupnej pomocou domácej a zahraničnej literatúry, odborných článkov, zborníkov, judikatúry, ako aj iných odborných publikácií. Autori predkladanou prácou na základe prehľadne zistených skutočností a faktov, stručne a okrajovo navrhujú vlastné riešenia, prípadne logický náhľad do možných budúcich krokov a perspektív v rámci skúmaných oblastí. Predkladaná publikácia je prostredníctvom analýzy charakterizovaná ako vlastný autorský prínos a je výlučne prácou autorov.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. BARANCOVÁ, H. 1990. Rozviazanie pracovného pomeru dohodou. In Justičná revue. ISSN: 1335-6461, 1990, č. 4-5, s. 20-26.
2. BARANCOVÁ, H. 2001. Slovenské a európske pracovné právo. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2001. 992 s. ISBN: 80-88931-32-0.
3. BARANCOVÁ, H. 2004. Slovenské a európske pracovné právo. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004. 992 s. ISBN: 80-88931-32-0.
4. BARANCOVÁ, H. 2008. Pracovný pomer a poisťný systém. Bratislava : Veda, 2008. 512 s. ISBN: 978-80-224-1059-5.
5. BARANCOVÁ, H. 2009. Pracovné právo 21. storočia. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek. 2009. 260 s. ISBN: 978-80-7380-025-3.
6. BARANCOVÁ, H. 2010. Zákonní práce : Komentár. Praha. C.H. Beck., 2010. 490 s. ISBN: 978-807400-172-7.
7. BARANCOVÁ, H. 2011. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava: Sprint dva, 2011, ISBN: 978-80-89393-50-3.
8. BARANCOVÁ, H. 2015. Zákoník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015. 1240 s. ISBN: 978-80-89603-31-2.
9. BARANCOVÁ, H. 2015. Zákoník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015. 1240 s. ISBN: 978-80-89603-31-2.
10. BARANCOVÁ, H. a kol. 2017. Zákoník práce. Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
11. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2006. Pracovné právo. Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, spol s r.o., 2006. 781 s. ISBN: 80-89085-52-0.
12. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2009. Pracovné právo. Bratislava : Sprint dva, 2009. 320 s. ISBN: 97880-89393-11-4.
13. BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár 2 vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2012. 1049 s. ISBN: 978-80-7400-416-2.
14. BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. 2013. Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, 2013. 290 s. ISBN: 978-80-7380-443-5.
15. BARANCOVÁ, H., SCHRONK R. 2007. Pracovné právo. Bratislava : SPRINT, 2007. 814 s. ISBN 80-89085-95-8.
16. FRŤALOVÁ, A. 2013. Závislá práca po novele Zákonníka práce. In Justičná revue. ISSN: 1335-6461, 2013, č. 8-9, s. 1080 - 1086.
17. GEMBICKÝ, V. 2010. K problematike prerokovania podľa § 74 Zákonníka práce a niektorých súvisiacich právnych úkonov (de lege ferenda). In Bulletin slovenskej advokácie. ISSN: 1335-1079, 2000, č. 16, s. 35 – 39.

18. HARAJDÍČ, J. 2014. Judikatúra vo veciach skončenia pracovného pomeru. Praha : Wolters Kluwer, 2014. 205 s. ISBN: 978-80-8168-016-8.
19. HORNÍKOVÁ, D. 2001. Aktuálne zmeny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. In Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 2001, č. 14-15
20. HORNÍKOVÁ, D. 2001. Aktuálne zmeny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. In Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 2001, č. 14-15
21. HORVÁTHOVÁ, E. 2000. Inšpekcia práce. In Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 2000, č. 10, s. 185-190
22. HORVÁTHOVÁ, E. 2000. Inšpekcia práce. In Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 2000, č. 10, s. 185-190
23. HÚRKA, P. 2011. Pracovní právo. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, 2011. 280 s. ISBN: 97880-7380-540-1.
24. CHVÁTALOVÁ, I. 2003. Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii. Praha : Linde nakladatelství s.r.o., 2003. 112 s. ISBN: 80-86131-45-9.
25. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020
26. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, aktuálne znenie
27. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
28. NEŠČÁKOVÁ, L. 2013. Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha : Grada Publishing, 2013. 260 s. ISBN: 978-80-247-4038-6.
29. OLŠOVSKÁ, A. 2017. Pracovní pomer. Prvé vydanie. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s. , 2017. 200 s. ISBN: 978-80-7552-946-6.
30. R 43/1991 – Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej socialistickej republiky z 28. 7. 1989, 6 Cz 23/89
31. R 44/1982 - Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej socialistickej republiky z 27. 3. 1980, 5 Cz 6/80
32. Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora z 20. decembra 2017, sp. zn. C-158/16
33. Rozhodnutie NS ČR z 03. novembra 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009
34. Rozsudok Krajského súdu Košice zo dňa 16. 5. 2010, sp. zn. 11Co/221/2010
35. Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. 4. 2011, sp. zn. 5 Cdo 81/2010
36. SCHRONK, R. 1996. Pracovní čas a dovolenka na zotavenie. Bratislava : EUROUNION, 1996. 155 s. ISBN 80-85568-65-9.
37. SVÁK, J. Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práva). Bratislava : Poradca Podnikateľa, spol. s r.o., 2003. 934 s. ISBN: 80-88931-51-7
38. THURZOVÁ, M. 2007. Zákoník práce Komentár s judikatúrou. Šamorín : Heuréka, 2007. 448 s. ISBN 978-80-89122-44-8.

39. THURZOVÁ, M. 2013. Základy pracovného práva. Šamorín : Heuréka, 2013. 214 s. ISBN: 978-80-89122-93-6.
40. THURZOVÁ, M. 2013. Základy pracovného práva. Šamorín : Hueréka, 2013. 230 s. ISBN: 978-8089122-93-6.
41. TOMAN, J. 2016. Individuálne pracovné právo, Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016, 334 s., ISBN 978-80-89149-49-0
42. TOMAN, J - ŠVEC, J - SCHUSZTEKOVÁ, S. 2017. Konto pracovného času. Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2017. 136s. ISBN 978-80-8168-630-6.
43. TOMAN, J. 2014. Individuálne pracovné právo. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, 492 s. ISBN 978-80-89149-42-1.
44. TOMAN, J. 2015. Individuálne pracovné právo, Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda. Bratislava : Friedrich EbertStifung, zastúpenie v SR; 2015. 362 s. ISBN 978-80-89149-46-9.
45. TOMAN, J. 2018. Prekážky v práci. Prvé vydanie, Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., jún 2018. 184 s. ISBN: 978-80-8168-868-3.
46. Ústavný zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky
47. Ústavný zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných predpisov
48. Ústavný zákon NR SR č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných predpisov.
49. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 2Cdo/319/2013 zo dňa 31.03.2014
50. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v č. k. 3 M Cdo 14/2010 zo dňa 03.4.2014
51. Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 21. 10. 2010, sp. zn. 1 M Cdo 13/2009
52. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 500/2006 Z. z.
53. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 500/2006 Z. z. ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze
54. Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení
55. Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 448/2007 Z. z.
56. Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach a faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií
57. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, aktuálne znenie
58. Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce, aktuálne znenie
59. Zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia, aktuálne znenie

60. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, aktuálne znenie
61. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, aktuálne znenie
62. zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
63. Zákon NR SR č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
64. Zákon NR SR č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov
65. Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
66. Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov
67. Zákon NR SR č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
68. Zákon NR SR č. 131/2002 Z. z. O vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
69. Zákon NR SR č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov
70. Zákon NR SR č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov
71. Zákon NR SR č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov
72. Zákon NR SR č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR v znení neskorších predpisov
73. Zákon NR SR č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR v znení neskorších predpisov
74. Zákon NR SR č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.
75. zákon NR SR č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších právnych predpisov
76. Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení v znení neskorších predpisov
77. Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení v znení neskorších predpisov
78. Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
79. Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
80. Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov
81. Zákon NR SR č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
82. Zákon NR SR č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
83. Zákon NR SR č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe v znení neskorších predpisov
84. Zákon NR SR č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe v znení neskorších predpisov



85. Zákon NR SR č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich v znení neskorších predpisov
86. Zákon NR SR č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich v znení neskorších predpisov
87. Zákon NR SR č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
88. Zákon NR SR č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia v znení neskorších predpisov
89. Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
90. Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
91. Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
92. Zákon NR SR č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v platnom znení v znení neskorších predpisov
93. Zákon NR SR č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v platnom znení v znení neskorších predpisov
94. Zákon NR SR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení v znení neskorších predpisov
95. Zákon NR SR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení v znení neskorších predpisov
96. zákon NR SR č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) v znení neskorších právnych predpisov
97. zákon NR SR č. 576/2001 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení
98. zákon NR SR č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
99. Zákon NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov
100. zákon NR SR č. 7/2010 Z. z. o ochrane pred povodňami
101. zákon NR SR č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších právnych predpisov
102. Zákon NR SR č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
103. Zákon NR SR č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
104. zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov
105. zákona NR SR č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme v znení neskorších právnych predpisov
106. zákona NR SR č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších právnych predpisov

107. zákona NR SR č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších právnych predpisov
108. zákona NR SR č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu v znení neskorších právnych predpisov
109. zákone NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov
110. zákone NR SR č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene doplnení niektorých zákonov v platnom znení

## ZOZNAM INTERNETOVÝCH ODKAZOV

1. DEMEK P. a kol. 2015. Eurokódex komentár zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. dostupné online <https://www.epi.sk/eurokodex-komentovane-ustanovenie/Eurokode-x-komentar-k-p-1-zakona-311-2001-Z-z-3.htm> (06.11.2019 18:00 hod.).
2. <https://www.ip.gov.sk/podmienky-bezpecnosti-a-ochrany-zdravia-pri-praci>
3. <https://www.ip.gov.sk/bozp/ochrana-prace>
4. <https://www.epi.sk/cely/odborny-clanok/Pravidla-BOZP-2-Povinnosti-zamestnavateľa.htm>
5. <https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/pracovne-podmienky-pre-zamestn/>
6. <http://minprace.tau18.iway.sk/topdf/bezpecnost-a-ochrana-zdravia-pri-praci.pdf?docid=509&insets=20>
7. <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/institucie-2.html>
8. <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/medzinarodne-institucie.html>
9. <https://www.ozpsav.sk/sk/BOZP/Zastupca-zamestnancov-pre-BOZP.alej>
10. [https://www.bozponline.sk/33/skolenie-zastupcov-zamestnancov-pre-bezpecnost-uniqueidmRRWSbk196FPkyDaflFWAMuzPUhvfF6HYfYLTlXThnYT\\_UcKm62gZRQ/](https://www.bozponline.sk/33/skolenie-zastupcov-zamestnancov-pre-bezpecnost-uniqueidmRRWSbk196FPkyDaflFWAMuzPUhvfF6HYfYLTlXThnYT_UcKm62gZRQ/)
11. [https://www.bozponline.sk/33/pracovna-zdravotna-sluzba-uniqueiduchxzASYZNbHI7G8uaRB3IGKSVzimti8WcEWLDBR\\_98/](https://www.bozponline.sk/33/pracovna-zdravotna-sluzba-uniqueiduchxzASYZNbHI7G8uaRB3IGKSVzimti8WcEWLDBR_98/)
12. <http://www.ruvzpo.sk/rizikove-prace2.htm>
13. <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikateľa/pracovne-urazy-bozp>
14. <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/choroba-z-povolania>
15. <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikateľa/pracovne-urazy-bozp>
16. CHVÁTALOVÁ, I. 2005. *Mezinárodní přehled stavu a reformem nemocenského pojištění v členských státech Evropské Unie*. Dostupné na internete: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_183.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_183.pdf) (09.10.2019 o 15.00 hod.)
17. KIKLICOVÁ, M. 2012. *Prekážky v práci na strane zamestnávateľa*. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-2-Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa.htm> (14.10.2019 o 17.00 hod.)
18. KIKLICOVÁ, M. 2017. *Čo robiť, keď nemôžeme robiť*. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/co-robit-ked-nemozeme-robit-pam-8-2017.htm> (15.10.2019 o 10.00 hod.)
19. JENDRÁLOVÁ, A. 2009. *Prekážky v práci na strane zamestnávateľa*. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavateľa-1.htm> (23.10.2019 o 11.00 hod.)

20. TOMAN, J. 2010. *Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase*. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-pri-pruznom-pracovnom-case-2.htm> (25.10.2019 o 14.00 hod.)
21. BARINKOVÁ, M. 2005. *Prekážky v práci*. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci.htm> (05.11.2019 o 13.00 hod.)
22. KOTIRA, P. - ČAPKOVIČOVÁ, A. 2013. *Aktuálne otázky náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru a náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku*. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktualne-otazky-nahrady-mzdy-pri-neplatnom-skonceni-pracovneho-pomeru-a-nahrady-mzdy-za-nevycerpanu-dovolenku.htm> (13.11.2019 o 10.00 hod.)
23. <https://www.epi.sk/zz/2001-311#f2651011>
24. DOSTUPNÉ NA INTERNETE: [HTTP://WWW.MINV.SK/?ZASADY\\_POSKYTOVANIA\\_PRVEJ\\_POMOCI](http://www.minv.sk/?ZASADY_POSKYTOVANIA_PRVEJ_POMOCI) [CIT.2019-10-14 O 17:22 HOD.]
25. DOSTUPNÉ NA INTERNETE: [HTTPS://WWW.EPI.SK/ODBORNÝ-CLANOK/PREKAZKY-V-PRACI-1-PREKAZKY-V-PRACI-NA-STRANE-ZAMESTNANCA.HTM](https://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci-1-prekazky-v-praci-na-strane-zamestnanca.htm) [CIT. 2019-11-05 O 17:33 HOD.]
26. DOSTUPNÉ NA INTERNETE: [HTTPS://SK.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/KARANTÉNA](https://sk.wikipedia.org/wiki/Karantena) [CIT. 2019-11-05 O 20:18]
27. DOSTUPNÉ NA INTERNETE: [HTTPS://STYLE.HNONLINE.SK/VIKEND/477666-DOVIDENIA-SEFE-BERIEM-SI-ROK-PRAZDNIN](https://style.hnonline.sk/vikend/477666-dovidenia-sefe-beriem-si-rok-prazdnin) [CIT. 2019-10-09 O 14:35 HOD.]
28. DOSTUPNÉ NA INTERNETE: [HTTPS://SK.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/SYNDRÓM\\_VYHORENIA](https://sk.wikipedia.org/wiki/Syndrom_vyhorenia) [CIT. 2019-10-09 O 15:53 HOD.]
29. DOSTUPNÉ NA INTERNETE: [HTTPS://STYLE.HNONLINE.SK/VIKEND/477666-DOVIDENIA-SEFE-BERIEM-SI-ROK-PRAZDNIN](https://style.hnonline.sk/vikend/477666-dovidenia-sefe-beriem-si-rok-prazdnin) [CIT. 2019-10-09 O 16:08 HOD.]

## PRÍLOHY – vzory podaní k jednotlivým druhom skončenia pracovného pomeru

1. VZOR - Skončenie pracovného pomeru dohodou
2. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje
3. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa zamestnanec stane nadbytočný
4. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak zamestnanec podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť
5. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady, požiadavky alebo neuspokojivo si plní pracovné úlohy
6. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním mohol okamžite skončiť pracovný pomer
7. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa jedná o neuspokojivé plnenie pracovných úloh a zamestnanca nemá možnosť ďalej zamestnávať
8. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa jedná o neuspokojivé plnenie pracovných úloh a zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú vhodnú prácu
9. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca
10. VZOR - Okamžité Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa kvôli právoplatnému odsúdeniu zamestnanca pre úmyselný trestný čin
11. VZOR - Okamžité Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa kvôli závažnému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca
12. VZOR - Okamžité Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia

13. VZOR - Okamžité Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy alebo iné
14. VZOR - Okamžité Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie
15. VZOR - Okamžité Skončenie pracovného pomeru zo strany mladistvého zamestnanca, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky
16. VZOR - Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa
17. VZOR - Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca

## 1. VZOR - Skončenie pracovného pomeru dohodou

### Dohoda o skončení pracovného pomeru

uzatvorená podľa ust. § 60 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

medzi

#### Zamestnávateľom:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnancom:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

### Čl. I.

#### Predmet dohody

1. Zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodli, že touto dohodou rozväzujú pracovný pomer založený pracovnou zmluvou č. .... zo dňa .....
2. Pracovný pomer sa končí dňom .....

## Čl. II.

### Záverečné ustanovenia

1. Táto dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
2. Dohoda je vyhotovená vo dvoch vyhotoveniach, pričom každé vyhotovenie má platnosť originálu. Každá zmluvná strana obdrží jedno vyhotovenie.
3. Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov. V otázkach touto dohodou neupravených sa použijú subsidiárne ustanovenia zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
4. Zmluvné strany si dohodu prečítali, jej obsahu, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcim porozumeli, pričom na znak súhlasu s jej obsahom a so skutočnosťou, že dohodu neuzavreli v tiesni, pod nátlakom alebo za nápadne nevýhodných podmienok, ju vlastnoručne podpisujú.

V ....., dňa .....

.....  
zamestnávateľ

.....  
zamestnanec



## 2. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

**Zamestnávateľ:**

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Zamestnanec:**

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákonník práce“) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje.

Na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa ..... sa zrušuje zamestnávateľ a zamestnávateľ prestáva vykonávať činnosť, a to ku dňu .....

Vzhľadom na to, že dochádza k zrušeniu zamestnávateľa, zamestnávateľ Vás naďalej nemá možnosť zamestnávať podľa pracovnej zmluvy.

Vzhľadom na to, že sa ruší zamestnávateľ, nemôže Vám byť ponúknutá iná vhodná práca v súlade s § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

Na základe vyššie uvedených dôvodov Vám dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce.

Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba trvá ..... mesiace a začne plynúť dňa .....2019 a uplynie dňa .....2019.

Vzhľadom na to, že sa Váš pracovný pomer končí na základe výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce a u zamestnávateľa bude trvať ....., podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce Vám patrí odstupné vo výške ..... . Odstupné Vám bude v súlade s § 76 ods. 6 Zákonníka práce vyplatené v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy po skončení Vášho pracovného pomeru.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....

Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnávateľa.

.....

Svedok

.....

Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa ..... odmietol prevziať výpoveď zamestnávateľa, ktorú sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

### 3. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa zamestnanec stane nadbytočný

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

**Zamestnávateľ:**

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Zamestnanec:**

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa.

Na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa ..... sa vaša pozícia stala nadbytočnou a zrušuje sa ku dňu .....

Vzhľadom na to, že nedochádza k otvoreniu inej pozície alebo k rozšíreniu aktuálnych pozícií, nemá zamestnávateľ Vás naďalej možnosť zamestnávať podľa pracovnej zmluvy.

Na základe vyššie uvedených dôvodov Vám dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba trvá ..... mesiace a začne plynúť dňa .....2019 a uplynie dňa .....2019.

Vzhľadom na to, že sa Váš pracovný pomer končí na základe výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a u zamestnávateľa bude trvať ....., podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce Vám patrí odstupné vo výške ..... . Odstupné Vám bude v súlade s § 76 ods. 6 Zákonníka práce vyplatené v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy po skončení Vášho pracovného pomeru.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa ..... odmietol prevziať výpoveď zamestnávateľa, ktorú sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

#### 4. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak zamestnanec podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

**Zamestnávateľ:**

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Zamestnanec:**

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 63 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa ....., ktoré bolo vydané na základe toho, že mu bol doručený lekársky posudok od MUDr. ...., v ktorom sa konštatuje, že ste máte vážne zdravotné problémy a už dlhodobo (od .....) ste stratili spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu na pozícii, na ktorú ste na základe pracovnej zmluvy nastupovali.

Vzhľadom na to, že zamestnávateľ nemá pre Vás aktuálne inú vhodnú pozíciu, ktorá by bola akceptovateľná s ohľadom na váš zdravotný stav, Vás zamestnávateľ nemá možnosť naďalej zamestnávať podľa pracovnej zmluvy.

Na základe vyššie uvedených dôvodov Vám dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba trvá ..... mesiace a začne plynúť dňa .....2019 a uplynie dňa .....2019.

Vzhľadom na to, že sa Váš pracovný pomer končí na základe výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a u zamestnávateľa bude trvať ....., podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce Vám patrí odstupné vo výške ..... . Odstupné Vám bude v súlade s § 76



ods. 6 Zákonníka práce vyplatené v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy po skončení Vášho pracovného pomeru.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa ..... odmietol prevziať výpoveď zamestnávateľa, ktorú sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## 5. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady, požiadavky alebo neuspokojivo si plní pracovné úlohy

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

**Zamestnávateľ:**

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Zamestnanec:**

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa ..... , ktoré bolo vydané na základe toho, že si neuspokojivo plníte pracovné úlohy a zamestnávateľ Vás opakovanne písomne v posledných šiestich mesiacoch vyzval na odstránenie nedostatkov a Vy ste ich v primeranom čase neodstránili, sa rozhodol dať Vám výpoveď.

Na základe vyššie uvedených dôvodov Vám dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce.

Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba trvá ..... mesiace a začne plynúť dňa .....2019 a uplynie dňa .....2019.

Vzhľadom na to, že sa Váš pracovný pomer končí na základe výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce a u zamestnávateľa bude trvať ....., podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce Vám patrí odstupné vo výške ..... . Odstupné Vám bude v súlade s § 76 ods. 6 Zákonníka práce vyplatené v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy po skončení Vášho pracovného pomeru.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa ..... odmietol prevziať výpoveď zamestnávateľa, ktorú sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## 6. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním mohol okamžite skončiť pracovný pomer

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 63 ods. 1 písm. e) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákonník práce“) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec má menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa ..... , ktoré bolo vydané na základe toho, že síce máte menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, avšak v posledných šiestich mesiacoch ste boli za tieto porušenia .... krát písomne upozornený na možnosť výpovede. Musím konštatovať, že k náprave z vašej strany nedošlo. Písomné upozornenia Vám boli doručené dňa .....

Na základe vyššie uvedených dôvodov Vám dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba trvá ..... mesiace a začne plynúť dňa .....2019 a uplynie dňa .....2019.

Vzhľadom na to, že sa Váš pracovný pomer končí na základe výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce a u zamestnávateľa bude trvať ....., podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce Vám patrí odstupné vo výške ..... . Odstupné Vám bude v súlade s § 76 ods. 6 Zákonníka práce vyplatené v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy po skončení Vášho pracovného pomeru.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa ..... odmietol prevziať výpoveď zamestnávateľa, ktorú sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## **7. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa jedná o neuspokojivé plnenie pracovných úloh a zamestnanca nemá možnosť ďalej zamestnávať**

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 63 ods. 2 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

### **Zamestnávateľ:**

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

### **Zamestnanec:**

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)



Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 2 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov z dôvodu, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Na základe vyššie uvedených dôvodov Vám dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce.

Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba trvá ..... mesiace a začne plynúť dňa .....2019 a uplynie dňa .....2019.

Vzhľadom na to, že sa Váš pracovný pomer končí na základe výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce a u zamestnávateľa bude trvať ....., podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce Vám patrí odstupné vo výške ..... . Odstupné Vám bude v súlade s § 76 ods. 6 Zákonníka práce vyplatené v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy po skončení Vášho pracovného pomeru.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa ..... odmietol prevziať výpoveď zamestnávateľa, ktorú sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## 8. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ak sa jedná o neuspokojivé plnenie pracovných úloh a zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú vhodnú prácu

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 63 ods. 2 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 2 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov z dôvodu, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak 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.

Na základe vyššie uvedených dôvodov Vám dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko nie ste ochotný prejsť na inú vhodnú prácu, ktorú som Vám ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba trvá ..... mesiace a začne plynúť dňa .....2019 a uplynie dňa .....2019.

Vzhľadom na to, že sa Váš pracovný pomer končí na základe výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a u zamestnávateľa bude trvať ....., podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce Vám patrí odstupné vo výške ..... . Odstupné Vám bude v súlade s § 76 ods. 6 Zákonníka práce vyplatené v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy po skončení Vášho pracovného pomeru.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa ..... odmietol prevziať výpoveď zamestnávateľa, ktorú sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## 9. VZOR - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca

### Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca

podľa ust. § 67 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

#### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávam u Vás prácu na pozícii .....

Podľa § 67 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov končím s Vami pracovný pomer výpoveďou bez udania dôvodu.

V ..... dňa .....

.....

.....

Zamestnanec

.....

Zamestnávateľ

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal výpoveď zamestnanca.

## 10. VZOR - Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu právoplatného odsúdenia zamestnanca pre úmyselný trestný čin

**Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa**  
podľa ust. § 68 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

**Zamestnávateľ:**

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Zamestnanec:**

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....



Podľa § 68 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer vtedy, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.

Podľa výrokovej časti Rozsudku Okresného súdu ..... spisová značka ..... ste boli právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin vo veci .....

V odôvodnení Rozsudku Okresného súdu ..... spisová značka ..... ste boli právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin vo veci .....

Voči Rozsudku Okresného súdu ..... spisová značka ..... ste sa neodvolali v zákonom stanovenej lehote a ten nadobudol právoplatnosť dňa .....

Podľa § 68 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s Vami okamžite končím pracovný pomer, nakoľko ste boli právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.

Ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa .....  
odmietol prevziať okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktoré  
sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## 11. VZOR - Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa kvôli závažnému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca

### Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

#### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s Vami okamžite končím pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa ..... z dôvodu, že ste závažne porušili pracovnú disciplínu tým, že ste opakovane ..... Dňa ..... Vás pristihol Váš bezprostredne nadriadený vedúci zamestnanec ....., a opakovane ste v stave opitosti riadili vysokozdvížny vozík, ktorým ste aj poškodili kabínu iného vysokozdvížneho vozíka. Svedkami tohto Vášho stavu a spôsobenej škody boli aj Vaši spoluzamestnanci .....

Platný pracovný poriadok, ktorý je platný a účinný od ..... ustanovuje tieto skutky za závažné porušenie pracovnej disciplíny, akonáhle sa opakujú viac ako dvakrát v priebehu jedného mesiaca.

Zároveň Vám bolo doručené upozornenie za tieto skutky dňa ..... a dňa ....., preto nie je možné Vás ďalej v pracovnom pomere zamestnávať, a to ani počas výpovednej doby.

Vzhľadom na tieto vyššie uvedené skutočnosti sa Váš pracovný pomer skončí doručením písomného vyhotovenia okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Skutočnosti, ktoré ste pri prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedli na svoju obranu nepovažujeme za dostatočné na to, aby ste mohli naďalej zotrvať v pracovnom pomere.

Ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru Vám vzniká nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa .....  
odmietol prevziať okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktoré sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## 12. VZOR - Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia

### Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

podľa ust. § 69 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

#### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávam u Vás ako môjho zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 69 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, 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.

Podľa § 69 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s Vami okamžite končím pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa ..... z dôvodu, že dňa ..... som Vám predložil lekársky posudok, podľa vyjadrenia ktorého nemôžem ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a Vy ste ma nepreradili do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre mňa vhodnú prácu.

Na ekonomickom a účtovnom oddelení som sa informoval, že ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru mi vzniká nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky navrhujem, aby som ju mohol čerpať od ..... 2019 do ..... 2019. Svojim podpisom na tomto mojom okamžitom skončení pracovného pomeru s mojim návrhom súhlasíte.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

.....  
Zamestnávateľ

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca.



### 13. VZOR - Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu

#### Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

podľa ust. § 69 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

#### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávam u Vás ako môjho zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 69 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak 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.

Podľa § 69 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s Vami okamžite končím pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa ..... z dôvodu, že dňa ..... ste mi nevyplatil mzdu, náhradu mzdy ani cestovné náhrady a je viac ako 15 dní po uplynutí ich splatnosti.

Na ekonomickom a účtovnom oddelení som sa informoval, že ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru mi vzniká nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky navrhujem, aby som ju mohol čerpať od ..... 2019 do ..... 2019. Svojim podpisom na tomto mojom okamžitom skončení pracovného pomeru s mojim návrhom súhlasíte.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

.....  
Zamestnávateľ

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca.

## 14. VZOR - Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie

### Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

podľa ust. § 69 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

#### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávam u Vás ako môjho zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Podľa § 69 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Stav na pracovisku v mojej pozícii je vo vašej firme už dlhšiu dobu, presne ..... mesiacov pre moju osobu vážny. Na toto skutočnosť som Vás na to upozornil ústne osobne dňa ..... a ukázal závady a poškodenia pracoviska a strojov. Potom písomne dňa ..... a dňa ....., pričom som doložil aj fotografie preukazujúce .....

Dňa ..... došlo k ťažkému ublíženiu na zdraví mojej osoby, nakoľko sa stal pracovný úraz ..... Moja hospitalizácia v nemocnici bola ..... dní. Lekársku správu som Vám predložil dňa .....

Takže opätovne Vás upozorňujem na tieto skutočnosti, ktoré bezprostredne ohrozujú život a zdravie vašich zamestnancov na mojej pozícii .....

Na základe vyššie uvedených skutočností som sa podľa § 69 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov rozhodol s Vami okamžite ukončiť pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa ..... z toho dôvodu, že je bezprostredne ohrozený môj život a zdravie.

Na ekonomickom a účtovnom oddelení som sa informoval, že ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru mi vzniká nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky navrhujem, aby som ju mohol čerpať od ..... 2019 do ..... 2019. Svojím podpisom na tomto mojom okamžitom skončení pracovného pomeru s mojim návrhom súhlasíte.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

.....  
Zamestnávateľ

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca.

## 15. VZOR - Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany mladistvého zamestnanca, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky

**Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca**  
podľa ust. § 69 ods. 2 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce  
v znení neskorších predpisov

### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávam u Vás ako môjho zamestnávateľa prácu na pozícii

..... a mám pripomínam Vám, že mám podľa zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov „status“ mladistvého zamestnanca.

Podľa § 69 ods. 2 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

Pracujem na pozícii ..... Obsahovou náplňou pozície podľa pracovnej zmluvy je .....

Vzhľadom na tú skutočnosť, že prácu, ktorú vykonávam na základe vašich pokynov, nezodpovedá práci podľa zmluvy, ktorú mám s Vami ako so svojim zamestnávateľom uzatvorenú.

Nižšie uvediem presné dni, kedy ste čo odo mňa požadovali, čo je rozpore nielen s pracovnou zmluvou, ktorú máme podpísanú .....

Na základe vyššie uvedených skutočností som sa podľa § 69 ods. 2 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov rozhodol s Vami okamžite ukončiť pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa ..... z toho dôvodu, že je bezprostredne ohrozená moja morálna výchova vašim konaním, správaním a pokynmi, ktoré mi v rámci pracovnej doby zadávate.

Na ekonomickom a účtovnom oddelení som sa informoval, že ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru mi vzniká nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky navrhujem, aby som ju mohol čerpať od ..... 2019 do ..... 2019. Svojim podpisom na tomto mojom okamžitom skončení pracovného pomeru s mojim návrhom súhlasíte.

V ..... dňa .....



.....  
Zamestnanec

.....  
Zamestnávateľ

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany mladistvého zamestnanca.

## 16. VZOR - Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa

### Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa

podľa ust. § 72 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

v znení neskorších predpisov

#### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávate u zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Momentálne ste v skúšobnej dobe, ktorá je podľa vyššie uvedenej pracovnej zmluvy dohodnutá na tri mesiace.

Podľa § 72 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov môže zamestnávateľ v skúšobnej dobe skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Podľa § 72 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov končím s Vami pracovný pomer v skúšobnej z udaním týchto konkrétnych dôvodov

Ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru Vám vznikne nárok na ..... pracovných dní dovolenky za kalendárny rok 2019 v súlade s § 101 a § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

V súlade s plánom čerpania dovolenky Vám určujem čerpanie dovolenky od ..... 2019 do ..... 2019.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

.....  
Svedok

.....  
Svedok

Potvrdenie: Svedkovia svojím podpisom potvrdzujú, že zamestnanec dňa .....  
odmietol prevziať okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktoré  
sa mu na pracovisku pokúšal doručiť zamestnávateľ.

## 17. VZOR - Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca

### Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca

podľa ust. § 72 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

v znení neskorších predpisov

#### Zamestnávateľ:

názov:

sídlo:

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu:

zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

#### Zamestnanec:

meno a priezvisko:

trvalý pobyt:

dátum narodenia:

rodné číslo:

štátna príslušnosť:

(ďalej len „zamestnanec“)

Na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa ....., s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa ..... vykonávam u Vás ako môjho zamestnávateľa prácu na pozícii .....

Momentálne ste v skúšobnej dobe, ktorá je podľa vyššie uvedenej pracovnej zmluvy dohodnutá na tri mesiace.

Podľa § 72 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnanec môže v skúšobnej dobe skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Podľa § 72 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov končím s Vami pracovný pomer v skúšobnej dobe bez udania konkrétneho dôvodu.

Ak mi vznikol nárok zo zákona nárok na dovolenku za kalendárny rok 2019, žiadam Vás o jej preplatenie.

V ..... dňa .....

.....  
Zamestnanec

.....  
Zamestnávateľ

Potvrdenie: Svojím podpisom potvrdzujem, že dňa .....2019 som osobne prevzal okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany mladistvého zamestnanca.