

Zákonník práce Velký komentár

Marcel Dolobáč a kolektív

Zákonník práce

Velký komentár

Recenzenti: prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
doc. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.
doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.
doc. JUDr. Jana Žuľová, PhD.

© autor: Marcel Dolobáč a kolektív

Žilina, marec 2023



www.eurokodex.sk

ISBN: 978-80-8155-118-5

Komentár k Zákonníku práce č. 311/2001 Z. z. s účinnosťou k 1. januáru 2023 spracoval kolektív autorov

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Čl. 1, čl. 2, čl. 3, čl. 4, čl. 5, čl. 6, čl. 7, čl. 8, čl. 9, čl. 10, čl. 11, § 1, § 2, § 3, § 4, § 6, § 7, § 8, § 9, § 10, § 11a, § 13, § 14, § 16, § 18, § 20, § 21, § 22, § 27, § 28, § 29, § 29a, § 30, § 31, § 32, § 33, § 34, § 36, § 42, § 43, § 44, § 44a, § 45, § 46, § 48, § 49, § 49a, § 50, § 52a, § 54, § 54a, § 54c, § 62, § 66, § 71, § 72, § 73, § 75, § 76, § 76a, § 77, § 78, § 79, § 80, § 83, § 83a, § 84, § 186, § 187, § 188, § 189, § 191, § 192, § 193, § 194, § 215, § 217, § 218, § 219, § 220, § 221, § 222, § 229, § 230, § 230a, § 230b, § 231, § 232, § 233, § 234, § 235, § 236, § 237, § 238, § 239, § 240, § 241, § 241a, § 242, § 243, § 243a, § 244, § 245, § 245a, § 246, § 247, § 248, § 249, § 249a, § 250, § 250a

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., Mgr. Ivan Kunderát, PhD. (spoluautorstvo)

§ 63, § 223, § 224, § 226, § 227, § 228, § 228a

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., Mgr. Miroslava Mošonová (spoluautorstvo)

§ 5a, § 54b, § 195, § 196, § 197, § 198

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., JUDr. Imrich Torma, LL.M. (spoluautorstvo)

§ 52, § 58, § 69, § 70

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD. (spoluautorstvo)

§ 177, § 178, § 179, § 180, § 181, § 182, § 183, § 184, § 185

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

§ 85, § 85a, § 86, § 87, § 87a, § 88, § 89, § 90, § 91, § 92, § 93, § 94, § 95, § 96, § 96a, § 96b, § 97, § 98, § 99, § 100, § 101, § 102, § 103, § 104, § 104a, § 105, § 106, § 107, § 109, § 110, § 111, § 112, § 113, § 114, § 115, § 116, § 117, § 136, § 137, § 138, § 138a, § 138b, § 139, § 140, § 141, § 141a, § 142, § 142a, § 143, § 144, § 144a, § 145

Mgr. Ivan Kunderát, PhD.

§ 12, § 15, § 17, § 37, § 38, § 38a, § 39, § 40, § 41, § 49b, § 57, § 59, § 60, § 61, § 64, § 67, § 74, § 156, § 157, § 158, § 159, § 160, § 161, § 162, § 164, § 165, § 166, § 167, § 168, § 169, § 170, § 225, § 250b, § 250ba

JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

§ 11, § 19, § 35, § 53, § 55, § 56, § 171, § 172, § 173, § 174, § 175, § 176

Ing. Jana Mochňacká

§ 118, § 119, § 119a, § 120, § 121, § 122, § 122a, § 122b, § 123, § 124, § 125, § 127, § 128, § 129, § 130, § 131, § 132, § 133, § 134, § 135

Mgr. Miroslava Mošonová

§ 5, § 146, § 147, § 148, § 149, § 150

JUDr. Imrich Torma, LL.M.

§ 47, § 47a, § 58a, § 58b, § 68, § 81, § 82, § 223a

doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.

§ 151, § 152, § 152a, § 152b, § 152c, § 153, § 154, § 155

Vedúci autorského kolektívu: doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Predslov

Ostatné roky boli výzvou pre každého z nás i pre spoločnosť ako celok. Na tomto mieste je zbytočné opakovať a pomenovávať dôvody, zvláštna chuť rôznych nepredvídaných okolností, ktoré ovplyvnili chod života, z jazyka ešte úplne nevyprchala. Turbulenciám sa nevyhla ani právna úprava, kaskádovité zmeny zažila najmä pracovnoprávna legislatíva, s cieľom ochrániť zamestnanosť, reagovať na nové výzvy a rozumne usporiadať vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zákonník práce, základný kódex pracovného práva, rátať novelizácie v ostatných rokoch takmer na desiatky. Vytvára sa aj judikatúra, ktorá prináša nové výkladové stanoviská aj k štandardným inštitútom a mnohokrát výrazne otáča kormidlom.

Takéto právne prostredie prináša pre písanie komentára dobrú a zlú správu. Dobrou správou je nespočetné množstvo podnetov a informácií, ktoré je nutné roztriediť, posúdiť, spracovať a zaujať k nim odborné stanovisko. Zlá správa tkvie v tom istom. Nespočetné množstvo často protichodných rozhodnutí, neúnavná činnosť zákonodarcu, ktorý nenechá Zákonník práce chvíľu odpočinúť, menia písanie komentára takmer na sisyfovské tlačenie balvana. Nakoniec však v tomto vydaní padla aj posledná bodka.

Komentár k Zákonníku práce, ktorý máte v rukách, patrí do edície veľkých komentárov vydavateľstva EUROKÓDEX. Komentár je výsledkom mnohoročnej praxe jednotlivých spoluautorov, samotná príprava textu, aj vplyvom očakávaným zmien, ktoré sú zapracované, trvala bezmála tri roky. Autori sú z akademického prostredia, advokáti, prípadne pôsobia na Národnom inšpektoráte práce. Rád zdôrazním, že spolupráca s každým z nich bola mimoriadne obohacujúca.

V komentári sa prelína viacero prístupov spracovania, základnou snahou spoluautorov bolo predstaviť vedecký prístup a odborný výklad do praktickej roviny, vlastné závery podporiť judikatúrou a prípadné nesúhlasné stanoviská k niektorým rozhodnutiam súdov alebo zaužívanej praxi dôsledne a presvedčivo zdôvodniť či vysvetliť. Komentár je založený na skúsenostiach, vedeckej činnosti autorov, prináša nové informácie a analýzy. Dielo je určené pre široký okruh čitateľov, advokátov, praktizujúcich právnikov, ale v rovnakej miere aj pre personalistov, odborníkov pre oblasť BOZP či akademických zamestnancov a poslucháčov právnických fakúlt.

Podakovanie patrí všetkým spoluautorom, ktorí sa podieľali na tvorbe tohto komentára, za ich odbornú a poctivú prácu, za ich trpezlivosť pri zapracovaní zdanlivo nekonečného počtu vln novelizácií a v neposlednom rade za ich úprimnú ochotu a snahu vložiť do diela to najlepšie.

Verím, že čitateľ vyskúša pevnosť väzby mnohokrát a tento komentár bude mať miesto v knižnici vždy na dosah ruky.

Košice 19. 12. 2022

Marcel Dolobáč
vedúci autorského kolektívu

Právny stav k 1. 1. 2023

O autoroch

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Marcel Dolobáč je od roku 2003 absolventom Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnickej fakulty, na svojej alma mater pôsobí vo funkcii docenta a zároveň ako vedúci Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Absolvoval niekoľko prednáškových a študijných pobytov v zahraničí (Praha, Malaga, Lubľana, Rzeszow, Wroclaw, Miškovec a iné), je autorom desiatok odborných a vedeckých publikácií, na ktoré v súčte eviduje viac než štyristo citačných ohlasov. Od roku 2009 do roku 2019 bol poradcom Ústavného súdu Slovenskej republiky. Bol členom Komory Slovenského futbalového zväzu pre riešenie sporov. Od roku 2006 je advokátom, v súčasnosti advokátom a konateľom spoločnosti Dolobáč Legal, s. r. o., výkon advokátskej činnosti zameriava najmä na oblasť pracovného práva a obchodného práva.

Mgr. Ivan Kunderát, PhD.

Ivan Kunderát je absolventom Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnickej fakulty (2018), na ktorej v súčasnosti pôsobí ako vysokoškolský učiteľ vo funkcii odborného asistenta na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Po ukončení magisterského štúdia na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnickej fakulte pokračoval doktorandským štúdiom, ktoré absolvoval obhajobou dizertačnej práce na tému Neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve (2021). V publikačnej činnosti sa venuje všeobecným inštitútom pracovného práva a problematike zmluvného pracovného práva. Svoje práce publikuje v odborných a vedeckých časopisoch, aktívne sa zúčastňuje vedeckých konferencií doma i v zahraničí a ako člen riešiteľského kolektívu sa podieľa na riešení grantových projektov viacerých grantových schém (APVV, VEGA, VVGS UPJŠ v Košiciach).

JUDr. Monika Minčíčová, PhD.

Monika Minčíčová je absolventkou Právnickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika (2012), kde v súčasnosti pôsobí ako odborná asistentka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Je autorkou a spoluautorkou viacerých vedeckých príspevkov publikovaných doma i v zahraničí a počas svojho doterajšieho vedeckého pôsobenia sa podieľala i podieľa na riešení niekoľkých domácich vedeckovýskumných projektov (APVV, VEGA). Vo vedeckom zameraní sa sústreďí predovšetkým na vzájomnú prepojenosť občianskeho a pracovného práva, problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s užším profilovaním na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu a v neposlednom rade na presahy digitalizácie do rôznych oblastí pracovného práva.

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

Viktor Križan vyštudoval právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave. V súčasnosti pôsobí ako docent na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave, ďalej ako člen Slovenskej spoločnosti pre pracovné právo a predseda Komisie pre podporu študentov so špecifickými potrebami Trnavskej univerzity v Trnave. Vo svojej praxi sa zameriava na oblasť pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia. Od roku 2016 je vedený ako sprostredkovateľ a rozhodca kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na roky 2022 – 2024. V rámci svojej bohatej profesijnej činnosti bol spoluriešiteľom viacerých projektov, ako aj zodpovedným riešiteľom. Aktívne publikuje monografie, vedecké a odborné články v oblasti pracovného práva a je spoluautorom komentára k Zákonníku práce.

doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.

Silvia Treľová je absolventkou Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty a absolventkou doktorandského študijného programu v odbore pracovné právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave. Od roku 2003 pôsobí na Univerzite Komenského (UK) v Bratislave,

Fakulte managementu (FM). V rámci svojej dlhoročnej pedagogickej a vedecko-výskumnej činnosti sa venuje problematike pracovného práva, obchodného práva, ako aj poisťovacieho systému v rámci pracovnoprávných vzťahov a tiež z pohľadu samostatne zárobkovo činných osôb. Je autorkou niekoľkých monografií, autorkou a spoluautorkou vysokoškolských učebníc, mnohých vedeckých domácich aj zahraničných článkov, pričom v rámci publikačnej činnosti má snahu prepájať právo s manažmentom, teóriu s aplikačnou praxou. Participuje na projektoch v oblasti pracovného práva, digitálnych technológií a vzdelávania. V ostatných rokoch v oblasti pracovného práva rozvíja svoju odbornú a publikačnú činnosť v dvoch smeroch. Jednak sa zaoberá otázkou postavenia mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch, a jednak rozoberá problematiku digitalizácie pracovného prostredia. V súčasnom období pôsobí ako prodekanka pre štúdium na FM UK, je členkou Rady pre kvalitu FM UK a členkou Vedeckej rady FM UK.

Ing. Jana Mochňacká

Vysokoškolské vzdelanie získala na Strojníckej fakulte Technickej univerzity v Košiciach. Od roku 2002 pôsobí v sústave inšpekcie práce, kde sa spočiatku venovala oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Po rozšírení kompetencií inšpektorátov práce sa odborne zamerala na oblasť pracovnoprávných vzťahov a nelegálneho zamestnávania, v ktorej sa postupne vypracovala na odborníčku. Túto svoju odbornosť rozvíja posledných deväť rokov v rámci svojho pôsobenia na Národnom inšpektoráte práce.

Profesionálne sa venuje aj poradenskej činnosti týkajúcej sa dodržiavania právnych predpisov v uvedenej oblasti pre široké spektrum fyzických a právnických osôb v pozícii zamestnancov alebo zamestnávateľov. Má bohaté skúsenosti najmä s problematikou pracovného práva, personálnej a mzdovej agendy, podieľa sa na návrhoch príslušnej legislatívy. Svoje odborné vedomosti a praktické skúsenosti z aplikácie právnych predpisov upravujúcich oblasť pracovnoprávných vzťahov a nelegálneho zamestnávania využila vo viacerých projektoch na národnej aj medzinárodnej úrovni, ktorých sa zúčastnila ako expert na danú problematiku.

Mgr. Miroslava Mošonová

Miroslava Mošonová je absolventkou Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove. Od roku 2003 pôsobí v inšpekcii práce, kde sa venuje praktickej aplikácii pracovného práva a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pracovala ako inšpektorka práce a neskôr na Národnom inšpektoráte práce v rôznych pozíciách pri riadení inšpekcie práce a medzinárodnej spolupráci. Slovenskú republiku zastupovala v Platforme boja proti nedeklarovanej práci a tiež ako zástupkyňa vo Výbore vrchných predstaviteľov inšpekcie práce Európskej únie a štátov EHP. Má skúsenosti z práce v odborných pracovných skupinách a v twinningových projektoch pod záštitou Európskej komisie. Medzi oblasti jej pracovného záujmu patrí aj problematika boja proti obchodovaniu s ľuďmi. Venuje sa aj publikačnej a prednášateľskej činnosti.

JUDr. Imrich Torma, LL.M.

V roku 2003 absolvoval Právnickú fakultu Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a v roku 2006 postgraduálne štúdium v Nemecku na Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität Hamburg. Počas celej svojej profesionálnej kariéry pôsobí v advokácii, aktuálne ako advokát a partner v advokátskej kancelárii so sídlom v Košiciach, kde sa venuje aj problematike v oblasti pracovného práva. Od roku 2016 je aj rozhodcom Rozhodcovského súdu Slovenskej advokátskej komory.

Použité skratky

ADZ	Agentúra dočasného zamestnávania
AnZ	Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (Antidiskriminačný zákon)
AZ	Zákon č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CMP	Zákon č. 161/2015 Z. z. Civilný mimosporový poriadok
CSP	Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok
Dohovor	Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd
DP	Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok)
EFTA	Európska zóna voľného obchodu
EHP	Európsky hospodársky priestor
ESD	Európsky súdny dvor
ESLP	Európsky súd pre ľudské práva v Štrasburgu
GDPR	General Data Protection Regulation – všeobecné nariadenie Európskej únie na ochranu osobných údajov
Charta	Charta základných práv EÚ
MOP	Medzinárodná organizácia práce
MPSVR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MÚP	Medzinárodný úrad práce
NIP	Národný inšpektorát práce
NP	Zákon SNR č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok)
NS ČR	Najvyšší súd Českej republiky
NS SR	Najvyšší súd Slovenskej republiky
NS SSR	Najvyšší súd Slovenskej socialistickej republiky
ObZ	Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník
OOPP	Osobné ochranné pracovné prostriedky
OSP	Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok
OZ	Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
SD ES	Súdny dvor Európskych spoločenstiev
SD EÚ	Súdny dvor Európskej únie
Smernica 2001/23/ES	Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri predochodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov
Smernica 2009/38/ES	Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi
Smernica Rady 80/987/EHS	Smernica Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa
SP	Sociálna poisťovňa
ZoSK	Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok)
SSP	Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok

TP	Zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok
TZ	Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon
ÚOOPČ	Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti
Ústava SR	Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky
ÚVZ SR	Úrad verejného zdravotníctva SR
ÚZBŠ	Ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov
zákon o e-Governmente	Zákon č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente)
ZAS	569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov
ZBOZP	Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
ZBP	570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
ZCN	Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách
ZCOO	Zákon NR SR č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov
ZCVZ	Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov
ZD	Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve
ZDDS	Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení
ZDP	Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov
ZE	Zákon č. 251/2012 Z. z. o energetike
ZFEÚ	Zmluva o fungovaní Európskej únie
ZHM	Zákon č. 179/2011 Z. z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov
ZIP	Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní
ZKV	Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
ZMM	Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde
ZMPS	Zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom
ZNP	Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
ZNPNZ	Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní
ZNŠ	Zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia
ZoM	Zákon č. 154/1994 Z. z. o matrikách
ZOOPČ	Zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
ZOOÚ	Zákon č. 18/2018 Z. z. ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
ZOPRVZ	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia
ZOSSR	Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
ZoŠ	Zákon č. 440/2015 Z. z. o športe
ZOÚ	Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve
ZOUS	Zákon č. 241/2001 o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov

ZOVaP	Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave
ZoZP	Zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou
ZoZTP	Zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch
ZP	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
ZPC	Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov
ZPD	Zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa
ZPS	Zákon č. 324/2011 Z. z. o poštových službách
ZPVZ	Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme
ZPZOZ	Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch
ZPZS	Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve
ZR	Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine
ZRP	Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku
ZRT	Zákon č. 330/2007 Z. z. o registri trestov
ZRZS	Zákon č. 77/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov
ZSB	Zákon č. 473/2005 Z. z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti
ZSP	Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
ZSS	Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách
ZSZ	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
ZŠS	Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe
ZŠSPV	Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
ZVaV	Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon)
ZVŠ	Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách
ZZO	Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov
ZZP	Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon)
ZZS	Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti

Obsah

Zákonník práce

Veľký komentár

ZÁKLADNÉ ZÁSADY	1
Čl. 1 [Základné zásady v pracovnom práve]	1
Čl. 2 [Zmluvná sloboda v pracovnom práve]	5
Čl. 3 [Odplatnosť závislej práce]	8
Čl. 4 [Právo na informovanosť]	10
Čl. 5 [Plnenie zákonných a zmluvných povinností]	12
Čl. 6 [Zákaz diskriminácie na základe pohlavia]	13
Čl. 7 [Ochrana mladistvých]	15
Čl. 8 [Katalóg sociálnych práv]	17
Čl. 9 [Súdna ochrana]	18
Čl. 10 [Právo na koaličnú slobodu]	19
Čl. 11 [Ochrana súkromia zamestnanca]	21
PRVÁ ČASŤ – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	23
Pôsobnosť Zákonníka práce	23
§ 1 [Pôsobnosť Zákonníka práce]	23
§ 2 [Delegovaná pôsobnosť]	37
§ 3 [Subsidiárna pôsobnosť]	38
§ 4 [Pracovnoprávne vzťahy v družstve]	40
§ 5 [Vyslanie zamestnancov]	40
§ 5a [Vyslanie zamestnancov v doprave]	63
§ 6 [Zamestnávanie cudzincov]	68
Zamestnávateľ	72
§ 7 [Zamestnávateľ]	72
§ 8 [Spôsobilosť fyzickej osoby – zamestnávateľa]	77
§ 9 [Konanie zamestnávateľa]	79
§ 10 [Právne úkony štatutárnych orgánov zamestnávateľa]	86
Zamestnanec	88
§ 11 [Zamestnanec]	88
§ 11a Zástupcovia zamestnancov	100
§ 12 [Ingerencia zástupcov zamestnancov]	102
§ 13 [Zákaz diskriminácie]	104
§ 14 Riešenie sporov	120
Právne úkony	126
§ 15 [Právne úkony]	126
§ 16 [Písomnosť právnych úkonov]	127
§ 17 Neplatnosť právneho úkonu	130

Zmluva	135
§ 18 [Uzavretý počet zmluvných typov]	135
§ 19 [Omyl]	136
§ 20 Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	141
Nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa	146
§ 21 [Platobná neschopnosť]	146
§ 22 Informačná povinnosť	150
Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	151
§ 27 [Zánik zamestnávateľa s právnym nástupcom]	151
§ 28 [Prevod hospodárskej jednotky]	152
§ 29 [Informačné povinnosti]	158
§ 29a [Zásadná zmena pracovných podmienok]	159
§ 30 [Prechod práv a povinností smrťou zamestnávateľa]	161
§ 31 [Predaj, nájom a zrušenie zamestnávateľa]	162
Dohoda o sporných nárokoch	165
§ 32 [Dohoda o sporných nárokoch]	165
§ 33 [Uspokojenie nároku]	167
§ 34 [Uspokojenie viacerých nárokov]	171
§ 35 Smrť zamestnanca	172
§ 36 Zánik práva	177
§ 37 Počítanie času	179
§ 38 Doručovanie	181
§ 38a Forma poskytovania informácií	195
Výklad niektorých pojmov	197
§ 39 [Predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci]	197
§ 40 [Legálne definície]	199
DRUHÁ ČASŤ – PRACOVNÝ POMER	211
§ 41 Predzmluvné vzťahy	211
Pracovná zmluva	220
§ 42 [Založenie pracovného pomeru]	220
§ 43 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy	224
§ 44 Ďalší obsah pracovnej zmluvy	231
§ 44a Náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky	234
§ 45 Skúšobná doba	235
§ 46 Vznik pracovného pomeru	237
§ 47 Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru	238
§ 47a Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania	244
§ 48 Pracovný pomer na určitú dobu	252
Pracovný pomer na kratší pracovný čas	258
§ 49 [Kratší pracovný čas]	258
§ 49a Delené pracovné miesto	261
§ 49b Prechod na inú formu zamestnania	264
§ 50 [Viacero pracovných pomerov]	265
§ 52 Domácka práca a telepráca	266

§ 52a	Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť	276
§ 53	Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa	277
§ 54	Zmena pracovnej zmluvy	286
§ 54a	Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu výkonu práce v inom štáte	287
§ 54b	Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie.	287
§ 54c	Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania	291
Preradenie na inú prácu		292
§ 55	[Dôvody preradenia na inú prácu]	292
§ 56	[Lekárske vyšetrenie pri zmene pracovných podmienok]	303
§ 57	Pracovná cesta	304
§ 58	Dočasné pridelenie	308
§ 58a	[Dohoda o dočasnom pridelení]	323
§ 58b	[Neplatnosť zákazu zamestnania agentúrneho zamestnanca].	327
Skončenie pracovného pomeru		329
§ 59	[Spôsoby skončenia pracovného pomeru]	329
§ 60	Dohoda o skončení pracovného pomeru	331
§ 61	Výpoveď.	336
§ 62	Výpovedná doba	340
§ 63	Výpoveď daná zamestnávateľom	344
Zákaz výpovede		375
§ 64	[Dôvody zákazu výpovede].	375
§ 66	[Zamestnanec so zdravotným postihnutím].	382
§ 67	Výpoveď daná zamestnancom	385
Okamžité skončenie pracovného pomeru		386
§ 68	[Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom]	386
§ 69	[Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom]	395
§ 70	[Náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru]	402
§ 71	Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu.	406
§ 72	Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe	409
§ 73	Hromadné prepúšťanie	411
§ 74	Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru	420
§ 75	Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní	424
§ 76	Odstupné	428
§ 76a	Odchodné.	432
Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru		434
§ 77	[Prekluzívna lehota]	434
§ 78	[Neplatné skončenie pracovného pomeru zamestnancom]	437
§ 79	[Neplatné skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom].	441
§ 80	[Neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou]	450
§ 81	Základné povinnosti zamestnanca	450
§ 82	Základné povinnosti vedúcich zamestnancov	457
§ 83	Výkon inej zárobkovej činnosti.	462
§ 83a	Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru	465
§ 84	Pracovný poriadok.	469

TRETIA ČASŤ – PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU	472
§ 85 Pracovný čas	472
§ 85a [Týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas]	480
§ 86 Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času	481
§ 87 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času	482
§ 87a Konto pracovného času	483
Pružný pracovný čas	486
§ 88 [Podmienky zavedenia pružného pracovného času]	486
§ 89 [Pružný pracovný čas počas pracovnej cesty]	487
§ 90 Začiatok a koniec pracovného času	487
§ 91 Prestávky v práci	489
§ 92 Nepretržitý denný odpočinok	492
§ 93 Nepretržitý odpočinok v týždni	494
Dni pracovného pokoja	495
§ 94 [Výkon práce počas dní pracovného pokoja]	495
§ 95 [Dni pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami]	497
§ 96 Pracovná pohotovosť	498
§ 96a Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase	501
§ 96b Náhrada za stratu času	501
§ 97 Práca nadčas	502
§ 98 Nočná práca	505
§ 99 Evidencia	508
§ 100 Dovolenka	509
Dovolenka za kalendárny rok	512
§ 101 [Nárok na dovolenku za kalendárny rok]	512
§ 102 [Pomerná časť dovolenky za kalendárny rok]	514
§ 103 Základná výmera dovolenky	514
§ 104 [Dovolenka pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času]	516
§ 104a Dovolenka pri pružnom pracovnom čase	517
§ 105 Dovolenka za odpracované dni	517
Dodatková dovolenka	518
§ 106 [Nárok na dodatkovú dovolenku]	518
§ 107 [Nevyčerpaná dodatková dovolenka]	519
§ 109 Krátenie dovolenky	519
Spoločné ustanovenia o dovolenke	521
§ 110 [Týždeň dovolenky]	521
§ 111 [Čerpanie dovolenky]	521
§ 112 [Náhrada nákladov pri zmene čerpania dovolenky]	523
§ 113 [Predpoklad vzniku nároku na dovolenku]	524
§ 114 [Prerušenie dovolenky]	527
§ 115 [Dovolenka pri dočasnom pridelení]	527
§ 116 [Náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku]	528
§ 117 [Povinnosť vrátiť náhradu mzdy za dovolenku]	529

ŠTVRTÁ ČASŤ – MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK	531
Mzda	531
§ 118 [Legálna definícia mzdy]	531
§ 119 [Mzdové podmienky]	534
§ 119a Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty	540
§ 120 Minimálne mzdové nároky	543
§ 121 Mzda za prácu nadčas	549
§ 122 Mzda a náhrada mzdy za sviatok	552
§ 122a Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu	557
§ 122b Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	559
§ 123 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	560
§ 124 Mzdová kompenzácia za sťažný výkon práce	562
§ 125 Mzda pri výkone inej práce	565
§ 127 Naturálna mzda	567
§ 128 Mzda v cudzej mene	569
§ 129 Splatnosť mzdy	571
§ 130 Výplata mzdy	574
Zrážky zo mzdy a poradie zrážok	579
§ 131 [Pravidlá pre zrážky zo mzdy]	579
§ 132 [Zrážky z ostatných príjmov]	582
§ 133 Normovanie práce	583
Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	584
§ 134 [Výpočet priemerného zárobku]	584
§ 135 [Prechodné ustanovenie zákona]	589
PIATA ČASŤ – PREKÁŽKY V PRÁCI	590
Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu	590
§ 136 [Pracovné voľno pre prekážky z dôvodov všeobecného záujmu]	590
§ 137 [Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme]	593
§ 138 [Náhrada mzdy pri prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu]	600
§ 138a Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti	601
§ 138b Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy	603
§ 139 Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl	603
§ 140 Zvyšovanie kvalifikácie	605
§ 141 Dôležité osobné prekážky v práci	608
§ 141a Dočasné prerušenie výkonu práce	619
§ 142 Prekážky na strane zamestnávateľa	620
§ 142a [Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce]	625
§ 143 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase	627
§ 144 Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci	629
§ 144a Výkon práce	631
§ 145 Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce ..	633
ŠIESTA ČASŤ – OCHRANA PRÁCE	636
Ochrana práce	636
§ 146 [Definícia ochrany práce]	636
§ 147 Povinnosti zamestnávateľa	643

§ 148	Práva a povinnosti zamestnancov	645
§ 149	Kontrola odborovým orgánom	646
§ 150	Inšpekcia práce	649
SIEDMA ČASŤ – SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA		654
§ 151	Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov	654
§ 152	Stravovanie zamestnancov	656
§ 152a	Rekreácia zamestnancov	661
§ 152b	Príspevok na športovú činnosť dieťaťa	668
§ 152c	Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie	674
Vzdelávanie zamestnancov		675
§ 153	[Zvyšovanie a prehľbovanie kvalifikácie]	675
§ 154	[Získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením]	676
§ 155	[Kvalifikačná dohoda]	678
Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce		682
§ 156	[Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce]	682
§ 157	[Návrat na pôvodnú prácu a pracovisko alebo na inú prácu]	683
Zamestnanec so zdravotným postihnutím		689
§ 158	[Povinnosť zamestnávania zamestnanca so zdravotným postihnutím].	689
§ 159	[Teoretická príprava a rekvalifikácia]	691
Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti		692
§ 160	[Starostlivosť o pracovné podmienky žien]	692
§ 161	[Zákaz práce tehotným ženám]	693
§ 162	[Dočasná úprava pracovných podmienok]	695
Úprava pracovného času		697
§ 164	[Úprava pracovného času pre mužov a ženy starajúce sa o deti].	697
§ 165	[Úprava pracovného času pre zamestnanca starajúceho sa o blízku osobu].	700
Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka		700
§ 166	[Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka]	700
§ 167	[Nástup na materskú dovolenku]	706
§ 168	[Osobitné doby materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky]	707
§ 169	[Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka pri prevzatí dieťaťa na základe rozhodnutia súdu].	711
§ 170	Prestávky na dojčenie	712
Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov		714
§ 171	[Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov]	714
§ 172	[Skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom]	719
§ 173	[Zákaz práce mladistvým zamestnancom]	721
§ 174	Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti	722
§ 175	Práce zakázané mladistvým zamestnancom.	727
§ 176	Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci.	729

ÔSMA ČASŤ – NÁHRADA ŠKODY	735
Predchádzanie škodám	735
§ 177 [Prevenčná povinnosť zamestnávateľa]	735
§ 178 [Prevenčná povinnosť zamestnanca]	737
Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu	739
§ 179 [Zodpovednosť zamestnanca za škodu]	739
§ 180 [Zodpovednosť zamestnanca postihnutého duševnou poruchou]	744
§ 181 [Povinnosť upozorniť na hroziacu škodu a zakročovacia povinnosť]	744
Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať	746
§ 182 [Zodpovednosť za schodok]	746
§ 183 [Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti]	749
§ 184 [Inventarizácia]	750
§ 185 [Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov]	751
Rozsah a spôsob náhrady škody	752
§ 186 [Limity rozsahu zodpovednosti zamestnanca za škodu]	752
§ 187 [Delená zodpovednosť]	755
§ 188 [Určenie výšky škody]	756
§ 189 [Náhrada schodku a straty zvereného predmetu]	757
§ 191 [Uznanie spôsobenej škody]	758
§ 192 [Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu]	761
§ 193 [Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach]	763
§ 194 [Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody]	765
Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania	766
§ 195 [Pracovný úraz]	766
§ 196 [Liberačné dôvody]	773
§ 197 [Zodpovednosť za pracovný úraz pri odvracaní škody]	778
§ 198 [Nároky z pracovného úrazu a choroby z povolania]	778
Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch	779
§ 215 [Zodpovednosť za škodu pri výkone verejnej funkcie]	779
Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa	783
§ 217 [Náhrada škody zamestnancovi]	783
§ 218 [Delená zodpovednosť]	785
§ 219 [Regresný nárok zamestnávateľa]	786
Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním	787
§ 220 [Definícia plnenia pracovných úloh a priamej súvislosti s ním]	787
§ 221 [Cesta do zamestnania ako plnenie pracovných úloh]	789
§ 222 [Bezodôvodné obohatenie]	790
DEVIATA ČASŤ – DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU	795
Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	795
§ 223 [Pôsobnosť Zákonníka práce pre dohody]	795
§ 223a [Minimálna predvídateľnosť práce]	799

§ 224	[Povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca]	803
§ 225	[Zodpovednosť za škodu]	805
§ 226	Dohoda o vykonaní práce	809
Dohoda o brigádnickej práci študentov		810
§ 227	[Štatút žiaka a študenta]	810
§ 228	[Náležitosti dohody o brigádnickej práci študenta]	812
§ 228a	Dohoda o pracovnej činnosti.	813
DESIATA ČASŤ – KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY		817
§ 229	Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy	817
Odborová organizácia		819
§ 230	[Pôsobenie odborovej organizácie].	819
§ 230a	Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.	823
§ 230b	[Právo odborovej organizácie osloviť zamestnanca a právo na informovanie]	825
§ 231	[Nároky z kolektívnej zmluvy]	827
§ 232	[Pluralita odborových organizácií]	830
§ 233	Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník	832
Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie		833
§ 234	[Spôsob voľby, aktívne a pasívne volebné právo]	833
§ 235	[Zánik zamestnaneckej rady]	837
§ 236	[Zánik členstva v zamestnaneckej rade].	838
§ 237	Prerokovanie	840
§ 238	Právo na informácie.	842
§ 239	Kontrolná činnosť	844
§ 240	Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana	846
Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie		854
§ 241	[Nadnárodné informácie]	854
§ 241a	[Výklad pojmov k právu na nadnárodné informácie].	855
§ 242	[Osobný rozsah povinnosti na nadnárodné informácie]	858
§ 243	[Európska zamestnanecká rada]	859
§ 243a	Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi	860
§ 244	Osobitný vyjednávaci orgán	862
§ 245	Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady.	864
§ 245a	Dohoda o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi	865
§ 246	Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona.	866
§ 247	Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona.	867
§ 248	Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou	868
§ 249	Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou	870
§ 249a	Ochrana informácií	871
§ 250	Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.	872
§ 250a	Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa	873

**JEDENÁSTA ČASŤ – OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE,
NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU 875**

§ 250b	[Výkon práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu]	875
§ 250ba	[Podmienky zabezpečenia bezplatného dodania testov]	883

DVANÁSTA ČASŤ – PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA 884

Prechodné ustanovenia 884

§ 251	884
§ 252	884
§ 252a	884
§ 252b	884
§ 252c	Prechodné ustanovenia účinné k 1. marcu 2009	884
§ 252d	Prechodné ustanovenie účinné k 1. marcu 2010	885
§ 252e	Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2011	885
§ 252f	Prechodné ustanovenie účinné od 6. júna 2011	885
§ 252g	Prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011	885
§ 252h	Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2013	886
§ 252i	Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2013	886
§ 252j	Prechodné ustanovenie účinné od 1. júla 2014	886

Prechodné ustanovenia účinné od 1. marca 2015. 886

§ 252k	886
§ 252l	887
§ 252m	Prechodné ustanovenie účinné od 1. mája 2018.	887
§ 252n	Prechodné ustanovenie účinné od 30. júla 2020	887
§ 252o	Prechodné ustanovenie v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19.	888
§ 252p	Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2021.	888
§ 252q	Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 2. februára 2022.	888
§ 252r	888
§ 252s	Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022	888
§ 253	888
§ 254	889

Záverne ustanovenia 889

§ 254a	889
§ 255	Zrušovacie ustanovenie.	889
§ 256	Účinnosť.	891

Prílohy. 891

Príloha č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z.	CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST	891
Príloha č. 1a k zákonu č. 311/2001 Z. z.	MALOOBCHODNÝ PREDAJ, PRI KTOROM MOŽNO ZAMESTNANCOVI NARIADIŤ ALEBO S NÍM DOHODNÚŤ PRÁCU V DŇOCH USTANOVENÝCH ZÁKONOM	892
Príloha č. 1b k zákonu č. 311/2001 Z. z.	SEZÓNNE PRÁCE	892
Príloha č. 2 k zákonu č. 311/2001 Z. z.	Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie.	893

ZÁKON

č. 311/2001 Z. z.

z 2. júla 2001

Zákonník práce

(v znení č. 165/2002 Z. z., 408/2002 Z. z., 413/2002 Z. z., 210/2003 Z. z., 461/2003 Z. z., 5/2004 Z. z., 365/2004 Z. z., 82/2005 Z. z., 131/2005 Z. z., 244/2005 Z. z., 570/2005 Z. z., 124/2006 Z. z., 231/2006 Z. z., 348/2007 Z. z., 200/2008 Z. z., 460/2008 Z. z., 49/2009 Z. z., 184/2009 Z. z., 574/2009 Z. z., 543/2010 Z. z., 48/2011 Z. z., 257/2011 Z. z., 406/2011 Z. z., 512/2011 Z. z., 251/2012 Z. z., 252/2012 Z. z., 345/2012 Z. z., 361/2012 Z. z., 233/2013 Z. z., 58/2014 Z. z., 103/2014 Z. z., 183/2014 Z. z., 307/2014 Z. z., 14/2015 Z. z., 61/2015 Z. z., 351/2015 Z. z., 378/2015 Z. z., 440/2015 Z. z., 82/2017 Z. z., 95/2017 Z. z., 335/2017 Z. z., 63/2018 Z. z., 347/2018 Z. z., 376/2018 Z. z., 307/2019 Z. z., 319/2019 Z. z., 375/2019 Z. z., 380/2019 Z. z., 63/2020 Z. z., 66/2020 Z. z., 157/2020 Z. z., 294/2020 Z. z., 326/2020 Z. z., 76/2021 Z. z., 215/2021 Z. z., 407/2021 Z. z., 412/2021 Z. z., 539/2021 Z. z., 82/2022 Z. z., 125/2022 Z. z., 222/2022 Z. z., 248/2022 Z. z., 350/2022 Z. z., 376/2022 Z. z.)

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

[Základné zásady v pracovnom práve]

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych 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, príslušnosti alebo iného zmýšľania, odbrovej 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.

Komentár k čl. 1

Základné zásady v pracovnom práve

Základné zásady sú vlastné každému, verejnému či súkromnému právnenému odvetviu, vyjadrujú jeho esenciálnu podstatu, charakterizujú ho, zdôrazňujú jeho osobité funkcie a tým ho súčasne odlišujú od iných právnych odvetví. Mnohé zásady sú vlastné viacerým právnym odvetviam, pričom ich dôraz či význam môže byť posilnený alebo, naopak, oklieštený (právne umocnená zásada zmluvnej slobody v obchodnom práve verus výrazne obmedzená zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve), niektoré zásady sú typické iba pre určité právne odvetvie (zásada koalície slobody v pracovnom práve). Vo všeobecnosti platí, že zásady právneho odvetvia nie sú súčasťou normatívneho textu, ale abstrahujú sa z právnych noriem ako všeobecné pravidlá, ktoré vyjadrujú podstatu toho-ktorého právneho odvetvia.

V pracovnom práve sú však základné zásady vyjadrené aj priamo v právnom texte, konkrétne v úvodných článkoch (čl. 1 až čl. 11) ZP sú vyjadrené v abstraktnejšej podobe v porovnaní s konkrétnym paragrafovým znením. Okrem ZP výslovné vyjadrenie základných princípov sa nachádza aj v ZoŠS (čl. 1 až čl. 9).

Vychádzajúc z úvodných článkov Zákonníka práce (čl. 1 až čl. 11) možno identifikovať nasledovné základné zásady, resp. sociálne práva:

- zásada rovnakého zaobchádzania (čl. 1 a čl. 6 ZP),
- zásada zmluvnej slobody (čl. 2 ZP),
- zásada koalície slobody (čl. 10 ZP),
- zákaz nútenej práce (čl. 2 ZP),
- zákaz zneužitia práva a podmienka výkonu práva v súlade s dobrými mravmi (čl. 2 ZP),
- právo na mzdu, právo na ochranu bezpečnosti a zdravia a právo na vhodné pracovné podmienky (čl. 3 ZP),
- právo na ingerenciu a participáciu zamestnanca na činnosti zamestnávateľa (čl. 4 ZP),
- právo na zvýšenú ochranu tehotných žien, žien v ranom materstve, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím (čl. 6 až čl. 8 ZP),
- právo na súdnu ochranu (čl. 9 ZP),
- právo na ochranu osobných údajov (čl. 11 ZP).

Nie každý z úvodných článkov ZP vyjadruje samostatnú zásadu pracovného práva, taktiež platí, že aj bez výslovného vyjadrenia v niektorom z čl. 1 až 11 ZP je možné abstrahovať zásadu pracovného práva z textu právnych noriem a relevantnej judikatúry súdnych autorít. Za takéto zásady, mimo rámca úvodných článkov Zákonníka práce, možno považovať napríklad zásadu zákazu prenášať riziko z výkonu závislej práce na zamestnanca alebo zásadu zákazu ukladania peňažných sankcií a postihov za porušenie pracovnej disciplíny.

Základné zásady pracovného práva sú v Zákonníku práce formulované zväčša len proklamatívne, s dôrazom na ochrannú funkciu pracovného práva, ktorá sa premieta predovšetkým do právnej ochrany zamestnanca ako ekonomicky slabšej strany. Napriek všeobecnejšej formulácii ich však nemožno považovať len za bezobsažné vyhlásenia, sú významným teoretickým východiskom pri výklade a aplikácii konkrétnych paragrafových ustanovení ZP, ako aj iných pracovnoprávných predpisov.

Zásady a sociálne práva vyjadrené v čl. 1 ZP

Článok 1 ZP vyjadruje právo na slobodnú voľbu zamestnania, právo na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a ochranu proti svojvoľnému prepusteniu, pričom tieto práva by mali byť uplatňované v súlade so zákazom diskriminácie. Zásady pracovného práva vyjadrené v úvodnom článku sa do veľkej miery prelínajú so základnými právami, predovšetkým sociálnymi právami garantovanými ústavou a celým radom medzinárodných zmlúv a dohovorov (medzi najdôležitejšie môžeme zaradiť Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Európsku sociálnu chartu a jej revidované znenie, Chartu základných práv EÚ). Právo na transparentné a predvídateľné pracovné podmienky bolo do čl. 1 ZP pojaté v súvislosti s transpozíciou základnej zásady smernice EÚ 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. Účelom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky podporou transparentnejšieho (aby zamestnanec vedel, za akých podmienok bude vykonávať prácu) a predvídateľnejšieho zamestnávania (aby zamestnanec vedel, kedy a v akom rozsahu bude vykonávať prácu) a zároveň zaistiť prispôsobivosť trhu práce.

Podľa čl. 35 ústavy každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikáť a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Čl. 36 ústavy garantuje právo zamestnancov 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.

Domáhať sa uvedených hospodárskych a sociálnych práv garantovaných ústavou (platí to pre čl. 35, čl. 36, čl. 37 ods. 4, čl. 38 až čl. 42 a čl. 44 až čl. 46) možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú. V tejto súvislosti aj ÚS SR zdôraznil, že ochrana proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania [čl. 36 písm. b) ústavy] neznamená nemennosť zamestnaneckého alebo obdobného právneho pomeru a ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s ústavnými a zákonnými limitmi na takýto postup zamestnávateľa. Takéto garancie z obsahu tohto základného práva nemožno vyvodiť a tieto záruky by boli aj proti zmyslu tohto základného práva. Ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania poskytujú všeobecné súdy a iné orgány právnej ochrany (m. m. IV. ÚS 150/03).

Súhrnne možno povedať, že čl. 1 ZP vyjadruje skôr hospodárske a sociálne práva zamestnanca než zásady, s výnimkou zásady nediskriminácie. Výklad týchto práv je uvádzaný k príslušným paragrafom ZP a ďalšia analýza by posunula rozbor skôr do akademickej roviny. Osobitne sa preto pristávame len pri zásade rovnakého zaobchádzania.

Zásada rovnakého zaobchádzania

Prísny čítaním ZP by sa mohlo zdať, že zákaz diskriminácie, resp. zásada rovnakého zaobchádzania sa má uplatniť len vo vzťahu k označeným sociálnym a hospodárskym právam („Fyzické osoby majú právo ... v súlade so zásadou rovnakého...“); pochopiteľne, zásada nediskriminácie je základným ľudským právom, ktoré sa neviaže len na niektoré vybrané sociálne a hospodárske práva. Zásada nediskriminácie presahuje rámec odvetvia pracovného práva a vo svojej podstate predstavuje jeden zo základných pilierov každej demokratickej spoločnosti, pričom nemožno ju vnímať len ako formálne dodržiavanie rovnakého správania za každých okolností, ale v súlade s materiálnym chápaním ako rovnosť možností či rovnosť šancí. Nemožno hovoriť o spravodlivej aplikácii a realizácii akéhokoľvek práva, pokiaľ nie je dodržaný príkaz nediskriminácie. Z univerzálneho hľadiska tak zákaz diskriminácie konkretizuje a dotvára základné práva a slobody, a to vrátane základných sociálnych práv.

Z pohľadu pracovného práva je zákaz diskriminácie nutné uplatňovať generálne na všetky pracovnoprávne vzťahy a ako všeobecný princíp by mal byť premietnutý aj do všetkých opatrení, rozhodnutí a pokynov zamestnávateľa, a to nielen v rámci plnení, ktoré majú nárokový charakter, ale môže ísť aj o fakultatívne plnenia zo strany zamestnávateľa v súvislosti so sociálnou politikou zamestnávateľa.

V ZP je zákaz diskriminácie upravený vo viacerých rovinách:

- všeobecný zákaz diskriminácie (čl. 1 ZP v spojitosti s § 13 ZP),
- osobitne zdôraznený zákaz diskriminácie na základe pohlavia a zákaz diskriminácie v odmeňovaní bez ohľadu na existenciu diskriminačného dôvodu (čl. 6 ZP a § 119a Zákonníka práce),
- odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 až čl. 8 ZP a predovšetkým ustanovenia siedmej časti ZP – Sociálna politika zamestnávateľa).

Antidiskriminačný zákon

Pre uplatnenie práv z porušenia zákazu diskriminácie ZP odkazuje na AnZ, ktorý vytvára spoločný právny základ pre dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania vo všetkých právnych vzťahoch vrátane oblasti pracovných vzťahov. AnZ upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

Pod pojem diskriminácia spadá niekoľko foriem diskriminačného konania s osobitnými definíciami (§ 2a AnZ), konkrétne priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, neoprávnený postih, pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu:

- *priama diskriminácia* je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- *nepriama diskriminácia* je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia

nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu;

- *obťažovanie* je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrážajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti;
- *sexuálne obťažovanie* je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrážujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie;
- *pokyn na diskrimináciu* je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby;
- *nabádanie na diskrimináciu* je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby;
- *neoprávnený postih* je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí:
 - a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
 - b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia, alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
 - c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Nároky z diskriminačného konania

Kto sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa na súde domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania:

- *upustil od svojho konania* – negatívnou žalobou o zdržanie sa neoprávneného zásahu do práva, pokiaľ diskriminačný zásah trvá,
- *napravil protiprávny stav* – reštitučnou žalobou o napravenie protiprávneho stavu a odstránenie následkov protiprávneho konania,
- *poskytol primerané zadostučinenie* – satisfakčnou žalobou o poskytnutie primeraného zadostučinenia, ak by primerané zadostučinenie formou ospravedlnenia nebolo dostačujúce, najmä bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch,
- *nahradiť škodu* – žalobou na plnenie, pričom náhradu škody možno požadovať nielen na základe pracovnoprávných predpisov, ale aj na podklade noriem občianskeho práva;
- taktiež sa možno domáhať *neplatnosti právneho úkonu* – žaloba o neplatnosť smeruje voči právnomu úkonu, ktorého účinnosť bola pozastavená z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti (whistleblowing).

V rozhodovacej činnosti všeobecných súdov sa objavuje otázka, či nároky z diskriminačného konania, tak ako ich upravuje ustanovenie § 9 AnZ, možno chápať ako taxatívny výpočet alebo naopak, či ide len o demonštratívny zoznam. Táto otázka nebola priamym predmetom súdnych konaní, avšak súdy na ňu museli reagovať, pokiaľ sa účastníci konania, v procesnom postavení žalobcu, domáhal vyslovenia odsudzujúceho výroku, t. j. výroku, ktorým by sa konštatovalo diskriminačné konanie zo strany žalovaného účastníka konania. NS SR aplikačnú nejednotnosť odstránil a vo svojom rozhodnutí (NS SR, sp. zn. 5Cdo 257/2010) vyslovil, že žaloba, ktorou sa diskriminovaný domáha, aby súd určil, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania, je prípustná a je primeraným a efektívnym prostriedkom vyslovenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, keďže AnZ poskytuje len demonštratívny výpočet prostriedkov ochrany, ktorých sa účastník môže na súde domáhať. Pri konštatovaní porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nie je potrebné preukazovať naliehavý právny záujem, keďže súd v tomto konaní neurčuje, či tu právny vzťah alebo právo je, alebo nie je. Porušenie týchto práv (zásady rovnakého zaobchádzania) vyplýva priamo zo zákona.

Výška primeraného zadosťučinenia

Ďalšou dôležitou otázkou je výška primeraného zadosťučinenia. Podľa § 9 AnZ poškodená osoba sa môže domáhať náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch v prípade, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. Všeobecné súdy pri rozhodovaní o primeranom zadosťučinení často poukazujú na potrebu preukázania zníženia dôstojnosti značným spôsobom a v prípade, ak k preukázaniu tejto skutočnosti z ich pohľadu nedôjde, mnohokrát ako primerané zadosťučinenie priznajú len ospravedlnenie bez náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Takýto postup je rozporný s požiadavkami Únie a relevantnou judikatúrou SD EÚ, ktorá by mala byť vnútroštátnymi súdmi rešpektovaná. Únie právo dlhodobo stanovuje, že sankcie za porušenie zákazu diskriminácie musia byť *účinné, primerané a odstrašujúce*. Novšia smernica 2006/54/ES ďalej dopĺňa, že je vhodné vopred vylúčiť stanovenie akejkoľvek hornej hraničnej hodnoty pre takéto náhrady, okrem prípadov, keď zamestnávateľ môže dokázať, že škoda spôsobená žiadateľovi v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice spočíva len v tom, že sa nezohľadnila jeho žiadosť o zamestnanie. Požiadavka na účinné, primerané a odstrašujúce sankcie za diskriminačné konanie je premietnutá aj v judikatúre SD EÚ. Už v staršom prípade vo veci Colson (rozhodnutie ESD č. 14/83 porovnaj aj C-271/91 vo veci Marshall) SD EÚ konštatoval, že opatrenia, ktoré členský štát zvolí v prípadoch diskriminácie, musia viesť k skutočnej a účinnej právnej ochrane a okrem toho musia predstavovať skutočný odstrašujúci účinok pre diskriminujúcu osobu. Okrem uvedeného SD EÚ v tejto veci v súvislosti s rozhodovaním o primeranom zadosťučinení taktiež judikoval, že vnútroštátne súdy sú povinné vykladať a aplikovať právne predpisy prijaté s cieľom implementácie smerníc plne v súlade s požiadavkami Európskej únie (v tom čase Európskych spoločenských).

Vychádzajúc z požiadaviek únieového práva, podporených relevantnou judikatúrou, primeranému zadosťučineniu (ktoré najskôr zodpovedá sankciám podľa antidiskriminačných smerníc Únie) možno prisúdiť nielen základnú satisfakčnú funkciu, ale aj funkciu sankčnú. Sankčná funkcia náhrady znamená, že cieľom má byť nielen kompenzácia diskriminovaného, ale skôr potrestanie diskriminujúceho za protiprávne konanie, ktorého sa dopustil a ktorým diskriminovanému spôsobil ujmu, a odradiť ho alebo akúkoľvek tretiu osobu od opakovania takéhoto konania v budúcnosti.

Rozhodovacia činnosť o diskriminačných žalobách v pracovných veciach by sa mala blížiť k únieovej judikatúre a preukazovanie značnej ujmy by sa malo vykladať v neprospech diskriminujúceho. K diskriminačnému konaniu v pracovnoprávných vzťahoch nedochádza verejne, naopak, zásah diskriminujúcej osoby voči diskriminovanému je známy len úzkemu okruhu osôb (napríklad kolegom obete diskriminácie), mnohokrát zásah prebieha bez verejnosti. Tieto skutočnosti vyplývajú z povahy vecí, resp. z okolností jednotlivých prípadov, avšak určite nemôžu znižovať závažnosť diskriminačného konania. Vyjadrujeme presvedčenie, že všeobecné súdy by mali pri identifikácii rozsahu či závažnosti zníženia dôstojnosti alebo spoločenského uplatnenia klásť v prípade diskriminačného konania nižšie požiadavky, než je to napríklad pri ochrane osobnosti.

Čl. 2

[Zmluvná sloboda v pracovnom práve]

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Komentár k čl. 2**Zmluvná sloboda v pracovnom práve**

Dovoľíme si konštatovať, že slovná formulácia vyjadrená v čl. 2 ZP je pre určenie hraníc zmluvnej slobody nezrozumiteľná a rozhodne z nej nemožno priamo vyčítať uplatnenie zmluvnej zásady v jej plnom rozsahu. Zmluvná sloboda je zvýraznená len vo vzťahu k osobe zamestnávateľa a aj to len v jej dvoch čiastkových aspektoch (sloboda uzavretia zmluvy a sloboda výberu zmluvného partnera) s dôvetkom, že zmluvnú slobodu zamestnávateľa možno obmedziť zákonom či medzinárodnou zmluvou. Okrem tohto tento článok zakotvuje pozitívny príkaz vykonávať subjektívne práva z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi a zákaz zneužitia práva. Uvedené však nič nemení na tom, že zmluvná sloboda (aj so svojimi zákonnými limitmi) je vlastná ako zamestnávateľovi, tak aj zamestnancovi. Oba subjekty majú v rámci zákonom daných hraníc slobodu uskutočňovať právne úkony, predovšetkým slobodne sa rozhodnúť založiť pracovný pomer či obdobný alebo iný pracovnoprávny vzťah, ukončiť tento právny vzťah, majú právo v rámci právneho vzťahu slobodne kontrahovať, meniť dohodnuté pracovné podmienky a pod.

Vznik pracovného pomeru a s tým spojený subordinačný vzťah zamestnanca voči zamestnávateľovi neznamena stratu jeho zmluvnej slobody, len zákonnú požiadavku podriaďiť sa jeho pokynom. Zmluvnú slobodu cítime vždy prítomnú a vlastnú všetkým účastníkom pracovnoprávneho vzťahu, nie však bezhranične. Z pohľadu autonómie vôle jednotlivca je pracovné právo oproti občianskemu či obchodnému právu pevne zviazané, nie však až natoľko, aby stratilo svoj charakter súkromného právneho odvetvia.

Pre pracovné právo je charakteristický paternalistický prístup spojený (v porovnaní s inými právnymi odvetviami súkromného práva) s obmedzením zmluvnej slobody v prospech ekonomicky slabšej strany – zamestnanca. Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri výkone závislej práce sú založené na právnej a faktickej nerovnosti zmluvných strán. Preto do tohto súkromnoprávneho vzťahu vstupuje štát, ktorý stanovuje mantinely a brzdy brániace zneužívaniu najmä fakticky nerovného postavenia strán.

Pri posudzovaní zmluvnej slobody v pracovnom práve je žiaduce osobitne vnímať prejav zmluvnej slobody, ktorý je obmedzením dotknutý. Prejav zmluvnej slobody ako výraz jej realizácie v praxi má viacero variácií, pričom obmedzenia (limity) sa viažu na každý jeden z nich. Môžeme pritom poukázať na obmedzenia pri:

- slobode uskutočnenia právneho úkonu – výrazné obmedzenie zmluvnej slobody zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru s cieľom ochrany zamestnanca (pozri výklad k § 59 a nasl.);
- slobode výberu zmluvného partnera – obmedzenie tzv. nepravým kvóta systémom pri zamestnávaní zamestnancov so zdravotným postihnutím, obmedzenie pri zamestnávaní cudzincov a blízkych osôb vo verejnej správe (pozri výklad k § 6 a k § 158);
- slobode výberu obsahu právneho úkonu – početné kogentné normy limitujú rámec obsahu pracovnoprávneho vzťahu, prevažne v podobe zákonného maxima alebo minima (pozri výklad k § 1 ods. 6);
- slobode výberu zmluvného typu a formy – numerus clausus zmluvných typov, príkaz formálnych úkonov pod sankciou neplatnosti, ktorý garantuje právnu istotu (pozri výklad k § 17 a § 18).

Dobré mravy v pracovnom práve

ZP kladie všeobecnú požiadavku, aby výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov bol v súlade s dobrými mravmi. Okrem čl. 2 ZP rovnaký duplicitný zákonný text nájdeme aj v § 13 ZP. Dobré mravy nie sú definované právnym predpisom, obsahový rámec tohto v práve dôležitého pojmu sa tvorí právnou vedou a relevantnou judikatúrou. V praxi všeobecných súdov sa pojmom dobré mravy (boni mores) označuje súhrn základných spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré preukázali počas historického vývoja určitú mieru stálosti (nemennosti), vyjadrujú podstatné historické tendencie a stotožňuje sa s nimi podstatná časť spoločnosti (NS SR, sp. zn.

5 Cdo 151/2009). Dobrými mravmi sú pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku (NS SR, sp. zn. 5 Cdo 42/2010).

Vo všeobecnosti ide o prípad konania v rozpore s dobrými mravmi vtedy, keď konajúci síce navonok postupuje v medziach svojho práva, ale realizáciou tohto práva sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu. Za právny úkon priečiaci sa dobrým mravom treba považovať úkon, ktorý je všeobecne neakceptovateľný z hľadiska v spoločnosti prevládajúcich mravných zásad a princípov vzájomných vzťahov medzi ľuďmi. Súlad právneho úkonu s dobrými mravmi treba posudzovať vždy komplexne so zreteľom na konkrétnu situáciu na oboch stranách sporu (nielen osoby vykonávajúcej určité právo, ale aj osoby týmto úkonom dotknutej) s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti a nezávisle od vedomia a vôle (zavinenia) toho, kto právo alebo povinnosť vykonáva (NS SR, sp. zn. 7 Cdo 370/2015).

I keď pojem dobré mravy nie je v právnom poriadku Slovenskej republiky definovaný, ZP naň odkazuje vo viacerých ustanoveniach. Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 ZP). Zamestnávateľ má povinnosť dbať na dobré mravy pri prideľovaní prác mladistvým zamestnancom či už v pracovnom pomere (§ 173 ZP), alebo na základe niektorých z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ods. 3 ZP). Zamestnávateľ zároveň nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi (§ 47 ods. 3 ZP). Vysokú dôležitosť viažu na seba dobré mravy v súvislosti s náhradou škody, ZP stanovuje osobitnú zodpovednosť zamestnanca aj zamestnávateľa za škodu, ktorú spôsobili úmyselným konaním proti dobrým mravom (§ 179 a § 192 ZP), a zároveň rozširuje rozsah náhrady škody zamestnanca aj na ušlý zisk v prípade, ak bola škoda spôsobená úmyselne a zároveň by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom (§ 186 ods. 3 ZP). V neposlednom rade treba mať na mysli, že aj v pracovnom práve právny úkon, ktorý sa prieči dobrým mravom, je neplatný (§ 39 OZ).

Na prvý pohľad ťažko uchopiteľný pojem dobré mravy sa pretavuje do konkrétnej rozhodovacej činnosti. V spore o neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou súdy vyslovili, že **neplatnou je aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku** (NS SR, sp. zn. 5 Cdo 42/2010).

Povinnosť konať v súlade s dobrými mravmi môže naraziť aj na námietku premlčania. I keď generálne platí, že dôvodné zniesenie námietky premlčania v civilnom procese (§ 100 ods. 1 OZ) nemožno považovať za konanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi (NS SR, 1Cdo 148/2004), vyšší všeobecný súd v odôvodnenom prípade kontroval a uviedol, že „rešpektuje právo veriteľa vzniesť vo veci námietku premlčania, je však toho názoru, že v prípade pracovnoprávných vzťahov je namieste vo výnimočných situáciách, kedy k výkonu práva môže dôjsť v úmysle poškodiť, či znevýhodniť druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, resp. ak výkon práv vedie k neprijateľným dôsledkom medzi účastníkmi právneho vzťahu, aplikovať ustanovenia o ochrane dobrých mravov v tom zmysle, že súd neprizná právnu ochranu výkonu práva, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi“ (KS v Košiciach, sp. zn. 3Co 4/2010, pozri aj III. ÚS 400/2010).

Zneužitie práva

Zneužitie práva vymedzuje čl. 2 základných zásad a úplne zhodne aj § 13 ZP ako všeobecne platný zákaz zneužívať práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Zákaz sa vzťahuje rovnako na zamestnávateľa, ako i na zamestnanca. Z povahy pracovnoprávneho vzťahu možno usúdiť, že k zneužitiu práva bude dochádzať prevažne zo strany zamestnávateľa, avšak nemožno vylúčiť ani zneužitie práva zamestnancom, napríklad v prípade využívania zákonnej úpravy prekážok v práci.

Obsah pojmu zákaz zneužitia práva (obdobne ako dobré mravy) naberá kontúry prostredníctvom judikatúry, ktorá zdôrazňuje, že ak účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie s cieľom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len s tým cieľom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne

v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu (NS SR, sp. zn. 5M Cdo 17/2008, NS SR, sp. zn. 5 Cdo 42/2010). Obdobne česká judikatúra považuje za zneužitie výkonu práva také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené s priamym úmyslom spôsobiť ujmu inému účastníkovi právneho vzťahu (NS ČR, sp. zn. 31 Cdo 992/99).

Následkom porušenia zákazu zneužitia práva (a splnenia ďalších podmienok) môže byť neplatnosť právneho úkonu. To však nerieši neželaný stav zneužitia práva úplne, keďže zneužitie práva sa mnohokrát realizuje prostredníctvom pokynov zamestnávateľa, ktoré nemajú povahu právneho úkonu. Dlhodobým problémom je šikana na pracovisku, ktorá je rozsiahlo analyzovaná sociológmi, psychologmi, čiastočne aj právnou vedou, menej však už v rozhodovacej činnosti súdov. Vplyvom moderných technológií k tomu pristupuje aj nátlak na zamestnanca, aby bol neustále k dispozícii zamestnávateľovi. Pokiaľ zamestnávateľ opakovane požaduje od zamestnanca plnenie úloh okamžite a pre zamestnanca v neprijateľnom čase, aj keď to vzhľadom na ich obsah, zameranie a dôležitosť nie je nevyhnutné, takýmito pokynmi by nemal byť zamestnanec viazaný, aspoň čo do termínu ich vykonania, keďže konanie zamestnávateľa javí znaky zneužitia práva.

Predpokladajme, že zamestnávateľ zneužíva pokynové právo a zamestnancovi ukladá šikanózne úlohy. ZP pri zneužití práva priznáva zamestnancovi právo podať sťažnosť, na ktorú je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Keďže ide o zneužitie práva zo strany zamestnávateľa (čo nemusí byť pravidlom), tak zamestnanec sa z jeho strany ochrany nedočká. Otázkou zostáva, ako má (môže) zamestnanec aktívne konať k odstráneniu neželaného stavu ešte počas trvania pracovného pomeru. Zo strany orgánov dozoru prebieha kontrola normovania práce a dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, ktoré je možné dostatočne kvantifikovať a klasifikovať. V prípadoch zneužitia práva či diskriminácie zväčša odkážu na právo súdnej ochrany. Šikanovanie a diskriminácia nemajú na prvý pohľad bližšiu spojitosť, avšak súčasťou širšieho termínu diskriminácia je aj obťažovanie, ktoré je definované ako správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. V legálnej definícii pojmu obťažovanie sa tak priamo nenachádza diferenciačné kritérium a na rozdiel od iných druhov diskriminácie pri identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnanie s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom. Domnievame sa, že zákaz obťažovania, resp. zákaz diskriminácie je právnym inštrumentom spôsobilým poskytnúť ochranu voči šikane. Ak absentuje osobitá právna úprava, ktorá by priamo poskytovala možnosť slabšej strane domáhať sa peňažnej náhrady pri zneužití práva či šikane, je vecou rozumného výkladu existujúcich právnych noriem, aby sa takáto nevyhnutná ochrana ponúkla prostredníctvom už ukotvených právnych inštitútov.

Napokon, pre účinnú ochranu voči šikanóznemu správaniu môže byť pre nás inšpiratívna rozhodovacia činnosť českých všeobecných súdov, ktoré prerokúvajú žalobné návrhy zamestnancov na náhradu škody na duševnom zdraví, ktoré mali vzniknúť v príčinnej súvislosti s konaním zamestnávateľa (prípadne jeho inými zamestnancami) bez toho, aby sa právny dôvod uplatňovaného nároku na náhradu škody výslovne dával do súvisu s pracovným úrazom (NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014).

Čl. 3

[Odplatosť závislej práce]

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

Komentár k čl. 3

Odplatný výkon závislej práce

ZP v čl. 3 základných zásad umocňuje ústavné práva garantované čl. 36 ústavy na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a zvyrazňuje právo zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu a súčasne právo na bezpečné a kvalitné pracovné podmienky.

Právo na spravodlivú a uspokojivú odmenu je základným právom a vnímame ho ako súčasť širšieho konceptu základného práva na ľudskú dôstojnosť. Základné právo na odmenu je garantované množstvom medzinárodných zmlúv a dohovorov, osobitne možno spomenúť Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948 (čl. 23) a Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966 (čl. 7). MOP okrem práva na spravodlivú a uspokojivú odmenu určuje postupne v jednotlivých dohovoroch č. 26/1928, č. 99/1951 a napokon aj v dohovore č. 131/1970 a odporúčaní č. 135/1970 metódy určenia minimálnych miezd. Listina základných práv a slobôd v článku 28, rovnako ako ústava v čl. 36, priznáva zamestnancom právo „na spravodlivú odmenu a uspokojivé pracovné podmienky“. V regionálnom európskom priestore si členské štáty Rady Európy ratifikáciou Európskej sociálnej charty (revidovanej) dávajú za jeden z primárnych cieľov zabezpečiť „všetkým pracovníkom právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne“ (I. časť bod 4, rovnako aj článok 4).

Napriek tomu, že odmena sa už nenachádza v legálnej definícii závislej práce (§ 1 ods. 2 ZP) ako pojmový znak, odplatu za výkon práce je nutné považovať za imanentnú súčasť závislej práce. Vypustenie znaku vykonávania závislej práce za mzdu alebo odmenu nezbavilo zamestnávateľa povinnosti poskytovať za vykonanú prácu odplatu s nastavenou minimálnou úrovňou. Právo na odmenu sa odvíja z povahy závislej práce a v neposlednom rade aj z prijatých medzinárodných dokumentov a ústavy. Závislá práca je vykonávaná vždy za odmenu. Mzdové podmienky sú podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy (pokiaľ nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve) a povinnosť zamestnávateľa platiť zamestnancovi mzdu zakotvuje štvrtá časť ZP.

Právna terminológia odplaty za výkon závislej práce

V právnych predpisoch sa stretávame s viacerými pojmami, ktoré vyjadrujú príjem zamestnanca za výkon jeho závislej práce. Pojmoslovie nie je jednotné a mení sa v závislosti od toho, v akom právnom vzťahu sa závislá práca vykonáva, pričom sa rozlišuje medzi pojmami odmena, mzda, plat.

Pojem odmena má svoje užšie a širšie vyjadrenie. Z ústavnoprávneho hľadiska je pojem odmena ukotvený v čl. 36 ústavy extenzívne, ústavné základné právo na odmenu zahŕňa v sebe právo na mzdu, plat i odmenu v užšom slova zmysle. Termín odmena v užšom slova zmysle je v ZP vyjadrený ako odplata za výkon práce na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pojem odmena sa vyskytuje aj v predpisoch upravujúcich odmeňovanie v štátnej službe a pri výkone práce vo verejnom záujme ako súčasť platu. Napokon odmena sa často využíva v neformálnom jazyku pre označenie fakultatívneho plnenia zamestnávateľa ku mzde (vianočná odmena, odmena pri príležitosti dosiahnutia okrúhleho výročia a pod.). Mzda je plnenie za výkon práce v pracovnom pomere a ZP ju v § 118 definuje pozitívne (definícia mzdy a plnenia, ktoré sa posudzujú ako mzda) i negatívne (finančné plnenia, ktoré sa za mzdu nepovažujú). Od pojmu mzda je nutné odlišiť termín mzdové podmienky, ktoré sú podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, pokiaľ nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Podľa § 119 ZP mzdové podmienky vyjadrujú formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Plat je peňažné plnenie za výkon práce v služobnom pomere, štátnozamestnaneckom pomere a pri výkone práce vo verejnom záujme. Osobitné zákony určujú presné pravidlá, ako má zamestnávateľ postupovať pri určovaní jeho výšky. V porovnaní so mzdou, kde zákon stanovuje minimálne hranice prostredníctvom inštitútu minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov, slobodná dohoda na určenie platu je podstatne obmedzená a možnosť zmluvnej slobody zamestnávateľa je v zásade obmedzená na poskytnutie fakultatívnych príplatkov a odmeny ku platu.

Bezpečné a kvalitné pracovné podmienky

Čl. 3 ZP okrem základného práva na odmenu za prácu zakotvuje aj právo na bezpečné pracovné prostredie a kvalitné pracovné prostredie. Právo na bezpečné pracovné prostredie je zvýraznené právom na odpočinok a zotavenie po práci. Kvalitné pracovné prostredie ZP vymedzuje v čl. 3 ako pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

BOZP tvorí imanentnú súčasť pracovných podmienok s cieľom vylúčiť alebo minimalizovať pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. Charakteristickým znakom pre BOZP je rozsiahlosť a pomerne veľké množstvo právnych predpisov. Právo na BOZP je v prvom rade základným právom garantovaným ústavou a listinou a množstvom medzinárodných dokumentov na univerzálnej a regionálnej úrovni. Možno spomenúť Dohovor MOP o bezpečnosti a zdraví pri práci a o pracovnom prostredí č. 155 z roku 1981, Dohovor MOP o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187 z roku 2006, Európsku sociálnu chartu a jej revidované znenie. BOZP je výraznou agendou aj normotvorby EÚ už od začiatku európskej integrácie, nosná úniová úprava je ukotvená v rámcovej smernici Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci garantuje aj ústava a listina (čl. 36 ústavy). Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky (čl. 38 ústavy).

Čo sa týka vnútroštátnej úpravy, ZP obsahuje vo svojej šiestej časti pomenovanej Ochrana práce len základnú úpravu, nosná právna úprava je ponechaná v zákone o BOZP. Na tieto dva základné právne predpisy nadväzuje množstvo ďalších právnych predpisov, a to nielen zákonov, ale najmä podzákonných právnych noriem, ktoré stanovujú množstvo technických požiadaviek, noriem a štandardov. Právne predpisy zaisťujúce BOZP možno klasifikovať do niekoľkých skupín podľa ich obsahu a zamerania:

- *základné všeobecné predpisy na zaistenie BOZP* (Zákonník práce a zákon o BOZP),
- *predpisy upravujúce dozor a dohľad nad BOZP* (zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalej napríklad zákon č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, výbušninách a o štátnej banskej správe a ďalšie),
- *predpisy upravujúce minimálne bezpečnostné a technické štandardy* (napríklad nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 396/2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko a ďalšie),
- *právne predpisy zamerané na pracovné postupy* (vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzoricou záťažou pri práci a ďalšie),
- *ostatné predpisy najmä z oblasti verejného práva* (napríklad zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia).

Rovnako aj právo na odpočinok a zotavenie po práci sú ústavnými základnými právami (čl. 36 ústavy), ktoré majú svoje bližšie vyjadrenie v tretej časti ZP upravujúcej pracovný čas a dobu odpočinku. Ústavné práva sa realizujú prostredníctvom zákonných pravidiel rozvrhovania pracovného času, ktoré garantujú minimálny denný a týždenný odpočinok po práci. Za základné ústavné právo, ktoré sa viaže na právo na odpočinok, treba rozhodne považovať aj právo zamestnanca na dovolenku.

Čl. 4

[Právo na informovanosť]

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje

návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Komentár k čl. 4

Právo na informovanosť

Právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti prináleží podľa čl. 4 ZP zamestnancom, ktorí ho realizujú priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov. Právo na informácie je bližšie špecifikované v § 229 a nasl. ZP, pričom ZP súčasne stanovuje obmedzenie, keď zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné. V prípade poskytnutia dôverných informácií zástupcovia zamestnancov a akíkoľvek iní odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení ich ďalej poskytovať zamestnancom alebo tretím stranám. Tento záväzok sa na zástupcov a odborníkov vzťahuje aj po uplynutí ich funkčného obdobia. Výnimku tvorí poskytnutie informácií osobám, ktoré sú viazané mlčanlivosťou (napr. advokáti), a oznamovanie protispoločenskej činnosti.

V širšom úniomvom kontexte je právo na informácie predmetom smernice 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v Únii. Podľa predmetnej smernice informovanie a porady zahŕňajú:

- informovanie o aktuálnom a predpokladanom vývoji činnosti podniku alebo prevádzky a o ekonomickej situácii;
- informovanie a porady o situácii, štruktúre a možnom vývoji zamestnanosti v podniku alebo prevádzkarni, ako aj o akýchkoľvek plánovaných prognostických opatreniach, najmä ak je ohrozená zamestnanosť;
- informovanie a porady o rozhodnutiach, ktoré pravdepodobne povedú k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach.

Informovanie prebehne v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní najmä zástupcom zamestnancov realizovať zodpovedajúcu štúdiu a podľa potreby pripraviť porady. Porady sa pritom uskutočnia vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom; na príslušnej úrovni zamestnávateľov alebo zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie; na základe informácií poskytnutých zamestnávateľom a na základe stanoviska, ktoré sú zástupcovia zamestnancov oprávnení predložiť; takým spôsobom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov stretnúť sa so zamestnávateľom a získať odpoveď, ako aj zdôvodnenie odpovede na akékoľvek stanovisko, ktoré predložili.

Smernica bola transponovaná do ZP a je obsahom najmä § 229 a nasl.

Právo sa vyjadrovať a predkladať návrhy

ZP popri práve na informácie poskytuje zamestnancom právo vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch. Citovaná zásada ZP je (opakovane) pretavená aj do § 229 ZP, podľa ktorého sa zamestnanci prostredníctvom označených práv zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov. I keď tieto práva prináležia priamo zamestnancom, v praxi (a ZP to aj predpokladá) sa realizujú najmä prostredníctvom zástupcov zamestnancov.

Spôsob realizácie práva na informácie a participácie na ekonomickom a hospodárskom riadení zamestnávateľa nie je v ZP podrobne opísaný. Je preto na vzájomnej dohode zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov, akú formu zvolia, pričom v praxi sú osvedčené pravidelné stretnutia v kvartálnych, polročných či ročných intervaloch. V prípade zásadnej zmeny hospodárskej situácie by však zamestnávateľ mal svoju informačnú povinnosť plniť iniciatívne a nečakať na pravidelné stretnutie, prípadne na výzvu zo strany zástupcov zamestnancov. Právo na informácie prináleží všetkým zástupcom zamestnancov, a to aj v prípade, ak popri sebe pôsobí odborová organizácia a zamestnanecká rada. Ak zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, právo na informácie a ekonomickú a hospodársku súčinnosť formou práva vyjadriť sa a predložiť návrhy patrí priamo

zamestnancom. Nemožno vylúčiť ani situáciu, že zamestnanec alebo zamestnanci budú uplatňovať právo na informácie a participáciu v zmysle čl. 4 a § 229 ZP priamo, mimo činnosti zástupcov zamestnancov. Keďže ide o originálne právo zamestnancov, zamestnávateľ by takéto požiadavky nemal a priori odmietnuť, avšak pri neprimeraných opakovaných výzvach na plnenie informačnej povinnosti by jeho zdržanlivosť bola na mieste.

Pochopiteľne, právo predkladať návrhy neznamená, že zamestnávateľ je povinný im vyhovieť. Štandardne je v záujme zamestnávateľa hľadať možnosti akceptácie návrhov zamestnancov, avšak nie je to jeho povinnosť. V širšom kontexte tomu zodpovedá aj zákaz prenášať finančné riziká vyplývajúce z podnikania na zamestnancov. Napokon treba dodať, že vynútenie povinnosti zamestnávateľa plniť si svoje informačné povinnosti je veľmi problematické. V prípade zásadného porušenia má právo zasiahnuť inšpekcia práce, ktorá môže udeliť príkaz na nápravu a eventuálne aj pokutu, efektívne však uvedené právo nedokáže vymôcť. Do úvahy pripadá súdna žaloba o plnenie – poskytnutie informácií, čo však v praxi, aj vzhľadom na dĺžku konania, sa nejaví ako efektívny nástroj. Neposkytnutie informácií nezakladá právo na zákonný štrajk, avšak nemožno vylúčiť právo na ústavný štrajk. Zo strany zamestnávateľa by však muselo prísť k zásadnejšiemu porušeniu práv, samotné odmietnutie poskytnutia informácií o ekonomickom a hospodárskom stave zamestnávateľa sa samo osebe nejaví ako dostatočný dôvod.

Čl. 5

[Plnenie zákonných a zmluvných povinností]

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

Komentár k čl. 5

Plnenie zákonných a zmluvných povinností

Formulácia čl. 5 ZP je špecifická; pokým ostatné úvodné články ZP vyjadrujú základné zásady (najmä čl. 1, čl. 2 a čl. 10 ZP) a sociálne práva zamestnancov (najmä čl. 3 až čl. 8 ZP), čl. 5 ZP stanovuje pre zamestnanca a zamestnávateľa všeobecnú povinnosť plniť riadne povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Z formálno-právneho hľadiska označená všeobecná povinnosť je povýšená na zásadu, avšak o jej obsahovom naplnení čo do zásady možno oprávnené pochybovať (táto úvaha má hlbšie teoretické korene a autor si uvedomuje, že ak za všeobecnú zásadu považujeme pacts sunt servanda, môžeme tak preneseť aj čl. 5). Obsah čl. 5 zaväzuje zamestnávateľa a aj zamestnanca plniť si svoje povinnosti, pričom ZP má na mysli široký diapazón povinností, ktoré môžu byť zákonné, podzákonné alebo zmluvné. Katalóg povinností dopĺňajú vnútro podnikové právne normy a zvlášť pracovný poriadok (pozri výklad k § 84).

Verejnoprávne sankcie

Porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov má za následok sankciu. Mnohé normy pracovného práva sa svojím sémantickým zložením javia ako imperfektné bez účinnej zákonnej sankcie, čo možno vnímať ako oslabenie objektívnych normatívnych modalít, ktorými sú dovoľenie a nedovoľenie. Nie je to však tak. Pracovné právo považujeme primárne za odvetvie súkromného práva, avšak nemožno opomenúť výrazný zásah verejného práva do pracovnoprávných (ako súkromnoprávných) vzťahov. Odráža sa najmä vo verejnej povahe sankcií. Inštitucionálnu ochranu zabezpečuje prevažne inšpekcia práce, ale nejde o jedinú formu ochrany pracovnoprávných vzťahov orgánmi štátnej správy. Popri príslušných inšpektorátoch práce pôsobia aj ďalšie orgány, ktoré vykonávajú dozor a dohľad v rámci zákonom vymedzenej právomoci (napríklad Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky alebo **Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti**). Osobitnými právnymi predpismi sú zriadené aj ďalšie orgány dozoru, ktoré na jednotlivých úsekoch právomoci nahrádzajú inšpekciu práce (pozri výklad k čl. 9).

Zjednodušene povedané, aj keď norma neustanovuje priamo vo svojom texte aj sankciu, resp. ide o normatívnu povinnosť bez doložky neplatnosti (k tomu pozri výklad k § 17), neznamená, že ide o imperfektnú normu, naopak, s najväčšou pravdepodobnosťou pôjde o normu, ktorá obsahuje

aj sankciu za jej nedodržanie, a to vo forme kontroly a dozoru inšpekcie práce alebo iných orgánov verejnej moci, ktoré sú oprávnené v konečnom dôsledku udeľovať pokuty.

Súkromnoprávne sankcie

Pochopiteľne, pracovnoprávne normy obsahujú popri verejnoprávných sankciách aj súkromnoprávne, pričom za základné súkromnoprávne sankcie treba považovať neplatnosť právneho úkonu, právo na odstúpenie od zmluvy, zodpovednosť za škodu, následky za porušenie pracovnej disciplíny. Typická sankcia za omeškanie dlžníka s plnením peňažného dlhu – úroky z omeškania je ale v pracovnom práve sporná (pozri výklad k § 1 ods. 4 a § 79).

Ochranná funkcia pracovného práva sa odráža aj v tom, že finančné sankcie – zrážky zo mzdy pre nedodržanie pracovnej disciplíny alebo zmluvná pokuta sú v pracovnom práve vylúčené. Akákoľvek dohoda, ktorá by zamestnávateľovi umožňovala finančné trestanie porušenia pracovnej disciplíny, je vylúčená. Avšak, v ZP nájdeme osobitné inštitúty, ktoré svojou podstatou zodpovedajú konštrukcii zmluvnej pokuty, a to peňažná sankcia za nedodržanie výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP) alebo peňažná náhrada za nedodržanie konkurenčnej doložky (§ 83a ods. 5 ZP). Podstatou týchto pracovnoprávných inštitútov je rovnako ako pri zmluvnej pokute paušalizovaná náhrada škody s prevenčnou a sankčnou funkciou. ZP napokon obsahuje aj sankcie, ktoré nie sú vlastné žiadnemu inému súkromnoprávnemu odvetviu. Aj napriek tomu, že dovolenka je najvýznamnejšou dobou odpočinku, v rámci ktorej je zamestnanec oslobodený od plnenia pracovných povinností a slúži na zotavenie sa zamestnanca po vykonanej práci (pričom v priebehu čerpania dovolenky je zamestnanec hmotne zabezpečený náhradou mzdy), zákonodarca upravil možnosť jej krátenia, ktoré má povahu sankcie v pracovnom práve (§ 109 ZP).

K čl. 5 ZP je nutné zdôrazniť, že zamestnávateľ môže za porušenie povinností pristupovať len k takým súkromnoprávnym sankciám, ktoré mu ZP alebo iný pracovnoprávny predpis umožňujú. Zmluvná voľnosť je v tomto prípade obmedzená. Zároveň platí, že pre uplatnenie sankcie musí dôjsť k porušeniu zákonnej (podzákonnej) alebo zmluvnej povinnosti aj mimo čl. 5 ZP. Odvolávanie sa na abstraktnú normu vyjadrenú v čl. 5 ZP, ktorá má formálno-právnu povahu základnej zásady, na uplatnenie sankcie nepostačuje.

Čl. 6

[Zákaz diskriminácie na základe pohlavia]

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

Komentár k čl. 6

Zákaz diskriminácie na základe pohlavia

Čl. 6 ZP bližšie zdôrazňuje zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá je všeobecne vyjadrená v čl. 1 základných zásad, s akcentom na rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami. Obsah čl. 6 naplňa materiálnu podstatu zákazu diskriminácie, ktorú možno zjednodušene vyjadriť slovami – s rovnakými rovnako a nerovnakými nerovnako. Materiálny koncept nediskriminácie tak umožňuje odlišné správanie voči tehotným ženám, ženám v ranom materstve, ale aj mužom či ženám starajúcim sa o deti bez toho, aby došlo k diskriminačnému konaniu. Odlišné správanie, resp. výhodnejšia právna regulácia v prospech osobitných kategórií zamestnancov je prijímaná s cieľom podpory rodinného života. Zvýšená ochrana pritom je vlastná nielen ženám a mužom starajúcim sa o deti, ale aj osobám so zdravotným postihnutím, mladistvým a pod.

Zákaz diskriminácie na základe pohlavia je predmetom mnohých univerzálnych a regionálnych medzinárodných právnych dokumentov (k tomu pozri výklad k čl. 1) a zároveň tvorí jeden z pilierov regulácie úniového práva.

Úniová úprava

Dlhú dobu boli politika Európskej únie a jej právne nástroje v oblasti pravidiel nediskriminácie zamerané výlučne na uplatňovanie zákazu diskriminácie v odmeňovaní s ohľadom na pohlavie. Až neskôr judikatúra SD rozširovala zákaz diskriminácie aj na ďalšie oblasti a súčasne postavila zásadu rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami na roveň základných práv. Vychádzajúc aj z týchto historických súvislostí je zákaz diskriminácie v odmeňovaní podľa pohlavia (na rozdiel od zákazu diskriminácie podľa iných kritérií) bližšie konkretizovaný aj priamo v primárnom práve, a to v čl. 157 ZFEÚ. Označený čl. 157 ZFEÚ taktiež splnomocňuje Radu na prijímanie ďalšieho sekundárneho práva s cieľom uplatňovať zásadu nediskriminácie založenej na pohlaví. Rozhodnou sekundárnou právnou úpravou je smernica 2006/54/ES, ktorá do veľkej miery zjednocuje dovtedy roztrieštenú právnú úpravu (smernica zrušila dovtedy platných sedem smerníc) a zohľadňuje niektoré prvky vývoja judikatúry SD. Z hľadiska vecného rozsahu sa zásada nediskriminácie s ohľadom na pohlavie postupne rozvetvila do nasledovných oblastí:

- rovnosť v odmeňovaní,
- rovnaký prístup k zamestnaniu a príprave naň vrátane kariérneho postupu, podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania,
- rovnaké postavenie v systémoch sociálneho zabezpečenia,
- ochrana žien v tehotenstve, v ranom materstve a ochrana rodičov počas čerpania rodičovskej dovolenky.

Smernica 2006/54/ES zakazuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia vo všetkých oblastiach zamestnania bez ohľadu na to, či ide o súkromný sektor alebo verejný sektor vrátane orgánov verejnej správy. Takto všeobecne formulovaný zákaz diskriminácie sa nevzťahuje len na právo odmeňovania, ale zahŕňa všetky oblasti spojené s výkonom zamestnania alebo povolania. Osobitne sa zdôrazňuje zásada nediskriminácie:

- a) v podmienkach prístupu k zamestnaniu alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;
- b) v prístupe ku všetkým typom a ku všetkým úrovniam odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;
- c) v zamestnaní a pracovných podmienkach vrátane prepustenia, ako aj odmien;
- d) v členstve a účasti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov, alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou.

Rozhodnutia SD s vplyvom na vnútroštátnu prax

SD vo veci *Mahlburg* (207/98, *Silke-Karin Mahlburg proti Land Mecklenburg-Vorpommern*) vyslovil priamu diskrimináciu v prípade, keď zamestnávateľ odmietol prijať do zamestnania tehotnú ženu s odôvodnením, že v priebehu tehotenstva by si nemohla plniť pracovné povinnosti spojené s požadovaným pracovným miestom a pracovným zaradením. SD zdôraznil, že takéto konanie nemožno považovať za oprávnené a poukázal na to, že žene nič nebráni, aby vykonávala požadované úlohy po skončení materstva.

Priama diskriminácia bola vyslovená aj vo veci *Draehmpaehl* (180/95, *Nils Draehmpaehl proti Urania Immobilienservice OHG*), ktorá je zaujímavá tým, že išlo o diskriminačné konanie na základe pohlavia voči mužovi. Pán *Draehmpaehl* sa uchádzal o miesto asistentky, potenciálny zamestnávateľ ho ale a priori vylúčil z výberového konania. V súdnom konaní bolo preukázané, že postup zamestnávateľa bol voči uchádzačovi diskriminačným, pretože pán *Draehmpaehl* nielenže spĺňal požadované kritériá, ale bol aj z prihlásených osôb najviac kvalifikovaným.

O nepriamu diskrimináciu išlo vo veci *Kording* (100/95, *Brigitte Kording proti Senator für Finanzen*), ktorá vzbudila zvýšený záujem odbornej verejnosti. Podľa nemeckého vnútroštátneho práva

sa na pracovné miesto daňového poradcu musia robiť skúšky, ktoré sú nevyhnutným predpokladom prístupu k zamestnaniu. Bývalí štátni úradníci však boli oslobodení od povinnosti skúšky, ak odpracovali na finančných úradoch v oblasti správy daní najmenej 15 rokov v plnom pracovnom úväzku. Zamestnancom v čiastočnom pracovnom úväzku bola stanovená dlhšia doba odpracovaných rokov pre slobodný prístup k tomuto povolaniu a čiastočný pracovný úväzok nižší než polovica plného pracovného úväzku sa vôbec nebral do úvahy. Aj keď navonok šlo o neutrálne ustanovenie, ktoré priamo nediskriminovalo akúkoľvek skupinu osôb, zo skutkových okolností vyplývalo, že v takýchto čiastočných pracovných úväzkoch bol podiel žien viac než 92 %. Vychádzajúc z týchto skutkových okolností SD konštatoval nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá spočívala v tom, že zamestnanci pracujúci v čiastočnom pracovnom úväzku, ktorými boli prevažne ženy, museli mať odpracovanú dlhšiu dobu v porovnaní so zamestnancami na plný pracovný úväzok.

Na základe obdobných skutkových okolností ako vo veci Kording bola vyslovená nepriama diskriminácia aj vo veci Nikoloudi (C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi proti Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*), a to vo vzťahu k podmienkam zamestnania. V danom prípade boli z kolektívnej zmluvy vylúčení zamestnanci (vykonávajúci upratovacie práce) s čiastočným pracovným úväzkom na dobu určitú, pričom v okolnostiach daného prípadu takýmto zamestnancami boli výlučne ženy. SD konštatoval nepriamu diskrimináciu podľa pohlavia.

Prístup k zamestnaniu však možno chápať širšie ako len samotné uchádzanie sa o pracovnú pozíciu. Súdny dvor vo veciach Colson (14/83, *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen*) alebo aj Meyers (116/94, *Jennifer Meyers proti Adjudication Officer*) konštatoval, že podmienky prístupu k zamestnaniu zahŕňajú okrem práva uchádzať sa o zamestnanie v rámci predzmluvných vzťahov aj dávky, ktoré sú poskytované zo strany štátu v oblasti trhu práce, a ponuku pracovných miest.

Smernica 2006/54/ES stanovuje povinnosť nediskriminačného konania aj vo vzťahu k prepusteniu. Zákaz nediskriminácie v oblasti prepúšťania je potrebné vnímať ako povinnosť zamestnávateľa aplikovať rovnaké kritériá pri ukončovaní pracovných pomerov s ohľadom na pohlavie. Súdny dvor sa vo svojej rozhodovacej činnosti vo vzťahu k prepúšťaniu zaoberal najmä diskriminačným konaním, ktoré spočívalo v ukončení pracovného pomeru z dôvodov tehotenstva, napríklad vo veci Webb (32/93, *Carole Louise Webb proti EMO Air Cargo*) alebo vo veci Potin (C-63/08, *Virginie Pontin proti T-Comalux*), alebo z dôvodov choroby, ktorá mala priamy súvis s tehotenstvom vo veci Mary Brown (349/96, *Mary Brown proti Rentokil Ltd*).

Vnútroštátna úprava a prax

Judikatúru SD uvádzame zámerne. Nejde iba o akademický výklad, ale rozhodnutia SD sú považované za rozhodnutia súdnou autoritou, ktoré vytvárajú ustálenú súdnu prax. Ďalší dôvod, prečo sa pri popise vnútroštátnej úpravy prikláňame k rozhodnutiam SD a nie k rozhodovacej činnosti všeobecných súdov SR (najmä NS SR), je prozaický, rozhodovacia prax na národnej úrovni je stále skôr ojedinelá. Konkrétne vnútroštátne rozhodnutia sú analyzované pri jednotlivých paragrafových ustanoveniach.

Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a ochrana tehotných žien, matiek v ranom materstve a žien a mužov starajúcich sa o deti je ukotvený jednak v AnZ, v § 13 (všeobecný zákaz diskriminácie), § 119a (zákaz diskriminácie v odmeňovaní na základe pohlavia), siedmej časti (sociálna politika zamestnávateľa), ale aj v piatej časti (prekážky v práci) a iných.

Čl. 7

[Ochrana mladistvých]

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

Komentár k čl. 7

Ochrana mladistvých

V súlade s pozitívnymi opatreniami ako výrazom materiálnej rovnosti (pozri výklad k čl. 1) sú popri tehotných ženách a ženách a mužoch starajúcich sa o deti (pozri výklad k čl. 6) osobitne

chránenou kategóriou mladistvých zamestnancov. Pokým ochrana tehotných žien, matiek krátko po pôrode a rodičov starajúcich sa o deti je zameraná predovšetkým na ochranu rodiny a možnosť zosúlodenia rodinného a pracovného života (pochopiteľne, nemožno zanedbať ochranu zdravia ženy v súvislosti s tehotenstvom a narodením dieťaťa), zvýšená ochrana mladistvých je odôvodnená ochranou zdravia a potrebou ich ďalšieho fyzického a mentálneho vývoja.

Ochrana mladistvých nie je len predmetom únieového a vnútroštátneho práva, na úrovni MOP bolo prijatých viacero dokumentov s cieľom odstrániť detskú prácu. Z nášho pohľadu je dôležitý Dohovor MOP č. 138 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania, ktorý sa ratifikáciou stal záväzným aj pre SR. Pomerne podrobné povinnosti na ochranu mladistvých kladie aj Európska sociálna charta (revidovaná), keď zmluvné strany na zabezpečenie účinného výkonu práva detí a mladistvých na ochranu zaväzuje ustanoviť minimálny vek na prijatie do zamestnania na 15 rokov veku s výnimkami pre deti zamestnané v určených ľahších prácach, ktoré nepoškodzujú ich zdravie, morálku alebo výchovu a ustanoviť vekovú hranicu na prijatie do zamestnania pre určené povolania pokladané za nebezpečné alebo škodlivé zdraviu na minimálne 18 rokov. Okrem toho Európska sociálna charta (revidovaná) stanovuje pre mladistvých zákaz nočnej práce, povinné lekárske prehliadky, podporu prípravy na budúce povolanie, právo na primeranú mzdu a ďalšie.

Ústava poskytuje ochranu mladistvým v čl. 38, v ktorom uvádza, že mladiství (a aj ženy a osoby zdravotne postihnuté) majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Mladiství (a osoby so zdravotným postihnutím) majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie. Konkrétna realizácia týchto ústavných práv je prenesená najmä do § 171 a nasl. ZP. Z podzákoných noriem je dôležité najmä nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov.

Únieová úprava

Právna ochrana mladistvých zamestnancov je predmetom primárnej i sekundárnej únieovej úpravy. Charta základných sociálnych práv pracovníkov stanovuje členským štátom povinnosť prispôbiť pracovnoprávne predpisy aplikovateľné na mladých ľudí tak, aby zohľadňovali potrebu ich vývoja, odbornej prípravy a dostupnosti zamestnania s osobitným zreteľom na dĺžku pracovného času. Minimálny vek pre zamestnanie nesmie byť nižší ako minimálny vek ukončenia školskej dochádzky a v žiadnom prípade nie nižší ako 15 rokov. Obdobne Charta zaručuje mladistvým zamestnancom právo na pracovné podmienky primerané ich veku a ochranu pred ekonomickým vykorisťovaním alebo akoukoľvek prácou, ktorá by mohla ohroziť ich bezpečnosť, zdravie alebo telesný, psychický, morálny alebo sociálny vývoj alebo ohroziť ich vzdelávanie. Európsky pilier sociálnych práv garantuje pre mladých ľudí právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania.

Na úrovni sekundárneho práva ochranu poskytuje najmä generálna smernica 89/391/EHS a na ňu nadväzujúca smernica Rady 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci. Smernica v súlade s primárnym právom a aj už vyššie spomenutou Európskou sociálnou chartou (revidovanou) vymedzuje práce neprijateľné pre mladistvých, vyslovuje podporu ďalšiemu vzdelávaniu a príprave, zdôrazňuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a ochranu mladých ľudí pred akýmikoľvek špecifickými rizikami, ktoré vyplývajú z ich nedostatočnej skúsenosti, nevedomenia si existujúcich či potenciálnych rizík alebo z ich nezrelosti.

Vnútroštátna úprava

ZP v súlade s medzinárodnou a európskou právnou úpravou definuje mladistvého zamestnanca ako zamestnanca mladšieho ako 18 rokov, zakazuje práce pre osoby mladšie ako 15 rokov, súčasne aj pre také osoby, ktoré napriek dosiahnutému veku neukončili povinnú školskú dochádzku. Takéto osoby môžu vykonávať len ľahké práce (§ 11 ZP). Široká ochrana mladistvých zamestnancov je pokrytá celým ZP, napríklad v oblasti:

- ingerencie zákonných zástupcov na právnych úkonoch mladistvých zamestnancov (§ 41 ods. 4 ZP a § 172 ZP),

- povinnosti preventívnych lekárskech prehliadok (§ 41 ods. 3 ZP a § 176 ZP),
- osobitnej informačnej povinnosti (§ 47 ods. 2 ZP),
- možnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany mladistvého zamestnanca z dôvodu ohrozenia morálky (§ 69 ods. 2 ZP),
- zníženého rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času (§ 85 ods. 7 ZP), prestávok v práci (§ 91 ods. 1 ZP) a odpočinku po práci (§ 92 ods. 1 ZP),
- osobitných pracovných podmienok (§ 171 a nasl. ZP) a zakázaných prác pre mladistvých zamestnancov (§ 175 ZP),
- zákazu práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti (§ 174 ZP),
- zvýšenej ochrany mladistvých pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 a § 224 ZP).

Čl. 8

[Katalóg sociálnych práv]

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

Komentár k čl. 8

Katalóg sociálnych práv

V čl. 8 ZP vymenúva katalóg sociálnych práv, ktoré sú upravené nielen v ZP, ale v podstatnej obsahovej časti v iných právnych predpisoch. Čl. 8 nadväzuje na čl. 3 ZP a v súlade s povinnosťou zamestnávateľa (ale aj zamestnancov) zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zdôrazňuje zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na zdraví spôsobenú pracovným úrazom a chorobou z povolania. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania je osobitná zodpovednosť, ktorá je upravená samostatne v § 195 – § 198 ZP, avšak nároky z uvedených sociálnych udalostí sú upravené v ZSP a v ZNŠ. ZSP upravuje dávkové schémy (za akých podmienok má zamestnanec nárok na dávku) a dávkové formuly (v akej výške mu bude dávka poskytnutá) úrazových dávok, pričom ZNŠ upravuje samostatne náhradu za bolesť a náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia.

Hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom je taktiež upravené v ZSP, ktorý zamestnancom priznáva dávky z nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, poistenia v nezamestnanosti. ZP stanovuje len povinnosť zamestnávateľa prijať zamestnanca po skončení sociálnej udalosti, resp. prekážky v práci na strane zamestnanca naspäť do práce (§ 157 ZP). Dávky a finančné príspevky rodičom sú upravené samostatnými predpismi, ktoré sú mimo poisťných vzťahov upravených ZSP.

Právna ochrana zamestnancov so zdravotným postihnutím je upravená v ZP a spočíva najmä v povinnosti zamestnávateľa utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená (§ 158 a nasl. ZP). Zvýraznená ochrana osôb so zdravotným postihnutím je pri osobitnom postupe pri skončení pracovného pomeru (§ 66 ZP). Podstatná podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím sa nachádza v ZSZ, ktorý jednak upravuje finančné stimuly pre zamestnávania a vykonávanie živnosti a súčasne zakotvuje tzv. nepravý kvóta systém. Podľa ZSZ, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, takýto zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so

zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov, pričom občan so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, sa na účely plnenia stanoveného povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím započítava za troch takýchto občanov. Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu môže zamestnávateľ plniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo odoberaním výrobkov, alebo služieb od chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, občana so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, alebo od zamestnávateľa, ktorého zamestnanci, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, sa podieľali na výrobe odobratých výrobkov alebo na poskytovaní odobratých služieb. Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva zákonom určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím ani nespĺní náhradnú povinnosť zadaním zákazky alebo odoberaním výrobkov alebo služieb, je povinný odviešť za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu, na účet úradu práce povinný odvod. Takýto prístup korešponduje s úniovým protidiskriminačným právom, pre ktoré je príznačné, že jeho uplatňovanie sa neobmedzuje len na dodržiavanie zákazu diskriminačného konania, ale vo väčšom rozsahu sa zameriava na pozitívne opatrenia (positive action), ktoré by mali kompenzovať zdravotný hendikep osôb so snahou o zabezpečenie nielen formálnej, ale i materiálnej rovnosti.

Čl. 8 základných zásad ZP ďalej zdôrazňuje, že pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom. Zvýšená ochrana sa prelína celým textom ZP a spočíva hneď v niekoľkých aspektoch, máme na mysli napríklad povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu (§ 55 ZP), ochranu pred prepustením (§ 64 ZP), prekážky v práci s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (§ 141 a nasl.), materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku (§ 166 a nasl.) a pod.

Čl. 9

[Súdna ochrana]

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

Komentár k čl. 9

Súdna ochrana

Právo na súdnu a inú právnu ochranu je základné právo, ktoré prináleží každému a je garantované čl. 46 ústavy a množstvom medzinárodných zmlúv, ktorými je SR viazaná. Z pohľadu individuálnej ochrany za najdôležitejšiu zmluvu možno považovať Dohovor, ktorý umožňuje po vyčerpaní vnútroštátnych prostriedkov podať individuálnu sťažnosť na EŠLP v Štrasburgu.

Podľa čl. 46 ústavy každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky. Kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd. Každý má právo na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím súdu, iného štátneho orgánu či orgánu verejnej správy alebo nesprávnym úradným postupom.

ZP v čl. 9 ZP v zásade iba nadväzuje na ústavou garantované základné práva a opakuje, že zamestnávateľ i zamestnanec majú možnosť domáhať sa svojich práv na súde. V pracovnom práve je základné právo na súdnu ochranu zvýraznené tým, že spory medzi účastníkmi individuálneho pracovnoprávneho vzťahu (kolektívne pracovnoprávne spory majú osobitný postup riešenia prostredníctvom sprostredkovateľov a rozhodcov podľa ZP a ZKV) rozhodujú výlučne súdy, právomoc

rozhodcovských orgánov je vylúčená. Akákoľvek rozhodcovská doložka pre rozhodovanie pracovnoprávneho sporu je neplatná.

Podmienky a podrobnosti o súdnej ochrane ustanovuje CSP. Vo všeobecnosti platí, že strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany. Avšak princíp rovnosti zbraní ustupuje v prípade individuálnych pracovnoprávnych sporov, keď procesné pravidlá sa nakláňajú v prospech zamestnanca s cieľom vyvažovať prirodzene ekonomicky nerovnovážne postavenie strán sporu. Osobitná procesná ochrana v individuálnych pracovnoprávnych sporoch sa prejavuje v osobitnej miestnej príslušnosti, rozšírenej možnosti zastúpenia zamestnanca, manuálnej povinnosti (poučovacej povinnosti) a predovšetkým pri neuplatňovaní koncentrácie konania. Pre úplnosť treba dodať, že CSP medzi spory so slabšou stranou zaraďuje aj antidiskriminačné spory.

Iná právna ochrana

Skutočnosť, že pracovnoprávne spory prejednávajú len sudy a rozhodcovské konanie je a priori vylúčené, neznamená, že zamestnanci nepoživajú aj inú právnu ochranu. Garancia právnej ochrany zamestnanca sa popri súdnej ochrane realizuje aj prostredníctvom činnosti zástupcov zamestnancov a inštitucionálnou ochranou, teda ochranou orgánmi verejnej moci. Inštitucionálnu ochranu zabezpečuje prevažne inšpekcia práce, ale nejde o jedinú formu ochrany pracovnoprávnych vzťahov orgánmi štátnej správy. Popri príslušných inšpektorátoch práce pôsobia aj ďalšie orgány, ktoré vykonávajú dozor a dohľad v rámci zákonom vymedzenej právomoci. Možno spomenúť najmä Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky a **Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti**. Osobitnými právnymi predpismi sú zriadené aj ďalšie orgány dozoru, ktoré na jednotlivých úsekoch právomoci nahrádzajú inšpekciu práce. Ide napríklad o zákon č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, výbušnínach a o štátnej banskej správe, zákon č. 164/1996 Z. z. o dráhach a o zmene zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon), zákon č. 143/1998 Z. z. o civilnom letectve (letecký zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 338/2000 Z. z. o vnútrozemskej plavbe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a pod. Druhá veta čl. 9 zakazuje zamestnávateľom znevýhodňovať alebo poškodzovať zamestnancov za uplatnenie práva. Označenú normu možno v širšej súvislosti vnímať ako kópiu zákazu zneužitia práva (samozrejme, termín v čl. 9 poškodzovanie zamestnancov je širší – môže k nemu dochádzať nielen právnymi úkonmi, ale aj protiprávnymi úkonmi), ktorý je ukotvený v čl. 2 ZP.

Ďalšie premostenie je obsiahnuté v § 13 ods. 3 ZP, podľa ktorého nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite, alebo inej protispoločenskej činnosti. Bližšiu ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti upravuje zákon o ochrane oznamovateľov. Tento zákon upravuje podmienky poskytovania ochrany osobám v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, práva a povinnosti osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti a napokon aj zriadenie, postavenie a pôsobnosť Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti (pozri výklad k § 13 ZP).

Čl. 10

[Právo na koalíčnú slobodu]

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