

AKTUÁLNY STAV PRACOVNOPRÁVNEJ PROBLEMATIKY

Soňa Medvedová

Advokátska kancelária JUDr. Kolesára, Bratislava

Vývoj legislatívy v posledných dvoch rokoch, ktoré sú poznamenané výraznými reformnými krokmi, priniesol aj do pracovnoprávnej problematiky mnoho zmien. Súčasné platné znenie základného pracovnoprávneho predpisu, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, bolo naposledy výrazne modifikované veľkou novelou č. 210/2003 Z.z. účinnou od 1. 4. 2002 s výnimkou niektorých ustanovení, ktorých účinnosť je podmienená vstupom SR do EU. Uvedená novela zaviedla do platnej právnej úpravy zmeny, ktoré bezprostredne ovplyvňujú vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom, čím reflektovala aj na završujúci sa v prístupový proces a budúce členstvo Slovenskej republiky k Európskej únii. Posledné zmeny Zákonníka práce nadobudli účinnosť 1. februára 2004. Aspoň v krátkosti spomenieme aktuálnu úpravu základných inštitútov pracovného práva.

Zákonník práce (ďalej ZP), ako to vyplýva z jeho pôsobnosti, upravuje **individuálne pracovnoprávne vzťahy**, ktoré vznikajú v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickým osobami, ako aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy. **Pracovnoprávny vzťah** vzniká medzi zamestnancom (fyzickou osobou) a zamestnávateľom (fyzickou osobou, napr. živnostníkom, príp. inou samostatne zárobkovo činnou osobou; alebo právnickou osobou, ktorou môže byť napr. obchodná spoločnosť; definícia právnickej osoby je obsiahnutá v Občianskom zákonníku)

Novela komplexne posilňuje **zmluvný princíp** ako základný princíp pracovnoprávných vzťahov. Pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom **vzniká** najskôr uzatvorením **pracovnej zmluvy** alebo **dohody o vykonaní práce** mimo pracovného pomeru.

Podľa § 7 ods. 4 ZP je zamestnávateľ povinný zabezpečiť prevažujúci predmet svojej činnosti hlavne zamestnancami v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, tzn. neuzatvárať, pokiaľ to nie je vyslovene nevyhnutné, pri výkone závislej práce iné typy zmlúv, či už podľa Obchodného alebo Občianskeho zákonníka (máme na mysli najmä mandátnu zmluvu, príkaznú zmluvu a obdobné typy, ktorých predmetom je vykonanie určitej činnosti v prospech druhej zmluvnej strany), pretože takéto konanie by bolo obchádzaním zákona a mohlo by mať za následok neplatnosť právneho úkonu.

Pôsobnosť ZP sa vzťahuje na všetky právnické a fyzické osoby na území SR. Určitý problém môže nastať pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu s **cudzincom**, resp. osobou bez štátnej príslušnosti. Podmienky, za ktorých môže byť cudzinec prijatý do pracovnoprávneho vzťahu, ustanovuje osobitný predpis. Týmto predpisom je zákon č. 48/2002 Z.z. o pobyte cudzincov.

Posledná novela Zákonníka práce vypustila zo znenia Zákonníka práce § 12, ktorým sa výslovne zakazoval **vzájomné zamestnávanie manželov**, nakoľko vzťahy medzi manželmi upravuje zákon o rodine a toto ustanovenie v zá-

konníku práce sa javí ako nadbytočné. Zo zákona o rodine vyplýva rovnoprávnosť postavenia muža a ženy v manželskom zväzku, ktorý apriori vylučuje akýkoľvek vzťah podriadenosti a nadiadenosti, pracovnoprávny vzťah nevyvímajúc. Vzájomnému zamestnávaniu medzi manželmi bráni aj existencia bezpodielového spoluvlastníctva manželov ako inštitút občianskeho práva, ktorý z manželov robí bezpodielových spoluvlastníkov aktív aj pasív nadobudnutých za trvania manželstva. Uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi, aj keď založeného zmluvou, by vznikol svojou podstatou „závislý právny vzťah“, a manželia by sa dostali do rozporu so zásadou rovnoprávneho postavenia manželov.

Zákonník práce osobitne chráni svojimi ustanoveniami **mladistvých zamestnancov**. Právna spôsobilosť byť zamestnávaný v pracovnoprávných vzťahoch vzniká dovŕšením 15. roku veku. Mladistvým zamestnancom je zamestnanec, ktorý dovŕšil 15. rok a nedosiahol 18. rok veku.

Na účely zákona, **zamestnávateľom** je každá fyzická, resp. právnická osoba, ktorá zamestnáva **aspoň jednu** fyzickú osobu v pracovnoprávnom, alebo obdobnom vzťahu. Zamestnávateľom môže byť fyzická osoba, ktorá dovŕšila **18. rok veku**, alebo právnická osoba, ktorá nadobudla právnu subjektivitu v zmysle platných právnych predpisov (napr. zápisom do príslušného registra). Zamestnávateľ – fyzická osoba, koná v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene, právnická osoba koná prostredníctvom svojich štatutárnych zástupcov (konateľov, členov predstavenstva, prokuristov a pod.), určitý rozsah oprávnení zákon priznáva aj vedúcim zamestnancom zamestnávateľa a pričom nevyklučuje možnosť, aby zamestnávateľ poveril na úkony v pracovnoprávných vzťahoch aj ďalších zamestnancov. Úkonmi štatutárov a poverených zamestnancov je zamestnávateľ, až na výnimky podľa § 10 ods. 2 ZP, viazaný.

Aj medzi zamestnancami v súčasnej dobe existuje taká kategória osôb, s ktorými sú problémy pri aplikácii noriem pracovného práva. Jedná sa predovšetkým o manažérov, umelcov, učňov,

profesionálnych športovcov a duchovných, resp. pracovné kategórie osôb, ktoré nie sú v pracovnom pomere s „odberateľom“ svojej práce a nevykonávajú závislú prácu v zmysle osobnej viazanosti na zamestnávateľa, ale v hospodárskej závislosti od svojho zmluvného partnera. V takomto zmluvnom vzťahu je spravídla oslabená dispozičná možnosť odberateľa práce vo svojej organizačnej zložke. Jednoducho povedané, práca týchto osôb je, vzhľadom na svoj charakter, organizačne menej regulovaná pokynmi toho, pre koho je vykonávaná. Vo všeobecnosti tu vládne väčšia autonómia, ako v klasickom pracovnoprávnom vzťahu. Do tejto pracovnej kategórie patria osoby, ktoré poskytujú svoju prácu na základe napr. služobnej zmluvy, zmluvy o obchodnom zastúpení, franchisingovej zmluvy, resp. zmluvy o dielo, atď. Treba upozorniť, že ich nezačlenenie do pracovnoprávných vzťahov a komplikovaný právny režim predstavuje pre nich isté riziko hlavne z pohľadu účelnej ochrany ich práv.

Vznik pracovného pomeru

Výnimkou zo zásady, že pracovnoprávny vzťah vzniká najskôr uzatvorením pracovnej zmluvy, sú tzv. **predzmluvné vzťahy** budúceho zamestnanca a zamestnávateľa. Je to priestor daný zákonom na rozhodovanie budúcich zmluvných partnerov, či došlo z oboch strán k splneniu očakávaní a podmienok na uzatvorenie pracovnej zmluvy, vymedzený vzájomnými právami a povinnosťami. Z predzmluvných vzťahov budúceho zamestnávateľovi vyplýva povinnosť **oboznámiť** fyzickú osobu **pred uzatvorením pracovnej zmluvy o právach a povinnostiach, ktoré jej zo zmluvy budú vyplývať, o pracovných podmienkach a o mzdových podmienkach zamestnávateľa**. Fyzická osoba je povinná pred uzatvorením pracovnej zmluvy informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo by mohli spôsobiť zamestnávateľovi ujmu. Ten má okrem iného právo vyžadovať také informácie, ktoré súvisia s prácou, akú by mal budúci zamestnanec na základe pracovnej zmluvy vykonávať. Od osoby, ktorá už bola zamestnávaná, môže

požadovať **potvrdenie o zamestnaní a predloženie pracovného posudku**. Zamestnávateľovi zákon vyslovene zakazuje zisťovať informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, politickej, náboženskej a odborovej príslušnosti a bezúhonnosti, ak sa táto na výkon zamestnania nevyžaduje. Z predzmluvných vzťahov ďalej zamestnávateľovi vyplýva obmedzenie zmluvnej voľnosti vo výbere zamestnanca, pretože zákon mu ustanovuje povinnosť uzatvoriť pracovnú zmluvu len s osobou zdravotne a psychicky spôsobilou, pokiaľ práca alebo osobitný predpis takú spôsobilosť vyžaduje, a ďalej mu ukladá pri zamestnávaní mladistvého vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu a povinné lekárske vyšetrenie.

Pracovná zmluva

Pracovný pomer možno založiť výlučne písomnou **pracovnou zmluvou** uzatvorenou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Nedostatok písomnej formy nepostihuje tento prejav vôle účastníkov neplatnosťou, ale v záujme právnej istoty zmluvných strán sa odporúča písomná forma. V prípade voľby alebo vymenovania podľa osobitných predpisov sú tieto spôsoby ustanovenia do funkcie predpokladom pre uzatvorenie pracovnej zmluvy. Voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad pre vznik pracovného pomeru ustanoví spravidla vnútorný predpis zamestnávateľa.

Platne uzatvorená pracovná zmluva musí obsahovať tzv. **podstatné náležitosti**, ktorými sú: *druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky výkonu práce*. Pokiaľ sa zmluvné strany nedohodli na uvedených podstatných náležitostiach, má sa za to, že k uzatvoreniu pracovnej zmluvy nedošlo. Ďalšími obsahovými náležitosťami sú podľa zákona *výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky, dĺžka výpovednej doby a skúšobná doba, ak bola dojednaná*.

Druh práce a jeho charakteristika má byť v zmluve uvedená stručne. Vymedzenie druhu práce priamo ovplyvňuje dispozičnú právomoc zamestnávateľa v možnosti pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a vydávať záväzné pokyny v súvislosti s plnením úloh zamestnávateľa. Význam širšieho alebo užšieho vymedzenia druhu práce spočíva možnosti zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi akúkoľvek prácu a v povinnosti zamestnanca takú prácu vykonať. Zamestnanec však môže odmietnuť vykonať dojednanú prácu alebo splniť pokyn zamestnávateľa ak by výkon takej práce bol v rozpore s všeobecne záväznými právnymi predpismi, dobrými mravmi alebo ak by tým bezprostredne a vážne ohrozil život či zdravie seba alebo iných osôb. Detailnejšia náplň práce, ktorá je v zmysle odborného výkladu príslušných pokynom zamestnávateľa slúžiacim na upresnenie druhu práce, môže tvoriť prílohu pracovnej zmluvy alebo môže byť oznámená

zamestnancovi aj neskôr. Miesto výkonu práce závisí od organizačnej štruktúry zamestnávateľa a povahy vykonávanej práce, môže to byť sídlo zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky. Určiť presne deň nástupu do práce je dôležité z pohľadu posudzovania **vzniku pracovného pomeru**. Ako hovorí zákon, tento sa zakladá zmluvou, ale vzniká až dňom dohodnutým v zmluve ako deň nástupu do práce.

Zamestnávateľ, ktorý so zamestnancom platne uzatvoril pracovnú zmluvu, je povinný platiť mu za vykonanú prácu mzdu dojednanú v zmluve. Mzda zamestnanca **nesmie byť nižšia ako minimálna mzda**. Aktuálna výška minimálnej mzdy ustanovená nariadením vlády SR č. 400/2003 Z.z. a predstavuje 6.080 Sk. Ak zamestnávateľ nedohodol odmeňovanie zamestnancov v kolektívnej zmluve, je povinný poskytnúť mzdu najmenej vo výške **minimálneho mzdového nároku**, ktorý je násobkom hodinovej minimálnej mzdy a koeficientu minimálnej mzdy určeného zákonom pre určitý stupeň náročnosti jeho práce v rozmedzí 1–6. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Vypláca sa vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný vydať pri vyúčtovaní mzdy doklad o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zárážkach a odvodoch (tzv. „výplatnú pásku“).

Pracovný čas zamestnanca je maximálne **8 hodín** v 24-hodinovom intervale, a najviac **40 hodín** týždenne. Túto zákonom stanovenú kvótu možno prekročiť iba pri práci nadčas, vykonávanej na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, ani tu však maximálna dĺžka nemôže presiahnuť **48 hodín** týždenného pracovného času. Práca nadčas môže byť nariadená v úhrne najviac na 150 hodín ročne. Maximálna dĺžka pracovného času sa zo zákona skraca pre osobitné kategórie zamestnancov. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť pracovný pomer na kratší pracovný čas, než je ustanovený týždenný pracovný čas. Dohodnutú dĺžku pracovného času možno meniť, táto zmena musí mať formu dohody zmluvných strán. Zákon ustanovuje, že podmienky, za ktorých bol dojednaný pracovný pomer je možné meniť len na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, pričom táto dohoda musí byť písomná, inak je neplatná. Písomná forma musí byť dodržaná aj vtedy, ak pracovná zmluva bola uzatvorená ústne.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi počas výkonu jeho práce **30-minútovú prestávku na odpočinok a jedenie**, ak jeho pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávka však nesmie byť zaradená na začiatok alebo koniec zmeny. Prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.

V pracovnej zmluve zákon ďalej umožňuje dojednať **skúšobnú dobu**, ktorá je **najviac tri**

mesiace bez možnosti jej predĺženia, čo znamená, že môže byť dojednaná aj kratšia, než trojmesačná skúšobná doba, avšak nikdy nie dlhšia. Pokiaľ skúšobná doba nebola dohodnutá písomne, je neplatná. Ak sa počas jej trvania vyskytnú na strane zamestnanca prekážky (dočasná pn, ošetrovanie člena rodiny a pod.), predlžuje sa skúšobná doba o tento čas. Výhodou skúšobnej doby je skutočnosť, že zamestnávateľ môže počas tejto doby **skončiť** so zamestnancom **pracovný pomer bez uvedenia dôvodu**.

Dňom vzniku pracovného pomeru (tj. dňom nástupu zamestnanca do práce) vzniká zmluvným stranám celý rad vzájomných práv a povinností, ktoré sú obsahom pracovnoprávneho vzťahu: Zamestnávateľ je od tohto momentu predovšetkým **povinný pridelovať zamestnancovi dojednanú prácu, platiť mu za vykonanú prácu mzdu a vytvárať mu podmienky na plnenie jeho pracovných úloh**. Zamestnanec je povinný od vzniku pracovného pomeru **podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu**. Zamestnávateľ je pri nástupe do zamestnania povinný vhodnou formou oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom (ak ho má), s kolektívnou zmluvou (v prípade, že taká bola uzatvorená), s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na výkon jeho práce a na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia, a najnovšie aj s ustanoveniami o zákaze diskriminácie. Ochrana pred diskrimináciou v zamestnaní nabrala v posledných novelách ZP na vážnosti a má za cieľ zabezpečiť európsky štandard ochrany zamestnanca.

V zmysle čl. 13 ZP zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Novelou sa dopĺňa Zákoník práce o **definíciu priamej diskriminácie**, ktorou sa rozumie prípad, ak sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, a mohlo by sa zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Táto definícia vyplýva zo Smernice Rady č. 2000/78/ES, ktorá upravuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Na účely zásady rovnakého zaobchádzania sa priamou diskrimináciou rozumie, ak sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa

mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Nepriamou diskrimináciou je navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce zamestnanca v porovnaní s inými zamestnancami, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Za priamu diskrimináciu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu zamestnanca. Za formu diskriminácie sa považuje aj obťažovanie, ak ide o nežiaduce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť, a ktoré vytvára pre zamestnanca nepriateľské, zastráňujúce, zahanbujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie.

Doteraz sa pri výpočte možných dôvodov diskriminácie nebol výslovne uvedený zákaz diskriminácie z dôvodov sexuálnej orientácie. To však neznamenalo, že by diskriminácia menšiny inej sexuálnej orientácie bola prípustná. Ochrana základných ľudských práv garantovaných v Ústave SR tento spôsob diskriminácie nedovoľujú. Prijatá novela zakotvila **zákaz zisťovania sexuálnej orientácie**, ktorý je adresovaný zamestnávateľovi a platí nielen v rámci predzmluvných vzťahov, ale aj v priebehu trvania pracovného pomeru.

Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok, **môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch**. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, preukáže súdu skutočnosť, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Dôkazné bremeno faží v tomto prípade zamestnávateľa.

Informačná povinnosť je dôležitá hlavne vo vzťahu k vnútorným predpisom zamestnávateľa (napr. pracovný poriadok, interné protipožiarne predpisy atď.), ktoré nie sú všeobecne záväzné. Zamestnanec nesie následky za porušenie týchto predpisov iba za podmienky, že bol s nimi riadne oboznámený. Nesplnenie informačnej povinnosti zamestnávateľom môže spôsobiť, že v prípade pracovného úrazu alebo trvalého poškodenia zdravia zamestnanca pri výkone práce sa zamestnávateľ nebude môcť zbaviť zodpovednosti s odvolávkou na príčinnú súvislosť s porušením interných noriem zamestnancom.

Zákon umožňuje dohodnúť pracovný pomer na **neurčitý čas** alebo na **dobu určitú**. Ak bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú platí, že ho možno dohodnúť, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť **najdlhšie na tri roky**.

Platná právna úprava na rozdiel od doterajšieho stavu umožňuje reťazovité pracovné zmluvy na dobu určitú pri dojednaní predĺženia pracovného pomeru, ale aj pri opätovnom dohodnutí

pracovného pomeru na dobu nepresahujúcu tri roky. Novela **rozširuje v § 48 ZP okruh dôvodov, za ktorých možno opätovne dohodnúť a predĺžiť pracovný pomer na dobu určitú**, pričom ich taxatívne vymenúva. Za predpokladu, že bolo medzi zamestnancom a zamestnávateľom dojednané opätovné predĺženie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu alebo jeho predĺženie, ktoré presahuje tri roky, musí existovať a v pracovnej zmluve musí byť uvedený niektorý z vecných dôvodov vymenovaných v § 48 ods. 3 ZP. Ak by tento dôvod v pracovnej zmluve chýbal, dôjde zo zákona k uzavretiu pracovného pomeru na dobu neurčitú. Ak však zamestnávateľ dojednáva pracovný pomer na dobu určitú nepresahujúci tri roky, nemá žiadne zákonné obmedzenia pri dojednaní reťazovitých pracovných zmlúv bez ohľadu na to, či ide o prvý pracovný pomer so zamestnancom na určitú dobu, jeho predĺženie, alebo opätovné dohodnutie. Vecný dôvod musí existovať a byť uvedený v pracovnej zmluve iba pri pracovnom pomere na určitú dobu alebo pri jeho predĺžení, ktoré presahuje tri roky.

Skončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer končí smrťou zamestnanca, resp. zánikom zamestnávateľa bez právneho nástupcu. Pracovný pomer možno skončiť viacerými spôsobmi. Ak bol pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú končí sa **uplynutím tejto doby**. Zákon ráta s možnosťou, aby pracovný pomer mohol skončiť aj **dohodou** medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Bez uvedenia dôvodu môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom **počas skúšobnej doby**. Ďalšie spôsoby skončenia pracovného pomeru sú **výpoveď** zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca a **okamžité skončenie** uplatniteľné rovnako zamestnávateľom ako aj zamestnancom.

Dohoda o skončení pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom musí byť vyhotovená **písomne** a musí obsahovať **dôvody** skončenia pracovného pomeru v prípadoch, keď to zákon vyžaduje. Pracovný pomer v tomto prípade končí dňom uvedeným v dohode.

Zamestnanec môže pracovný pomer skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu, alebo aj bez uvedenia dôvodu. Bezdôvodné skončenie pracovného pomeru má následok v sociálnej sfére nezamestnaného, pretože spôsobuje krátenie podpory v nezamestnanosti poskytovanej podľa zákona 378/1996 Z.z. o zamestnanosti v zn. nesl. prep. o polovicu.

Konštrukcia výpovede zo strany zamestnávateľa v ZP chráni zamestnanca tým, že umožňuje zamestnávateľovi skončiť pracovný pomer výpoveďou **iba z dôvodov**, ktoré sú v zákone taxatívne vymenované. Dôvod výpovede treba **skutkovo opísať** tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným, inak by výpoveď bola neplatná. K platnosti vý-

povede je navyše potrebné, aby bola urobená **písomne** a aby bola riadne doručená zamestnávateľovi. Doručovanie v pracovnom práve je osobitne upravené v ZP a neradi sa všeobecnou úpravou doručovania v Občianskom súdnom poriadku. Najčastejším problémom platnosti výpovede býva práve doručovanie, často v spojitosti s faktom, že zamestnávateľ opomína zákonom uznaný **zákaz výpovede**, ktorý zakazuje zamestnávateľovi dať zamestnávateľovi výpoveď v tzv. **ochrannej dobe**. Ochranná doba je najmä doba, v ktorej bol zamestnanec uznaný ako dočasne práceneschopný pre chorobu alebo úraz, doba, kedy je zamestnankyňa tehotná, resp. doba výkonu verejnej funkcie alebo služby v ozbrojených silách.

Od 1. 7. 2003 sa zásadne zmenilo ustanovenie § 62 ZP o výpovednej dobe. Jej záväzná dĺžka stanovená zákonom sa mení na tzv. relatívnu kogentnosť. Relatívna kogentnosť vyjadruje flexibilitu výpovednej doby v závislosti od vôle strán pracovnoprávneho vzťahu tým, že zákonodarca garantuje každému zamestnávateľovi iba minimálnu dĺžku výpovednej doby 2 mesiace, a to pre obidvoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (pre zamestnanca aj pre zamestnávateľa). Ďalej je na dohode oboch strán ponechaná možnosť dohodnúť si podstatne dlhšiu výpovednú dobu, ako je minimálna dvojmesačná doba ustanovená ZP. Ako výnimku zákon ustanovuje pre prípad, ak bola daná výpoveď zamestnávateľovi, ktorý odpracoval najmenej 5 rokov, minimálnu garantovanú výpovednú dobu 3 mesiace. Podľa podmienok na konkrétnom pracovisku zákon umožňuje dohodnúť buď v kolektívnej zmluve alebo individuálne priamo v pracovnej zmluve predĺženie výpovednej doby, prípadne dohodnúť ďalšie dôvody, pre ktoré sa výpovedná doba predlžuje. **Minimálna dĺžka výpovednej doby** je teda zákonom určená na **dva mesiace s možnosťou jej predĺženia** po dohode alebo so súhlasom druhej strany, nikdy nie však skrátiť pod minimálnu garantovanú hranicu.

Podľa § 68 ZP môže zamestnávateľ so zamestnancom **skončiť pracovný pomer okamžite, ak bol tento odsúdený za úmyselný trestný čin alebo závažne porušil pracovnú disciplínu**. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke z dôvodov uvedených vyššie uvedených skončiť pracovný pomer výpoveďou. novela rozšírila možnosti zamestnanca skončiť pracovný pomer so zamest-

návratom okamžite o nový dôvod. Podľa § 69 ods. 1 písm. c) ZP **môže zamestnanec skončiť okamžite pracovný pomer so zamestnávateľom, ak je bezprostredne ohrozený jeho život a zdravie.** Týmto dôvodom sa zvyšuje právna ochrana zamestnanca. Aj v tomto prípade platí, že tak zamestnávateľ ako aj zamestnanec môžu okamžite skočiť pracovný pomer iba z dôvodov, ktoré uvádza zákon a tieto dôvody musia byť v okamžitom skončení pracovného pomeru presne určené, aby nedošlo k ich zámene. Okamžité skončenie ako jednostranný adresovaný právny úkon musí mať písomnú formu pod sankciou neplatnosti a musí byť doručené.

V zmysle nového ustanovenia § 71.ods. 4 ZP môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer na určitú dobu aj bez uvedenia dôvodu, zamestnanec má však v tomto prípade nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za dobu, po ktorú mal pracovný pomer trvať. Zamestnávateľ prikróči k takémuto spôsobu zrejme len v prípadoch, keď nie je možné použiť iné spôsoby skončenia pracovného pomeru, ktoré nie sú spojené s povinnosťou vyplácať náhradu mzdy. Najskôr ich použije vtedy, keď nemá dostatok dôkazov na to, aby okamžite ukončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 68 ZP. Zamestnávateľ môže bez uvedenia dôvodu skončiť aj pracovný pomer dojednaný na kratší pracovný čas, ak dĺžka tohto pracovného času je kratšia ako 20 hod. týždenne. Výpovedná doba je 15 dní a plynie od doručenia výpovede.

Zákon upravuje v § 77 a nasl. v nadväznosti na skončenie pracovného pomeru nároky zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z jeho neplatného skončenia. Ak zamestnanec oznámi pri neplatnom skončení pracovného pomeru, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, pracovný pomer ku dňu uvedenému v okamžitom skončení nekončí. Zamestnávateľ má povinnosť vyzvať zamestnanca, aby nastúpil do práce a zároveň mu poskytnúť náhradu mzdy. Takúto povinnosť však zamestnávateľ nemá, pokiaľ súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Takýto pracovný pomer sa skončí na základe rozhodnutia súdu. Ďalšou zmenou v tomto paragrafe je dĺžka poskytovania **náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru**, ktorá sa zmenila z **doterajších 12 mesiacov na 9.**

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Ďalšími zmenami bolo **zrušenie dohody o pracovnej činnosti**, pri zachovaní ostatných dohôd v povinnosť zamestnávateľa uviesť v pracovnej zmluve aj stručnú charakteristiku druhu prác, na ktorú zamestnanca prijíma, pojem „skúšobná lehota“ sa mení v celom Zákonníku práce na pojem „skúšobná doba“, limituje maximálny

počet dní pri osobných prekážkach v práci, pri ktorých je zamestnávateľ povinný poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy, uľahčuje dohodu o nadčasovej práci, uľahčuje zamestnávateľovi ukončenie pracovného pomeru v prípadoch neuspokojivých pracovných výsledkov a porušovania pracovnej disciplíny, mení doterajšiu právnu úpravu dôležitých osobných prekážkach v práci, zrovnoprávňuje do značnej miery zástupcov zamestnancov, zakotvuje právo na štrajk a aj na vyluku.

Z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa naďalej zachovala **dohoda o vykonaní práce a dohoda o brigádnickej práci študentov.** Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára na práce **jednorozového** charakteru (pracovná úloha), ktoré sú vymedzené určitým výsledkom. Zamestnávateľ ju môže uzavrieť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce nepresiahne **300 hodín v kalendárnom roku.** Do tohto rozsahu sa započítava aj práca vykonávaná pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvárať nielen s občanmi, ktorí nie sú v pracovnom pomere, ale aj s tými, ktorí majú pracovný pomer. Pracovnou úlohou však nemôže byť činnosť, ktorá je predmetom ochrany podľa autorského práva. Dohoda musí byť uzatvorená **písomne**, inak je neplatná. Podstatnými náležitosťami dohody je vymedzenie pracovnej úlohy, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má práca vykonať a jej predpokladaný rozsah. Doba predstavuje dátumové vymedzenie, rozsah má byť vyjadrený časovou jednotkou. Za vykonanú prácu prislúcha zamestnancovi odmena (nie mzda), ktorá je splatná až po dokončení a odovzdaní práce.

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta (je študentom denného alebo externého štúdia) a má pracovnoprávnu subjektivitu podľa všeobecných ustanovení ZP (dovŕšila 15. rok veku), aj v prípade, ak predpokladaný rozsah prác neprekračuje 100 hodín v kalendárnom roku. Rovnako ako dohoda o vykonaní práce musí byť písomná. Nedostatok písomnej formy je zo zákona postihovaný neplatnosťou. Náležitosťami dohody, ktoré zákon vyžaduje, sú druh dohodnutej práce, dohodnutá odmena, rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Dôležitou a neoddeliteľnou súčasťou dohody je **potvrdenie štatútu študenta** (potvrdenie o návšteve školy, alebo jeho obdoba) Dohodu je možné vypovedať

Literatúra

1. Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár., 3. prepracované a doplnené vydanie, SPRINT, Bratislava. 2003.
2. Krajčo J, Preisinger M, Sučanská D. Zákonník práce. Komentár., Iura Edition, Bratislava. 2002.
3. Nariadenie vlády SR č. 400/2003 Z.z., ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy.
4. Zákon č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.
5. Zákon č. 94/1963 Zb. o rodine v znení neskorších predpisov.
6. Zákonník práce s komentárom a judikatúrou. Úplné znenie zákonníka práce, platný od 1. februára 2004. Nová práca, spol. s r.o., Bratislava. 2004.

jednostranne bez uvedenia dôvodu, výpovedná doba je 15-dňová a začína plynúť od doručenia výpovede druhej strane.

Spomínané dohody nezakladajú nároky, ktoré vyplývajú zamestnancovi z pracovného pomeru, ako nárok na dovolenku a jej pomernú časť, nárok na náhradu mzdy pri prekážkach v práci ani na odmenu za prácu nadčas. Zamestnávateľovi nevzniká v prípade takýchto zamestnancov nijaká odvodová povinnosť, s výnimkou úrazového poistenia.

Posledné aktuálne zmeny sa okrajovo dotkli aj konštrukcie základných zásad Zákonníka práce. Čl. 4 Základných zásad upresnil právo zamestnancov a zástupcov zamestnancov na **poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.** Na rozdiel od doterajšieho právneho stavu, okrem nepriamej účasti sa zakotvuje aj priama účasť zamestnancov na poskytovaní informácií o činnosti zamestnávateľa. Článok 4 je zvýraznením pravidiel otvorenej spoločnosti, keď zamestnanec má právo na informácie o chode podniku a rozlišuje právo zamestnancov na informácie o činnosti zamestnávateľa, ktoré majú byť poskytované zamestnancom pravidelne a právo na informácie, ak súvisia so zásadnými otázkami ekonomiky a rozvoja činnosti zamestnávateľa. Oprávneným subjektom uvedených práv sú samotní zamestnanci, ktorí si môžu uvedené práva uplatňovať prostredníctvom zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné. Konkrétne spôsoby komunikácie, a taktiež rozsah informácií dôverného charakteru, by mali byť upravené v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zamestnaneckou radou. Novela Zákonníka práce dala tento článok do súladu so Smernicou Rady č. 2002/14/ES a čl. 2 Dodatkového protokolu k Európskej sociálnej charte.

V tomto príspevku sme iba načrtli základnú konštrukciu pracovnoprávných vzťahov, vychádzajúc za aktuálneho znenia Zákonníka práce. Osobitnú pozornosť by bolo potrebné venovať právnej konštrukcii zodpovednosti zamestnanca a zamestnávateľa za škodu, ktorá je odlišná od všeobecnej úpravy zodpovednosti za škodu obsiahnutej v Občianskom zákonníku, ako aj kolektívnym pracovnoprávnym vzťahom. Jednotlivé inštitúty pracovného práva a ich aplikácia v praxi otvára celú škálu otázok aj v nadväznosti na právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia, čo by vyžadovalo väčší priestor.