

**Doc. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.**



# **Ochrana zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch**

## **Obsah prednášky:**

- 1. Základné zásady pracovného práva**
- 2. Pojem zamestnanec**
- 3. Antidiskriminačne právo**
- 4. Ochrana súkromného života zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch**
- 5. Právna ochrana zamestnanca**
- 6. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**



UNIVERZITA KOMENSKÉHO

I.

# Základné zásady pracovného práva



• § 1

• **Pojem základné zásady**

- Každé právne odvetvie charakterizujú určité základné zásady, ktoré vyjadrujú podstatu právneho odvetvia, ale aj jeho osobitosť vo vzťahu k iným právnym odvetviám. Tieto základné zásady sú formulované buď osobitne, alebo ich možno odvodiť z obsahu právnych noriem príslušného právneho odvetvia. Právne chápanie základných zásad však v právnej teórii nie je jednoznačné, a to nielen z hľadiska ich pojmovo-logického vymedzenia, ale najmä pokiaľ ide o vzťah medzi základnými zásadami konkrétneho právneho odvetvia a základnými zásadami celého právneho systému. **V najvšeobecnejšom zmysle slova môžeme základné zásady právneho odvetvia charakterizovať ako základné právne myšlienky vyjadrujúce podstatu určitého právneho odvetvia, jeho základnú charakteristiku a osobitosť v porovnaní s inými právnymi odvetviami.**
- Základné zásady právneho odvetvia vyjadrujúce jeho podstatu charakterizuje relatívne vysoký stupeň abstrakcie právnych noriem príslušného odvetvia, ktoré sú navzájom voči sebe vo vzťahu všeobecného a osobitného.
- Základné zásady majú povahu všeobecných právnych pravidiel.

• § 2

• **Základné zásady pracovného práva**

- Základné zásady pracovného práva vyjadrujú jeho podstatu a základnú charakteristiku.
- Prevažujúca časť právnickej literatúry im prisudzuje kvalitu právnych noriem ako pravidiel správania. Od iných pracovnoprávných noriem sa odlišujú vyššou mierou zovšeobecnenia a odlišným mechanizmom fungovania. Základné zásady pracovného práva sú obsiahnuté v konkrétnych pracovnoprávných normách. Vyjadrujú základnú charakteristiku nielen pracovného práva, ale aj celého právneho systému. Vychádzajú z Ústavy SR, ktorá je základným zákonom štátu. Tento vzťah je osobitne dôležitý najmä preto, že v rámci pracovnoprávných vzťahov sa uplatňujú základné slobody a sociálne práva občanov zakotvené v Ústave SR. Základné zásady pracovného práva majú teoretický, ako aj praktický význam. Ich teoretický význam spočíva v tom, že zabezpečujú nielen kontinuitu právneho vývoja pracovného práva, ale z hľadiska jeho doterajšieho historického vývoja súčasne umožňujú určovať základné smery jeho ďalšieho vývoja. Pomáhajú identifikovať úroveň pracovného práva v rôznych obdobiach, ako aj porovnávať jeho vzťah k iným právnym odvetviam. Ako právny výraz abstrakcie platných právnych noriem sú aj prostriedkom vedeckého poznania ďalšieho rozvoja pracovnoprávnej teórie. Praktický význam základných zásad pracovného práva spočíva v ich interpretačnej a aplikačnej funkcii. Pomáhajú pri právnej interpretácii a aplikácii noriem pracovného práva. Teoretický a praktický význam základných zásad pracovného práva spočíva najmä v ich ochrannej funkcii. Vzhľadom na to, že sú dôležitým vodidlom pri právnej interpretácii jednotlivých ustanovení Zákonníka práce a určujú základný smer jeho ďalšieho rozvoja, súčasne zvyšujú úroveň právnej istoty účastníkov pracovnoprávných vzťahov.
- Základné zásady pracovného práva sú obsiahnuté v článkoch 1 až 11 Základných zásad Zákonníka práce.
- Článok 1 a článok 2 Základných zásad ZP sú vyjadrením a zabezpečením rovnosti a slobody v pracovnoprávných vzťahoch. Rovnosť pred zákonom čl. 1 Základných zásad ZP zabezpečuje zákazom diskriminácie a ústavná sloboda je v čl. 2 Základných zásad ZP vyjadrená ako zásada zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov. Koaličnú slobodu zakotvenú v Ústave SR sčasti vyjadruje čl. 10 Základných zásad ZP. Ostatné základné zásady ZP vyjadrené v čl. 3–8 obsahujú ústavné sociálne práva uskutočňované v rámci pracovnoprávných vzťahov. Zákonník práce ako základný prameň pracovného práva garantuje aj zabezpečenie ďalších ústavných slobôd, aj keď toto zabezpečenie nie je výslovne premietnuté do Základných zásad ZP.



## • § 3

### • **Základné sociálne práva a slobody v pracovnom práve**

- Ťažiskovú časť právnej úpravy Zákonníka práce tvoria základné ústavné sociálne práva fyzických osôb uskutočňované v rámci pracovnoprávnych vzťahov.
- V priebehu trvania pracovnoprávnych vzťahov sa uskutočňuje aj relatívne veľká obsahová časť základných slobôd, ktoré majú v porovnaní so sociálnymi právami kvalitatívne odlišnú právno-dogmatickú štruktúru. Nie všetky pre pracovné právo právne relevantné slobody fyzických osôb sú v Zákonníku práce výslovne zakotvené. Okrem rovnosti a slobody, práva na výber povolania a práva na koaličnú slobodu, všetky ďalšie základné slobody možno len nepriamo vyvodit' z právnej konštrukcie jednotlivých pracovnoprávnych inštitútov.
- Odôvodnenosť zakotvenia sociálnych práv v ústave vyplýva zo základnej úlohy štátu, ktorou je vytváranie základných predpokladov uplatnenia individuálnej slobody občanov, ako aj z úlohy štátu vytvárať pre svojich občanov základné predpoklady ľudsky dôstojného života.





## • I. Zmluvná sloboda v pracovnom práve

- Princíp zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov má svoje korene v samotnej Ústave Slovenskej republiky. Ústava ako základný zákon štátu zaručuje osobnú slobodu fyzických osôb a chápe ju ako základný občiansky princíp. V kontexte ústavného princípu slobody princíp zmluvnosti v pracovnom práve predstavuje jeden z jeho dôležitých prejavov.
- Osobná sloboda, zakotvená v článku 17 Ústavy Slovenskej republiky, vychádza a je založená na súkromnej autonómii osoby, ktorá je však v porovnaní s princípom zmluvnosti širšou právnou kategóriou. Vo vyššie uvedenom kontexte sa princíp súkromnej autonómie fyzickej osoby prejavuje ako princíp zmluvnej autonómie. **Princíp zmluvnej autonómie znamená takú právnu kvalitu zmluvnej voľnosti, v rámci ktorej sám subjekt slobodne rozhoduje, či a s kým bude kontrahovať a akým obsahom naplní svoju kontraktáciu s iným subjektom.** Princíp zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov sa reálne prejavuje ako zmluvná sloboda subjektov, ktorá sa upína nielen k štádiu uzavretia pracovnej alebo inej zmluvy, ale aj k obsahu právneho vzťahu založeného zmluvou rovnako, ako aj podmienok zrušenia zmluvy.
- Základný obsahový rámec zmluvnej voľnosti v individuálnom pracovnom práve spočíva najmä v slobode:
  - výberu zmluvného partnera,
  - uzavretia zmluvy,
  - určenia jej obsahu,
  - jej skončenia,
  - výberu zmluvnej formy.





## • A. Sloboda výberu zmluvného partnera

- Sloboda vo výbere zmluvného partnera pri uzatváraní pracovnej zmluvy je zákonodarcom čiastočne obmedzená tzv. Kvóta systémom podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o povinnom pracovnom začlenení osôb so zdravotným postihnutím.
- Kvóta systém zasahuje do slobody výberu zmluvného partnera zo strany zamestnávateľa, aj keď túto slobodu celkom neeliminuje. Príkaz, zakotvený vo všeobecne záväznom právnom predpise, nenahrádza uzatvorenie pracovnej zmluvy, aj keď dozaista pôsobí na jedného zo zmluvných partnerov – zamestnávateľa v procese utvárania jeho vôle, s kým uzatvorí pracovnú zmluvu.
- Slobodu vo výbere zmluvného partnera má aj zamestnávateľ.
- Podľa článku 2 Základných zásad Zákonníka práce má zamestnávateľ právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre. Súčasne je zamestnávateľ oprávnený určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.
- Sloboda vo výbere zmluvného partnera pri duálnom vzdelávaní je zo strany zamestnávateľa obmedzená. Podľa § 53 Zákonníka práce uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať práce zodpovedajúce kvalifikácii, ktorú žiak získal absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru. Slobodu vo výbere zmluvného partnera pracovné právo do istej miery obmedzuje vo vzťahu k štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí potrebujú pracovné povolenie k výkonu práce v pracovnoprávných vzťahoch na území Slovenskej republiky.





## • **B. Sloboda uzavretia zmluvy**

- Pod slobodou uzatvorenia pracovnej alebo inej zmluvy v pracovnom práve možno zahrnúť aj slobodu vo výbere adekvátnych zmluvných foriem. Zákonník práce v ustanovení § 18 zakotvuje uzavretosť zmluvných foriem (typov) v pracovnom práve.
- V predchádzajúcom období ZP v § 53 zaviedol nový typ zmluvy v pracovnom práve, zmluvu o budúcej zmluve.
- Na druhej strane Zákonník práce zakazuje na výkon závislej práce používať zmluvné formy občianskeho práva alebo obchodného práva.



## • C. Sloboda určenia obsahu zmluvy

- Slobodu určenia obsahu najmä pracovnej zmluvy v podstatnej miere determinuje ešte stále prevažujúca kogentnosť ustanovení Zákonníka práce. Aj keď v predchádzajúcom období bola výraznejšie rozšírená miera dispozitívnosti jeho ustanovení, stále nepredstavuje taký široký priestor pre uplatnenie zmluvnej voľnosti účastníkov pracovného pomeru ako je to v občianskom práve alebo v obchodnom práve.
- Zmluvná voľnosť účastníkov pracovného pomeru je podľa právneho stavu de lege lata zákonodarcom obmedzená aj obmedzením výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca podľa § 83 a § 83a ZP.
- Okrem kogentných ustanovení Zákonníka práce, ktoré podstatným spôsobom obmedzujú účastníkov pracovného pomeru v slobode určenia obsahu zmluvy, „prelomením“ slobody určenia obsahu zmluvy je aj § 53 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého v zmluve o budúcej pracovnej zmluve nesmie zamestnávateľ dohodnúť so žiakom skúšobnú dobu a dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii, ktorú žiak získa absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru.



## • D. Sloboda rozviazania, resp. zrušenia zmluvy

- Zmluvná autonómia spočíva aj v slobodnom rozhodnutí zmluvných strán zrušiť už uzavretú zmluvu. Uvedená zásada platí pre všetky zmluvy v rámci pracovnoprávných vzťahov. Pracovná zmluva má však medzi inými zmluvami uzatváranými v pracovnoprávnom vzťahu dominantné a pritom osobitné postavenie. Aj keď najčastejším právnym titulom zrušenia pracovnej zmluvy je vzájomná dohoda účastníkov, častým dôvodom jednostranného skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného pracovnou zmluvou je výpoveď niektorého z účastníkov pracovného pomeru. Pri zrušení pracovnej zmluvy jednostranným úkonom zamestnávateľa zákonodarca podstatným spôsobom zasahuje do jeho zmluvnej autonómie. Podľa právneho stavu de lege lata ide predovšetkým o taxatívnu výpovedných dôvodov pre možnosť uplatnenia výpovede zo strany zamestnávateľa, rovnako aj ustanovením taxatívnych dôvodov pri okamžitom skončení pracovného pomeru, ktorý bol založený pracovnou zmluvou. Porušenie tohto zákazu môže spôsobiť nielen neplatnosť výpovede, ale aj vznik povinnosti opätovného pracovného začlenenia zamestnanca, ktorému bola daná neplatná výpoveď alebo vznik povinnosti zamestnávateľa k náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Obmedzenie zmluvnej voľnosti nielen pre zamestnávateľa, ale aj pre zamestnanca sa prejavuje v taxatívnom určení dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru.
- Sloboda skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je obmedzená aj predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov pri uplatnení výpovede zamestnávateľa voči zástupcovi zamestnancov podľa § 240 ZP, resp. prerokovaním výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP vo vzťahu k ostatným zamestnancom. Na skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím musí mať zamestnávateľ až na určité výnimky predchádzajúci súhlas príslušného okresného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (§ 66 ZP).





## • E. Sloboda vo výbere zmluvnej formy

- Slobodu výberu zmluvnej formy ako bezprostredný prejav princípu zmluvnosti v individuálnom pracovnom práve možno chápať predovšetkým ako slobodný výber medzi písomnou a ústnou formou. Slobodný výber zmluvnej formy z hľadiska výberu druhu zmluvy bezprostredne súvisí so slobodou uzavretia zmluvy. Podľa ust. § 18 Zákonník práce dovoľuje len použitie tých zmluvných typov v pracovnom práve, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi.
- Podľa právneho stavu de lege lata Zákonník práce pod sankciou neplatnosti právneho úkonu žiada dodržať písomnú formu u tých zmlúv, ktoré z hľadiska právneho statusu zamestnanca zakladajú závažné právne dôsledky.
- To plne korešponduje s ochrannou funkciou pracovného práva, ktorá má v pracovnom práve dominantné postavenie. Treba preto aj do budúcnosti počítať s tým, že dodržanie písomnej formy zmlúv pod sankciou neplatnosti bude potrebné, čo prispeje k udržaniu sociálnej a právnej istoty oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, zamestnanca i zamestnávateľa.
- Neplatnosť právneho úkonu z dôvodu nedodržania písomnej formy je osobitosťou Zákonníka práce na rozdiel od Občianskeho zákonníka. Vzťahuje sa však v zmysle § 17 ods. 2 ZP len na prípady výslovne uvedené v Zákonníku práce.



## • F. Princíp zmluvnosti v kolektívnom pracovnom práve

- Kolektívne pracovné právo pôsobí vo vzťahu k individuálnemu pracovnému právu ako dôležitý kontrolný mechanizmus uplatňovania zmluvnej autonómie strán. V tomto vzťahu plní funkciu právnej garancie proti eventuálnemu zneužívaniu zmluvnej voľnosti účastníkov pracovného pomeru. Vzťah zmluvnej voľnosti v individuálnom pracovnom práve a kolektívnom pracovnom práve je podľa platného právneho stavu premietnutý do Zákonníka práce.
- Podľa ust. § 236 ZP je neplatná tá časť pracovnej zmluvy, ktorá obsahuje nižší rozsah pracovnoprávnych nárokov zamestnancov ako kolektívna zmluva.
- Kolektívne pracovné právo vo vzťahu k princípu zmluvnosti v individuálnom pracovnom práve je súčasne predpokladom uplatnenia zmluvnej slobody strán. Najmä prostredníctvom kolektívnych zmlúv možno dosiahnuť určitú reálnu rovnováhu medzi zmluvnými partnermi, zamestnávateľom a zamestnancom.
- Právo kolektívnych zmlúv je zmluvným právom, netreba ho považovať za verejné právo.





## • II. Sloboda povolania

- Sloboda povolania zahŕňa nielen právo na slobodný výber povolania, ale aj právo na slobodný výkon povolania. V obsahovo širšom rámci by sme aj právo na podnikanie mohli zahrnúť do obsahového rámca slobody povolania (výkon inej zárobkovej činnosti).
- Slobodný výkon povolania na rozdiel od slobodnej voľby povolania sa ťažiskovo uskutočňuje v pracovnoprávných vzťahoch.
- Ústavné právo na slobodný výber povolania sa ťažiskovo uplatňuje mimo pracovnoprávných vzťahov v rámci administratívno-právnych vzťahov.
- Slobodu vo výkone povolania obmedzuje aj zákaz výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca podľa § 83 a § 83a Zákonníka práce.



### • III. Právo na podnikanie

- Do kategórie základných slobôd možno zahrnúť aj právo na podnikanie a uskutočňovanie inej zárobkovej činnosti. Právny status podnikateľa, na rozdiel od ostatných sociálnych práv zamestnanca, je spätý s právnou pozíciou zamestnávateľa. Právo na slobodnú voľbu povolania a právo podnikat' sú ústavnými právami.
- Na rozdiel od práva na prácu jeho osobný rozsah Ústava SR vymedzuje podstatne širšie ako právo na prácu. Podľa článku 35 ods. 1 Ústavy „každý má právo na slobodnú voľbu povolania a právo podnikat'“. Podľa nálezu Ústavného súdu SR PL US 7/96 právo podnikat' je ústavnou zárukou slobody výkonu hospodárskej činnosti podľa uváženia. Toto právo sa priznáva každej osobe. Prostredníctvom práva na podnikanie sa zaručuje možnosť vykonávať hospodársku činnosť tam, kde existuje, ako aj tam, kde neexistuje ekonomická konkurencia. Súčasťou takto poskytnutej záruky nie je ochrana podnikateľa pred vstupom konkurenta do zvolenej hospodárskej činnosti. Základom uplatnenia tohto práva je zmluvná sloboda.
- Právo na slobodnú voľbu povolania a právo na podnikanie zakotvujú aj viaceré medzinárodné dokumenty. Ide nielen o Medzinárodný pakt o hospodárskych a sociálnych právach, ale aj Európsku sociálnu chartu, ako aj Chartu základných práv EÚ.
- Napr. podľa článku 1 bod 2 Európskej sociálnej charty zmluvné strany sa zaväzujú účinne chrániť právo zamestnanca zarábať si na živobytie v slobodne zvolenom zamestnaní.



## • IV. Zákaz neľudského zaobchádzania

- Neľudské zaobchádzanie judikatúra ESLP vymedzila ako zaobchádzanie, ktoré spôsobuje intenzívne duševné alebo fyzické utrpenie. Ponižujúcim zaobchádzaním alebo trestom je zlé zaobchádzanie, ktoré musí vzbudiť u obetí pocit strachu, úzkosti a podradenosti a ktoré je spôsobilé potupiť a ponížiť ich a prípadne zlomiť ich fyzický alebo morálny odpor.
- Pre potreby pracovného práva je právne významné najmä vymedzenie pojmu ponižujúce zaobchádzanie. **V súvislosti s právnou kvalifikáciou ponižujúceho zaobchádzania sa má prihliadať na to, či jeho cieľom bolo dotknutú osobu pokoriť a potupiť.** Avšak aj absencia tohto cieľa môže naplniť skutkovú podstatu ponižujúceho zaobchádzania. **Zákaz neľudského zaobchádzania bezprostredne súvisí aj s právom na ochranu ľudskej dôstojnosti, ktoré Charta základných práv EU zaradila na prvé miesto v systéme ľudských práv a ktoré platí aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.**
- Pokiaľ ide o obsahové ohraničenie foriem ponižujúceho zaobchádzania, vo vzťahu k sociálnej diskriminácii chudobných ľudí orgány ochrany práva Rady Európy zaujali relatívne reštriktívny výklad.
- V odôvodnení právnej veci Van Volsen zo dňa 9.5.1990 sa uvádza, že len extrémna chudoba a život na okraji spoločnosti by mohol za určitých podmienok naplniť pojem ponižujúceho zaobchádzania.







## • V. Zákaz nútenej alebo povinnej práce

- Zákaz nútenej práce je zakotvený nielen v medzinárodnom pracovnom práve, ale aj v práve Rady Európy.
- Pojem nútenej práce nepokrýva určitý okruh taxatívne uvedených prípadov, napr. vojenskú službu, civilnú službu, práce vyplývajúce z bežných občianskych povinností.
- Podľa článku 2 Dohovoru MOP č. 29 o nútenej alebo povinnej práci sa na účely tohto dohovoru výrazom: **„nútená alebo povinná práca“ označuje každá práca alebo služba, ktorá sa od ktorejkoľvek osoby vymáha pod hrozbou akéhokoľvek trestu a na ktorú sa táto osoba neponúkla dobrovoľne.**
- Na základe Dohovoru MOP č. 105 o zrušení nútenej práce Medzinárodná organizácia práce vymedzila päť foriem nútenej práce, medzi ktoré patrí práca ako:
  - prostriedok politického nátlaku alebo sankcie za politické názory,
  - prostriedok zvýšenia ekonomickej výroby,
  - prostriedok zabezpečujúci pracovnú disciplínu,
  - sankcia za účasť na štrajku,
  - prostriedok rasovej, národnostnej alebo náboženskej diskriminácie.



- **V neskoršej judikatúre ESLP vymedzil, že k naplneniu pojmu povinnej práce treba splniť dve kumulatívne podmienky, nedobrovoľný výkon práce a vykonávanie takejto práce by muselo byť nespravodlivé alebo pod nátlakom alebo že samotná práca alebo služba predstavuje utrpenie, ktorému sa možno vyhnúť, ak by jeho splnenie znamenalo zbytočnú tvrdosť.**
- Za nútenú prácu judikatúra ESLP neuznala prácu, ktorú mal vykonávať nezamestnaný, ako podmienku ďalšieho vyplácania podpory v nezamestnanosti, a to ani v prípade, ak by išlo o prácu, ktorá nezodpovedá jeho kvalifikácii (právna vec 7402/76 Décisions et rapports, č. 7, s. 161).
- Podľa znenia článku 4 Dohovoru za nútenú alebo povinnú prácu sa nepovažuje:
  - práca bežne vykonávaná pri výkone trestu uloženého podľa článku 5 Európskeho dohovoru alebo v čase podmieneného prepustenia z tohto trestu,
  - služba vojenského charakteru alebo iná služba namiesto povinnej vojenskej služby (v prípade osôb, ktoré odmietajú vojenskú službu z dôvodov svedomia v krajinách, v ktorých sa uznáva takéto odmietnutie),
  - služba vyžadovaná v prípade núdze alebo pohromy, ktorá ohrozuje život alebo bláho spoločenstva,
  - práca alebo služba, ktorá je súčasťou bežných občianskych povinností.
- V období posledných rokov sa problém otroctva a rôznych foriem nútenej práce stále rozširuje. Niektoré formy otroctva a nútenej práce majú aj právne charakteristiky obchodovania s ľuďmi.





## • VI. Právo na ochranu manželstva, rodičovstva a rodiny

- Ústavné právo na ochranu manželstva, rodičovstva a rodiny zakotvené v článku 41 Ústavy Slovenskej republiky, rozšírené o záruku osobitnej ochrany detí a mladistvých, by malo mať naďalej svoje konkrétne právne vyjadrenie aj v pracovnom práve a v systéme sociálnej bezpečnosti najmä ako právny základ pre podporu rodiny, osobitne pri poskytovaní materskej a rodičovskej dovolenky a vytváraní osobitných pracovných podmienok pre tehotné ženy, dojčiace ženy a ženy do deviateho mesiaca po pôrode, ako aj osobitných pracovných podmienok žien a mladistvých. Zakotvuje ho aj článok 16 Paktu o občianskych a politických právach.
- Podľa judikatúry ESLP právo na rešpektovanie rodinného života platí pre biologickú rodinu, ako aj „legitímnu“ rodinu, pokiaľ existuje efektívny rodinný život (Marckx 1979). V obsahovom rámci práva na súkromie má podstatný právny význam právo na rodinný život.
- Článok 12 a článok 5 Dodatkového protokolu č. 7 Európskeho dohovoru pojem rodinný život formulujú ako:
  - právo na uzatvorenie manželstva,
  - právo na založenie rodiny,
  - princíp rovnoprávnosti medzi manželmi a vo vzťahu k deťom,
  - zvýšenú ochranu záujmov detí.
- Napríklad klauzula celibátu v pracovnej zmluve by bola v rozpore s Európskym dohovorom a bolo by ju treba posudzovať ako neplatný právny úkon. Obdobne by bolo treba posudzovať záväzok zamestnankyne v pracovnej zmluve, že v priebehu trvania pracovného pomeru nebude mať deti.

## • VII. Sloboda združovania

- Obsah slobody združovania zahrnuje nielen právo nezávisle zakladať rôzne koalície, ale aj právo autonómie kolektívnych zmlúv, právo zakladania nadpodnikových združení, ako i slobodnú činnosť v takýchto združeniach. Právnu kvalitu tohto základného práva predstavuje podľa článku 11 Dohovoru o ľudských právach a základných slobodách nielen ako pozitívnu, ale aj ako tzv. negatívnu koaličnú slobodu.
- Sloboda združovania znamená nielen právo zakladať združenia, ale aj právo ich členov, aby uvedené združenia chránili záujmy svojich členov. Právo na slobodu združovania zakotvuje nielen právo Rady Európy v článku 11 Európskeho dohovoru, ale aj Európska sociálna charta, Revidovaná Európska sociálna charta, dohovory MOP, ale aj Charta základných práv EU. Pre oblasť pracovnoprávných vzťahov má podstatný význam najmä odborová sloboda. Súdny dvor EU potvrdil vôľu aplikovať dohovor aj v oblasti pracovných vzťahov vrátane čisto súkromnoprávných vzťahov prostredníctvom kontroly nad vnútorným zákonodarstvom vzťahujúcim sa k odborovej slobode. Podľa ESĽP odborová sloboda je právom, ktoré sa odvodzuje zo slobody združovania a odmieta uznať osobitosť a samostatnosť odborového práva. Článok 11 o koaličnej slobode neustanovuje spôsob výkonu tohto práva a „negarantuje odborom a ich členom zo strany štátu určité zaobchádzanie“. Právo na štrajk má byť vykonávané v medziach zákona príslušného štátu a štát môže obmedziť jeho výkon. Podľa článku 8 Paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach právo na štrajk má byť vykonané v súlade so zákonmi príslušnej krajiny. Európsky dohovor jednoznačne vo vzťahu k zmluvným štátom vyžaduje, aby vnútroštátne zákonodarstvo odborom dovoľovalo bojovať za ochranu záujmov svojich členov. Za tým účelom majú odbory právo byť vypočuté a predkladať svoje požiadavky. Dohovor zaručuje odborom právo zakladať odbory, ktoré zahrnuje právo vydávať vlastné predpisy a spravovať si vlastné záležitosti a právo vstupovať do odborov (prípád Johanssen c/a Švédsko). **Na druhej strane ESĽP veľmi prísne posudzuje tzv. closed shop, dohody medzi zamestnávateľom alebo organizáciami zamestnávateľov s jednou alebo viacerými odborovými organizáciami, ktoré podmieňujú možnosť zamestnania členstvom v odborovej organizácii.**
- „Uvedenou praxou sa nesmie na jednotlivca vyvíjať neznesiteľný nátlak (napríklad pod hrozbou prepustenia), musí byť uchránená skutočná sloboda výberu odborov a musí byť rešpektovaná sloboda myslenia, svedomia a náboženstva, pričom nesmie dôjsť k zásahu do samotnej podstaty slobody združovania“ (Sibson 1993). Súd priznal, že obsah článku 11 predstavuje nielen pozitívnu, ale aj negatívnu koaličnú slobodu (Sigurour A. Sirgurjonsson 1993).





- § 4

- Sociálne práva

- I. Právo na prácu

- Právo na prácu zakotvuje Ústava SR, ako aj Zákonník práce, ktorý v článku 1 ustanovuje, že občania majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie, ako aj právo na ochranu proti nezamestnanosti. Pracovné právo konkretizuje a garantuje ústavné právo na prácu najmä tým, že upravuje sprostredkovanie zamestnania, vznik pracovného pomeru, jeho trvanie, ochranu pred jednostranným skončením pracovného pomeru atď. Efektívna zamestnanosť v podmienkach trhového hospodárstva predstavuje takú záruku práva na prácu, o ktorú musí občan sám bojovať, a preto sa predpokladá vysoký stupeň jeho aktivity. N
- Právo na prácu chápeme nielen ako právo zamestnanie získať, ale aj ako právo prácu si udržať. Právo na prácu zaväzuje štát na uskutočňovanie aktívnej politiky zamestnanosti, prostredníctvom ktorej vytvára základné predpoklady hospodárskej bezpečnosti svojich občanov. Štát ako povinný subjekt sa nemôže zbaviť svojej povinnosti pri zabezpečovaní základných predpokladov realizácie práva na prácu. Ak svoju povinnosť nemôže plniť vo vzťahu ku všetkým práceschopným fyzickým osobám, je povinný ju plniť náhradným spôsobom, dávkou v nezamestnanosti, aby tak zabezpečil dôstojný život svojich obyvateľov. Preto právna teória právo na prácu často označuje ako tzv. **alternatívne právo**. Spoločnosť zastúpená štátom má vytvárať podmienky pre zamestnanosť fyzických osôb alebo poskytnúť hmotné zabezpečenie v prípadoch, ak im štát nie je spôsobilý zabezpečiť (sprostredkovať) zamestnanie. Obsah práva na prácu sa najvýraznejšie prejavuje v štádiu jeho realizácie, v priebehu trvania pracovného pomeru alebo iného pracovnoprávneho vzťahu. V priamej nadväznosti na obsah pracovnej zmluvy zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom právo na prácu dohodnutého druhu, na dohodnutom mieste a v predpokladanom čase. Uskutočňovanie práva na prácu v priebehu trvania pracovného pomeru je právne zabezpečené aj tým, že zamestnávateľ nemôže jednostranne skončiť pracovný pomer, ak mu to neumožňuje v zákone uvedený dôvod. To znamená, že zákonodarca zásadne obmedzuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo jeho okamžitým skončením zo strany zamestnávateľa na dôvody taxatívne zakotvené v Zákonníku práce. Okamžité skončenie pracovného pomeru ZP umožňuje len z taxatívnych dôvodov, a to nielen zo strany zamestnávateľa ale aj zo strany zamestnanca.





## • II. Právo na odmenu za vykonanú prácu

- Podľa článku 3 Základných zásad Zákonníka práce majú zamestnanci právo na mzdu za vykonanú prácu. Základnou formou odmeny za prácu v pracovnom pomere je mzda (plat). Obsah práva na mzdu za vykonanú prácu je bezprostredne spätý s vykonávaním práce. Zamestnávateľ síce poskytuje odmenu aj v prípadoch, ak sa práca z osobitne závažných dôvodov nevykonáva, avšak nie vo forme mzdy, ale náhrady mzdy. Výnimočné poskytovanie mzdy aj za čas, keď zamestnanec nepracuje, je podľa právneho stavu de lege lata viazané len na určité zákonom ustanovené dôvody.
- Bezprostredná spätosť práva na mzdu za vykonanú prácu s výkonom práce sa prejavuje aj v tom, že zamestnanec môže byť odmeňovaný len za prácu, ktorú skutočne vykonáva a že právo na mzdu zamestnancovi vzniká až po vykonaní práce, nie pred jej výkonom.
- Nároková stránka práva na mzdu za vykonanú prácu je nepochybná. Spočíva v oprávnení zamestnanca v prípade porušenia jeho práva použiť aj prostriedky štátneho donútenia.



### • III. Právo na odpočinok po vykonanej práci

- Ústava SR zaručuje všetkým občanom právo na odpočinok po vykonanej práci. Všeobecne je toto právo právnym vyjadrením potreby regenerácie síl zamestnanca po vykonanej práci, ktorú zakotvuje článok 3 Základných zásad ZP.
- Obsah práva zamestnanca na odpočinok po vykonanej práci ovplyvňuje najmä zákonná dĺžka pracovného času, od ktorej je odvodená aj dĺžka času určeného na odpočinok po vykonanej práci. Preto právo zamestnanca na odpočinok po vykonanej práci je zásadne časovo determinované dĺžkou pracovného času. Zákonná úprava pracovného času súčasne plní funkciu právnej záruky realizácie práva na odpočinok po vykonanej práci.
- Do obsahu práva zamestnanca na odpočinok po vykonanej práci patrí najmä zákonné vymedzenie nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, dĺžka odpočinku v týždni, dni pracovného pokoja, zákonné obmedzenie nadčasovej práce, ako aj dovolenka.
- **Právo na odpočinok po vykonanej práci je subjektívnym právom zamestnanca, ktoré je vymedzené časom, v priebehu ktorého je zamestnanec oslobodený od práce a ktorým môže slobodne disponovať. Tým sa odlišuje od väčšiny subjektívnych práv zamestnanca, ktorých realizácia sa uskutočňuje zásadne v priebehu pracovného procesu aktívnym plnením povinností zo strany povinného subjektu.**
- Článok 3 Základných zásad Zákonníka práce vychádza zo širšej koncepcie práva na odpočinok po vykonanej práci, podľa ktorej treba pod tento pojem zahrnúť aj právo na zotavenie po práci. Zotavenie po práci sa uskutočňuje najmä prostredníctvom dovolenky. Dovolenka v priebehu trvania pracovného pomeru plní veľmi významnú ochrannú funkciu, pretože je určená na regeneráciu pracovných síl.





## • IV. Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

- Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktoré zakotvuje článok 3 Základných zásad Zákonníka práce, je jedným z významných sociálnych práv, pri realizácii ktorého, na rozdiel od mnohých iných subjektívnych práv, sa ingerencia štátu v budúcnosti nielen zachová, ale možno predpokladať, že sa bude aj prehĺbovať.
- Zakotvením práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci Zákonník práce realizuje ústavné právo občanov na ochranu zdravia. Obsah ústavného práva na ochranu zdravia je v porovnaní so subjektívnym právom zamestnancov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podstatne širší.
- Ústavné právo na ochranu zdravia preto okrem pracovného práva konkretizujú aj iné právne odvetvia nášho právneho systému. Subjektívne právo zamestnanca na ochranu zdravia pri práci veľmi úzko súvisí s právom na priaznivé a bezpečné pracovné podmienky.
- **Povinnosti zamestnávateľa pri realizácii práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zakotvené v pracovnoprávných a iných právnych predpisoch predstavujú zákonné minimum, ktoré je zamestnávateľ povinný plniť bez ohľadu na kvalitu pracovného vkladu konkrétneho zamestnanca.** Vzťahuje sa rovnako na zamestnávateľov štátneho, ako aj súkromného sektora.
- Cieľom uskutočnenia práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je vytvorenie takých pracovných podmienok, ktoré neohrozujú bezpečnosť a zdravie pri práci. Právo zamestnanca na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci úzko súvisí aj s právom na prácu, ktorého realizácia sa v konkrétnom pracovnoprávnom vzťahu uskutočňuje v konkrétnom pracovnom prostredí a predpokladá aj vytvorenie základných predpokladov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.





## • V. Právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a štrajk

- Právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie, ako aj právo zamestnancov na štrajk patria k významným ústavným slobodám a súčasne sociálnym právam. Právo na kolektívne vyjednávanie zamestnanci uplatňujú výlučne prostredníctvom odborových organizácií.
- Aj keď typickým právnym inštitútom kolektívneho pracovného práva sú kolektívne zmluvy, do kolektívneho pracovného práva obsahovo vyúsťujú aj ďalšie inštitúty, najmä komplex inštitucionálneho stvárnenia mechanizmu vyjednávania, ďalších foriem účasti zamestnancov na riadení a ďalšie.
- Najvšeobecnejšiu právnu charakteristiku kolektívneho vyjednávania obsahuje článok 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania.
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov vychádza z tzv. úzkeho vymedzenia pojmu kolektívneho vyjednávania, daného základným cieľom, ktorý sa ním má dosiahnuť, **a to je uzavretie kolektívnej zmluvy.**
- Článok 10 Základných zásad Zákonníka práce výslovne zakotvuje právo na štrajk, ktoré možno v praxi uplatniť aj nad rámec zákona o kolektívnom vyjednávaní. Takto širšie koncipované právo na štrajk je v súlade s jeho zakotvením v čl. 37 Ústavy SR. Vzhľadom na absenciu osobitného zákona o štrajku mimo obsahový rámec zákona o kolektívnom vyjednávaní treba uvedený problém posudzovať podľa ústavnej zásady, „je dovolené všetko, čo nie je zakázané“.

## • § 5

### • **Zákaz zneužitia práva**

- Zákaz zneužitia práva je obsiahnutý v článku 2 Základných zásad ZP.
- Zákaz zneužitia práva v oblasti pracovnoprávných vzťahov dopĺňa ZP pozitívnym príkazom vykonávať práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi. Ide o tzv. „pozitívnu hranicu výkonu práva“.
- Vychádzajúc z gramatického vyjadrenia článku 2 Základných zásad ZP, podľa ktorého nikto nesmie zneužívať výkon práv a povinností na škodu iného, zákaz zneužitia práva predstavuje tzv. „negatívnu hranicu výkonu práv a povinností“ vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov.
- Uvedené zákonné príkazy a zákazy, zakotvené v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, vyjadrené pozitívnym i negatívnym spôsobom majú okrem svojich osobitostí aj spoločný právny základ, upravujú spôsob výkonu subjektívnych práv v pracovnoprávných vzťahoch.







## • I. Zneužitie práva

- Sám pojem zneužitie práva veľmi úzko súvisí s obsahovým ohraničením subjektívneho práva, s jeho výkonom, s pojmom protiprávneho úkonu. Zákaz zneužitia práva súvisí aj s problémom obchádzania zákona v tom zmysle, že konkrétne prípady zneužitia práva navonok pôsobia ako obchádzanie zákona. Ak by medzi uvedenými pojmami bola obsahová identita, všeobecný zákaz zneužitia práva by nebol potrebný.
- Pojem zneužitia práva sa najviac upína k výkonu subjektívnych práv. Otázka odôvodnenosti zákonného zákazu zneužitia práva z teoretického hľadiska vyplýva zo vzťahu medzi zákonom stanoveným všeobecným typom správania oprávneného subjektu a jeho skutočným, konkrétnym správaním, realizujúcim subjektívne právo. Predpokladom výkonu práva, resp. hranicou jeho výkonu je, aby sa subjektívne právo realizovalo dovoľeným spôsobom. „Výkon práva – ako poznamenáva Luby – je uskutočňovaním najrozmanitejších spoločenských predpokladov. Preto právo nemôže stanoviť jednu všeobecnú normu, ktorá by zahŕňala všetky prípady a spôsoby výkonu práva.“
- V tom spočíva jeden z najdôležitejších dôvodov, prečo objektívne právo zakotvuje všeobecný zákaz zneužitia práva a výkon subjektívnych práv podriaďuje aj dobrým mravom. Zákaz zneužitia práva, zakotvený v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý zákon zakazuje.
- V zákonom príkaze vykonávať právo v súlade s dobrými mravmi znamená, že dobré mravy nevystupujú ako interpretačná pomôcka, ale ako všeobecná hranica výkonu subjektívnych práv. Článok 2 Základných zásad Zákonníka práce upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípadmi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoľeným spôsobom, v rozpore s dobrými mravmi.



- **A. Subjektívna stránka zneužitia práva**

- Nie každé chybné použitie práva, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi (čl. 2 Zákonníka práce), je aj zneužitím práva. Na druhej strane však každé zneužitie práva je vždy konaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Ak je správanie oprávneného subjektu v rozpore s dobrými mravmi, právo môže byť zásadne vykonané, jeho výkon sa im však musí prispôbiť. Pri zneužití práva je výkon práva neprípustný. Preto aj zákaz zneužitia práva má svoj špecifický význam. Upotrebiť právo na zlo si ťažko možno predstaviť bez uvedomovacieho procesu na strane subjektu – oprávneného. Pritom stupeň uvedomenia a protiprávneho správania môže byť rozličný. Zneužitie práva predstavuje určité zlo už preto, že je protiprávne, že oprávnená osoba využíva právo na škodu záujmov iných osôb. S problémom zneužitia práva bezprostredne súvisí šikana. Tak ako je zneužitie práva osobitným druhom protiprávneho úkonu, aj šikanu možno chápať ako osobitný druh zneužitia práva.
- Od ostatných prípadov zneužitia práva sa odlišuje tým, že jej pojmovým znakom je spôsobenie materiálnej škody a kvalifikovaný úmysel subjektu smerujúceho ku spôsobeniu škody. Zákaz šikany nie je zakotvený v Zákonníku práce. Aj keď ide o kvalifikovaný „výkon práva“, je nepochybne takým výkonom práva, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi.
- **Preto zneužitie práva treba používať v právnej vede na označenie charakteristiky určitého osobitného druhu protiprávneho úkonu. Oprávnený subjekt sa ho dopúšťa tým, že v rámci zákonom dovoleného všeobecného typu správania využije konkrétne nedovolené formy správania.**





## • B. K pojmu „dobré mravy“

- Pojem „dobré mravy“ úzko súvisí s pojmom morálka a mravnosť. Staršia právna literatúra ani nerozlišovala medzi uvedenými pojmami. Pojmové vymedzenie, ale i vzájomný vzťah medzi týmito pojmami podľa literatúry je „jedným z najobtiažnejších problémov právnej teórie“.
- Právny vývoj v Európe a naň nadväzujúca aktuálna právna literatúra vo svojej prevažujúcej časti rozlišovala medzi pojmom „dobré mravy“ a pojmami „mravnosť“ a „morálka“, pričom pojem „slušnosť“ považovala ako obsahovo identický pojem s pojmom „dobré mravy“. Predovšetkým aplikačná prax ukázala, že nie všetky prípady správania sa oprávneného subjektu pri výkone subjektívneho práva v rozpore s morálkou možno považovať za správanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Základným zmyslom príkazu správať sa v súlade s dobrými mravmi je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky, zabezpečenie elementárnej slušnosti pri výkone subjektívnych práv, resp. dodržanie určitého etického minima pri výkone subjektívnych práv. Správanie proti dobrým mravom musí v sebe obsahovať prvky, ktoré dávajú zlý príklad.
- Podľa Planiola a Riperta by mal byť v dobrých mravoch obsiahnutý prvok vychovávateľský, ktorý zlepšuje morálne svedomie ľudu. Konanie v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou. Nie všetky prípady správania sa oprávneného subjektu pri výkone subjektívneho práva v rozpore s morálkou možno považovať za správanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi.
- **Dobré mravy v právnom slova zmysle slúžia ako tzv. pozitívna hranica výkonu subjektívnych práv a v právnej literatúre sa označujú ako právna morálka, ktorá na rozdiel od morálky určuje pre výkon subjektívnych práv určité „minimálne prahy morálky“ a má za sebou právo ako právnu garanciu a požiadavky, ktoré kladie na oprávnený subjekt, sú na rozdiel od mravnosti podstatne zoslabené.**



# • 1. **Diferenciačné charakteristiky medzi pojmami „dobré mravy“ a pojmom „zneužitie práva“**

- Na rozdiel od zneužitia práva zásadu contra bonos mores možno chápať viac objektívne.
- Zásadne sa nevyžaduje, aby konajúci si bol vedomý toho, že koná v rozpore s dobrými mravmi. V zneužití práva v porovnaní so správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je viac prítomná subjektívna stránka, zavinenie, najčastejšie vo forme úmyslu.
- **Nie každé správanie sa oprávneného subjektu, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je aj zneužitím práva. Na druhej strane však každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Z vyššie uvedeného vyplýva, že zákonný príkaz vykonávať subjektívne práva i právne povinnosti v súlade s dobrými mravmi má právny zmysel popri všeobecnom zákaze zneužitia práva.**





## II. POJEM ZAMESTNANEC



## • § 1

### • Pojem zamestnanec

- V pracovnoprávnej teórii doteraz neexistuje presné obsahové ohraničenie pojmu zamestnanec, aj keď za legálne vymedzenie pojmu zamestnanec treba podľa súčasnej pracovnoprávnej úpravy považovať § 11 ods. 1 Zákonníka
- práce, podľa ktorého **zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.**
- Vymedzením pojmu zamestnanec (pracovník) sa už viackrát vo svojich rozhodnutiach zaoberal aj Súdny dvor EU najmä pre účely voľného pohybu zamestnancov. Súdny dvor EU používa širšie vymedzenie tohto pojmu a terminologicky ho označuje za pracovníka.<sup>1</sup> V jednom zo svojich rozhodnutí pojem zamestnanec (pracovník) vymedzuje takto: „Zamestnancom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu.“
- Už z ustanovenia § 11 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že základným kritériom vymedzenia pojmu zamestnanec je výkon závislej práce, ktorá je predmetom pracovnoprávných vzťahov.
- Ak práca spĺňa obsahové prvky závislej práce a vykonáva ju fyzická osoba v zmysle § 11 ods. 1 Zákonníka práce, táto fyzická osoba by mala mať právny status zamestnanca, nie živnostníka či podnikateľa. Osobná závislosť zamestnanca voči zamestnávateľovi, jeho podriadenosť nie je typickou administratívno-právnou závislosťou, pretože je založená na zmluvnom základe uzavretej pracovnej zmluvy. Jej obsah je zásadne determinovaný šírkou dispozičnej právomoci zamestnávateľa, danej šírkou dohodnutého druhu práce a miesta výkonu práce v pracovnej zmluve. Stupeň závislosti práce je determinovaný úrovňou príslušnej pracovnej pozície zamestnanca.







- Právna subjektivita zamestnanca pre oblasť pracovnoprávných vzťahov vzniká zásadne dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku. Zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce, ktorý predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku (§ 11 ods. 2 Zákonníka práce). Vychádzajúc zo základných charakteristík pracovného pomeru, medzi ktoré patrí výlučne osobný charakter výkonu práce, zamestnancom môže byť len fyzická osoba, ktorá sa na základe pracovnej zmluvy zaväzuje pre zamestnávateľa osobne vykonávať závislú prácu. Pri práci v pracovnom pomere nie je zamestnanec osobne zastupiteľný.
- **Fyzická osoba v právnej pozícii zamestnanca vykonáva závislú prácu v podriadenosti zamestnávateľovi, v jeho mene, pri ktorej riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ.**
- Pojem zamestnanec sa používa v širšom slova zmysle aj v užšom slova zmysle. Do širšieho vymedzenia pojmu zamestnanec by bolo možné zahrnúť nielen fyzickú osobu ako účastníka pracovného pomeru, ale aj fyzické osoby pracujúce v štátnozamestnaneckom vzťahu, ako aj fyzické osoby, ktoré pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V užšom slova zmysle pod pojmom zamestnanca treba rozumieť len fyzickú osobu, ktorá na zmluvnom základe vykonáva závislú prácu v pracovnom pomere.
- Z hľadiska doterajšej legislatívnej praxe pracovnoprávna normotvorba Slovenskej republiky používa v normatívnych textoch všeobecne záväzných právnych predpisov širší pojem zamestnanca.
- Štátni zamestnanci, aj keď ich možno zahrnúť pod všeobecný pojem zamestnanec, nevykazujú potrebné právne charakteristiky pojmu zamestnanec v pracovnoprávných vzťahoch. Štátnozamestnanecký vzťah je na rozdiel od pracovnoprávných vzťahov verejnoprávnym nie súkromnoprávnym vzťahom, v ktorom v právnej pozícii zamestnávateľa vystupuje štát. Štátnozamestnanecké vzťahy sa vyznačujú kvalitatívne odlišnou metódou právnej regulácie, v ktorej má významné miesto administratívnoprávna metóda.
- Na rozdiel od pracovnoprávných vzťahov zamestnancov, ktoré prislúchajú pod osobnú pôsobnosť Zákonníka práce a pracovnoprávných vzťahov zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, štátnozamestnanecké vzťahy majú verejnoprávny charakter.



- Z vyššie uvedeného vyplýva, že zákonodarstvo Slovenskej republiky používa pojem zamestnanec v širšom slova zmysle. Širšiemu vymedzeniu pojmu zamestnanec zodpovedá aj znenie § 11 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnancom fyzická osoba, ktorá nielen v pracovnoprávných vzťahoch, ale ak tak ustanoví osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov.
- V prípade, že výkon závislej práce zamestnávateľ nepokryje pracovnoprávnym ale obchodnoprávnym vzťahom, postupuje v rozpore so Zákonníkom práce.
- Za zamestnanca podľa súčasného právneho stavu treba považovať aj fyzickú osobu, ktorá je v neplatnom pracovnoprávnom vzťahu (vo faktickom pracovnom pomere).



## • § 2

### • **Kategórie zamestnancov**

- V právnej literatúre sa používajú rôzne kritériá členenia zamestnancov na jednotlivé kategórie. Zo širšieho okruhu kritérií členenia zamestnancov na jednotlivé kategórie možno vyvodit' tri základné kritériá členenia zamestnancov charakteristické určitými odlišnosťami.
- Ide o:
  - rozdeľovanie zamestnancov v závislosti od toho, či zamestnanci vykonávajú fyzickú prácu alebo duševnú prácu,
  - rozdeľovanie zamestnancov podľa jednotlivých povolání,
  - rozdeľovanie zamestnancov na jednotlivé kategórie v závislosti od zvýšenej potreby ich osobitnej ochrany.





## • I. Osobitné pracovné kategórie zamestnancov

- Kritérium členenia zamestnancov na robotníkov a úradníkov sa používa v závislosti od toho, či zamestnanci vykonávajú fyzickú, manuálnu prácu alebo duševnú prácu. Toto historicky najstaršie delenie zamestnancov na robotníkov a úradníkov už v súčasnosti v dobe radikálnych zmien technickej úrovne výroby prakticky stratilo význam aj pod vplyvom vývoja práva Európskej únie.
- Jednou z pracovných kategórií zamestnancov v závislosti od povolania sú zamestnanci vykonávajúci práce vo verejnom záujme. Na rozdiel od úradníkov v štátnej službe sa zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme považujú za zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy. Zákoník práce na tieto kategórie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platí subsidiárne.
- Členenie zamestnancov v závislosti od osobitnej ochrany patrí v súčasných pracovnoprávných úpravách v zahraničí medzi obvyklé kritériá. Ide predovšetkým o také osobitné kategórie zamestnancov, ktoré si z hľadiska svojho faktického postavenia v pracovnom pomere zasluhujú osobitnú ochranu a voči ktorým sa v pracovnom zákonodarstve uplatňuje pozitívna diskriminácia.
- Ide hlavne o pracovnú kategóriu zamestnancov so zdravotným postihnutím, tehotné ženy – zamestnankyne, ženy – zamestnankyne na materskej dovolenke, ženy alebo mužov – zamestnancov na rodičovskej dovolenke.





## • Domácky zamestnanec a telezamestnanec

- Pracovný pomer zamestnanca, ktorý nevykonáva prácu na pracovisku pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve ale doma alebo na inom dohodnutom mieste („domácka práca“) alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len („telepráca“)) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje Zákonníkom práce s určitými odchýlkami. Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce, za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.



## • A. K právnej pozícii manažérov a členov štatutárneho orgánu

- Z hľadiska osobnej pozície v príslušnej firme je pojem manažér firmy podstatne širším pojmom ako člen štatutárneho orgánu právnickej osoby.
- Manažér môže aj nemusí byť členom štatutárneho orgánu. Členov štatutárneho orgánu právnických osôb by bolo možné označiť za manažérov prvej línie, tzv. prvú garnitúru manažérov.
- Podľa prevažujúcej časti literatúry a judikatúry výkon funkcie člena štatutárneho orgánu sa nemá uskutočňovať v pracovnom pomere, pretože postavenie člena štatutárneho orgánu právnických osôb nezodpovedá všetkým právnym charakteristikám pracovného pomeru.



## • B. K právnej pozícii profesionálnych športovcov

- Šport ako zábava alebo hra nie je prácou. Charakteristiku práce nadobúda vtedy, ak je profesionálny športovec zaradený do určitého športového klubu, pravidelne dostáva odmenu za výkon svojej práce, je začlenený do kolektívu ostatných kolegov, športovcov. Takáto profesionálna činnosť športovca vykazuje všetky charakteristické znaky závislej činnosti a sám športovec vykazuje všetky charakteristické znaky pojmu zamestnanec. Tak ako v pracovnom pomere iných ľudských pracovných činností, ide o osobný, slobodný výkon práce v osobnej a hospodárskej podriadenosti tomu, kto je jeho odberateľom (príslušný športový klub resp. organizácia). Takáto práca je závislou prácou, aj keď nejde o typický súkromnoprávny vzťah. **Podľa súčasného právneho stavu na profesionálnych športovcov platí delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce.**
- Súdny dvor v jednom zo svojich rozhodnutí známom ako prípad „BOSMAN“ vyslovil, že profesionálny športovec pre účely voľného pohybu pracovníkov napĺňa právne charakteristiky pojmu pracovník.
- Podľa § 31 zákona č. 440/2015 Z.z. o športe sa medzi športovcom a športovou organizáciou uzatvára zmluva o športe, ktorá zakladá pracovný vzťah profesionálneho športovca k príslušnej športovej organizácii. Na rozdiel od pracovnej zmluvy predmetom zmluvy o športe je odplatné vykonávanie športu športovcom pre športovú organizáciu, ktorá však nesmie obsahovať obmedzenie športovej činnosti po skončení zmluvného vzťahu. Zmluva o vykonávaní profesionálneho športu zakladá pre profesionálneho športovca celý komplex právnych povinností. Športová organizácia sa zaväzuje zmluvou o vykonávaní profesionálneho športu vyplácať športovcovi dohodnutú mzdu a vytvárať vhodné podmienky na vykonávanie športu. Zmluva o vykonávaní profesionálneho športu sa uzatvára so športovcom, ak dovŕšil 15. rok veku alebo s jeho zákonným zástupcom, ak profesionálny športovec ešte nedovŕšil 15. rok veku.
- Podľa § 35 zákona o športe zmluva o profesionálnom vykonávaní športu obsahuje celý rad obsahových náležitostí podobných pracovnej zmluve, medzi ktoré patrí druh športu ale aj mzdové podmienky športovca, deň začatia výkonu športu a miesto výkonu športu, výmeru dovolenky, spôsob jej čerpania a ďalšie, najmä dĺžku výpovednej doby a sankcie za porušenie zmluvných povinností ako aj rozsah mlčanlivosti.



## • C. K právnej pozícii učňov v rámci duálneho vzdelávania

- Určité právne charakteristiky statusu zamestnanec vykazuje aj právny status učňov, žiakov pripravujúcich sa na povolanie v zmysle zákona č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Praktické vyučovanie vykonávajú žiaci na pracoviskách zamestnávateľa alebo na pracoviskách praktického vyučovania. V systéme duálneho vzdelávania sa žiak pripravuje na výkon povolania podľa konkrétnych potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na základe uzatvorenia zmluvy o duálnom vzdelávaní medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou, na základe ktorej sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať žiakom praktické vyučovanie na svoje náklady a zodpovednosť. Na základe zmluvy o duálnom vzdelávaní sa stredná odborná škola zaväzuje organizovať odborné vzdelávanie a prípravu v sústave duálneho vzdelávania.
- **Zamestnávateľ v rámci duálneho vzdelávania uzatvára so žiakom učebnú zmluvu, predmetom ktorej je záväzok zamestnávateľa pripraviť žiaka na výkon povolania na pracovisku praktického vyučovania a žiak sa zaväzuje zúčastňovať sa na praktickom vyučovaní priamo u zamestnávateľa podľa jeho konkrétnych potrieb a požiadaviek.**
- Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania výlučne zodpovedá za organizáciu, obsah a kvalitu praktického vyučovania žiaka a na tento účel uhrádza všetky náklady spojené s financovaním praktického vyučovania. Učebná zmluva musí mať písomnú formu a zmluvný vzťah založený učebnou zmluvou najčastejšie končí dňom, kedy žiak prestáva byť žiakom školy. Učebnú zmluvu môže z taxatívnych dôvodov, ktoré sú zakotvené v § 19 ods. 7 zákona č. 61/2015 Z.z. vypovedať zamestnávateľ z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti na výkon povolania, na ktorý sa pripravuje alebo žiak, ak zamestnávateľ opakovane porušuje svoje povinnosti vyplývajúce z učebnej zmluvy môže učebnú zmluvu vypovedať.







- Žiak počas praktického vyučovania vykonáva len cvičnú prácu a produktívnu prácu, ktorá zodpovedá povolaniu, na ktoré sa pripravuje. Je povinný dodržiavať ynútorný poriadok pracoviska praktického vyučovania. **Žiak má počas praktického vyučovania v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci práva a povinnosti zamestnanca.** V prípade, že spôsobí škodu počas praktického vyučovania a neodstráni ju uvedením do predošlého stavu, stredná odborná škola alebo zamestnávateľ môžu od neho požadovať náhradu škody až do sumy štvornásobku zákonnej minimálnej mzdy.
- Zamestnávateľ počas praktického vyučovania uhradza žiakovi náklady na stravovanie a môže tiež uhrádzať aj náklady na ubytovanie žiaka v školskom internáte a cestovné náhrady.
- Za produktívnu prácu, ktorú vykonáva žiak v rámci praktického vyučovania mu zamestnávateľ poskytuje odmenu v sume najmenej 50% z hodinovej minimálnej mzdy. V prípade, že praktické vyučovanie žiaka sa uskutočňuje v dielni strednej odbornej školy, odmenu za produktívnu prácu mu poskytuje stredná odborná škola. Pri študijných odboroch s nedostatočným počtom absolventov môže žiak dostať aj motivačné štipendium sume od 25% do 65% sumy životného minima na jednu osobu, výška ktorého je závislá aj od prospechu žiaka.



- **K právnej pozícii zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**
- Napriek tomu, že pracovnoprávny vzťah založený uvedenými dohodami nevykazuje charakteristiky pracovného pomeru, fyzická osoba vykonávajúca prácu v tomto pracovnoprávnom vzťahu sa nazýva zamestnanec. V porovnaní z pracovným pomerom ide o kvalitatívne odlišný pracovnoprávny vzťah, ktorý má vo vzťahu k pracovnému pomeru len doplnkový charakter, aj keď po novele Zákonníka práce právne účinné od 1.1.2013 sa pracovnoprávne vzťahy vzniknuté na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podstatne priblížili k obsahu pracovného pomeru.
- Tým sa kvalita právneho postavenia zamestnanca priblížila k právnemu postaveniu zamestnanca v pracovnom pomere.
- **Na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú okrem prvej a šiestej časti ZP aj ustanovenia o pracovnom čase s určitými výnimkami ako aj ustanovenie § 119 ZP o minimálnej mzde, ustanovenia § 129 až 132 o splätnosti odmeny, výplaty mzdy a zrážok z odmeny sa uvedené ustanovenia použijú primerane. Pri prácach vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa použijú aj ustanovenia o dohodnutej odmene zvýšenej najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu za prácu vo sviatok a ustanovenia § 122a, § 122b, § 123 a § 124 ZP o mzdovom zvýhodnení za prácu v sobotu, o mzdovom zvýhodnení za prácu v nedeľu a mzdovom zvýhodnení za výkon nočnej práce.**
- Rozdielnosti v právnem postavení zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú najmä v oblasti poskytovania náhrady mzdy pri niektorých prekážkach v práci na strane zamestnanca, ktoré zasiahli do pracovného času.





- **E. Manžel v právnej pozícii zamestnanca**
- Zahraničné pracovnoprávne úpravy nevyklučujú, aby v právnej pozícii zamestnanca vystupoval aj manžel. Na území Slovenskej republiky platil do 1. júla 2003 zákaz pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi.
- Zákoník práce s účinnosťou od 1. júla 2003 zrušil zákaz založenia pracovnoprávnych vzťahov medzi manželmi.
- Tým, že Zákoník práce umožňuje, aby manželia boli navzájom k sebe v pracovnom pomere, resp. aj v inom pracovnoprávnom vzťahu, princíp subordinácie medzi manželmi sa má uplatňovať výlučne v oblasti pracovnoprávnych vzťahov.

- **F. Kategória „kvázi“ zamestnancov (ekonomicky závislí zamestnanci)**

- Do predmetu pracovného práva sa vo viacerých krajinách EÚ zahrnujú aj kategórie osôb, ktoré sú voči zamestnávateľovi len hospodársky závislé. Ide o osoby, ktoré nie sú typickými podnikateľmi, pretože nevykonávajú zárobkovú činnosť za účelom zisku, prípadne vo vlastnom mene. Ide o fyzické osoby, ktoré pre absenciu osobnej podriadenosti síce nevykazujú znaky zamestnanca a tým aj znaky závislej práce, ale na druhej strane sú to osoby, ktoré nevykazujú ani všetky právne charakteristiky podnikateľskej činnosti, ako ju vymedzuje Obchodný zákonník alebo Živnostenský zákon (napr. pracovná pozícia obchodného zástupcu). Uvedená kategória fyzických osôb nie je vo vzťahu k odberateľovi práce v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy, aj keď svoju prácu obdobne ako zamestnanci vykonávajú na zmluvnom základe na určitom dohodnutom pracovnom mieste a v dohodnutom pracovnom čase. V zahraničných právnych úpravách viacerých štátov sa na túto kategóriu fyzických osôb vzťahujú niektoré pracovnoprávne predpisy a predpisy z oblasti sociálneho poistenia.







- Hospodárska závislosť podľa právnej literatúry je takým typom právnej závislosti, ktorá je rozhodujúca pri obmedzení dispozíčných možností fyzickej osoby vykonávajúcej prácu.<sup>5</sup> Ide napr. o novinárov, osoby, ktoré na základe zmluvného vzťahu vykonávajú činnosť obdobnú závislej činnosti, nie však v pracovnom pomere, fyzické osoby vykonávajúce prácu na základe voľnej služobnej zmluvy, na základe zmluvy o obchodnom zastúpení, franchingovej zmluvy, zmluvy o dielo, resp. zmiešaného zmluvného typu. Táto kategória osôb sa nachádza na pomedzí medzi právnym statusom zamestnanca a právnym statusom osoby samostatne zárobkovo činnnej. Ide o model hybridného „kvázi zamestnanca“, pracujúceho pre zamestnávateľa, ale včleneného, resp. aj vyčleneného z príslušnej podnikovej štruktúry, hospodársky závislého, podstatne menej osobne závislého. Nezodpovedá všetkým znakom ani podnikateľskej činnosti (fyzická osoba vykonávajúca prácu nemá vlastnú firmu, vlastný kapitál), ani závislej činnosti v pracovnom pomere. Pri výkone svojej činnosti tieto fyzické osoby majú minimálny podnikateľský priestor (napr. fyzická osoba pracujúca na základe franchingovej zmluvy). Ide o pracovnú kategóriu, ktorú časť zahraničnej pracovnoprávnej literatúry považuje za „novú formu otroctva“, v prípadoch, keď sú tieto osoby celkom vylúčené z vecnej a osobnej pôsobnosti pracovnoprávnych predpisov, ako aj z predpisov z oblasti sociálneho zabezpečenia.
- Podľa právnych úprav Švajčiarska, Rakúska a Spolkovej republiky Nemecko zákonodarca poskytuje tejto kategórii fyzických osôb ochranu obdobnú ochrane zamestnancov tým, že ich včleňuje do predmetu pracovného práva s nižšou mierou ochrany ako v prípade zamestnancov.



UNIVERZITA KOMENSKÉHO

# **III. Antidiskriminačné právo**



• § 1

• **Zásada rovnakého zaobchádzania**

- Zásada rovnakého zaobchádzania neznamená len rovnaké zaobchádzanie s ľuďmi v rovnakých situáciách, ale uplatnenie tohto základného ľudského práva súčasne vyjadruje požiadavku pre orgány verejnej moci, aby sa s oprávnenými nositeľmi ľudských práv zaobchádzalo v nerovnakých situáciách nerovnako.
- Podľa rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Chapman, Costr, Beard, Le a Jane Smithová c/a Spojené kráľovstvo z 18. januára 2001 týkajúce sa sťažnosti č. 27238/95, 2876/94, 2528h9/94 a 25154/94 k diskriminácii môže dôjsť vtedy, ak štáty bez objektívneho a rozumného ospravedlnenia nezaobchádzajú rozdielne s osobami, ktorých situácia je citeľne rozdielna. **K odlišnému zaobchádzaniu, ktoré nie je v súlade s článkom 14 Európskeho dohovoru dochádza vtedy, keď neexistuje legitímny cieľ, primeraný vzťah medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom.**
- Z pohľadu Európskeho súdu pre ľudské práva nie každé odlišné zaobchádzanie je diskrimináciou (Rozsudok v prípade Abdulazis, Cabales a Bankandali c/a Spojené kráľovstvo). N
- **Podľa Európskeho súdu pre ľudské práva rozdiel v zaobchádzaní je diskriminačný, ak pre rozlišovanie nie je objektívny a primeraný dôvod, t.j. ak neumožňuje sledovať legitímny cieľ, alebo ak nie je primeraný vzťah proporcionality medzi použitými prostriedkami a cieľom, ktorý sa má dosiahnuť.**
- Súdny dvor Európskej únie považuje právo na rovnaké zaobchádzanie za základné ľudské právo.





## • I. Všeobecný zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch

- Všeobecný zákaz diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov vyplýva z článku 1 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj z § 13 Zákonníka práce.
- V najvšeobecnejšom právnom rámci aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov vyplýva predovšetkým zo zákona č. 365/2004 Z.z., ktorý je spoločným právnym základom pre dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v celom právnom poriadku Slovenskej republiky vrátane pracovného práva.
- Všeobecná časť tohto zákona zakotvuje základné pojmy súvisiace s problémom diskriminácie jednotne pre celý právny poriadok Slovenskej republiky.





## • **A. Pojem priamej diskriminácie**

- Antidiskriminačný zákon v § 2 zakotvuje pojem priama diskriminácia, ako aj pojem nepriama diskriminácia pre celú oblasť právneho poriadku.
- Nad obsahový rámec týchto dvoch centrálnych pojmov zákon zakotvuje aj pojem obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu, neoprávnený postih a súčasne v § 2 ods. 1 vymedzuje aj obsahové kontúry dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.
- **Antidiskriminačný zákon vymedzuje priamu diskrimináciu ako konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.**

## B. Pojem nepriamej diskriminácie

- Za nepriamu diskrimináciu zákon považuje navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje osobu v porovnaní s inou osobou, t.j. pri vymedzení pojmu nepriamej diskriminácie antidiskriminačný zákon používa jednotné číslo (singulár), nie množné číslo (plurál) osoby. Antidiskriminačný zákon v § 3 vychádza zo zásady, že pre právnu identifikáciu diskriminácie je podstatný objektívny stav a neberie sa do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.
- Podľa článku 2 Rámcovej smernice 2000/78/ES o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedli osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami s výnimkou prípadov, že:
  - takéto ustanovenie, kritérium alebo prax sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a
  - prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.





## • C. Pojem obťažovanie

- Antidiskriminačný zákon popri pojme priama diskriminácia a nepriama diskriminácia vymedzuje aj pojem obťažovanie ako všeobecný pojem, ktorý by sa mal používať nielen s ohľadom na obťažovanie z dôvodu pohlavia, ale aj z iných dôvodov.
- Z hľadiska právneho významu pri vymedzení pojmu obťažovanie je najvýznamnejšia okolnosť, že antidiskriminačný zákon rovnako ako právo EÚ obťažovanie chápe ako diskrimináciu.
- **Za obťažovanie § 2 antidiskriminačného zákona považuje také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastráňujúceho prostredia alebo ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov.**

## • D. Pojem sexuálne obťažovanie

- Obťažovanie, ktoré po prvýkrát zakotvila smernica č. 2002/73/ES (teraz smernica 2006/54/ES), treba odlišovať od pojmu sexuálne obťažovanie, aj keď v prípade obťažovania vo vzťahu k sexuálnemu obťažovaniu ide o všeobecnejší pojem a sexuálne obťažovanie by sa dalo vo vyššie uvedenej nadväznosti považovať za osobitnú formu obťažovania.
- **Za sexuálne obťažovanie sa považuje stav, kedy k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.**



## • E. Pokyn na diskrimináciu

- Aj pokyn na diskrimináciu je diskrimináciou. **Podľa ustanovenia § 2 ods. 5 antidiskriminačného zákona pokyn je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.**
- Nie je potrebné, aby osoba, ktorá dáva pokyn, bola si vedomá svojho konania, ktoré je v rozpore so zákonom.
- Vychádzajúc zo skutočnosti, že už samotný pokyn na diskrimináciu je diskrimináciou, vykonanie či nevykonanie pokynu zo strany osoby, ktorá ho mala uskutočniť, nemení na jeho diskriminačnej povahe. Samotná skutočnosť, že napríklad nadriadený zamestnanec vydal pokyn na diskrimináciu však na druhej strane neznamená, že osoba, ktorá vydala pokyn, diskriminuje práve osobu, ktorej prikáže tento pokyn vykonať.



## • F. Nabádanie na diskrimináciu

- Nabádanie na diskrimináciu antidiskriminačný zákon zakotvuje ako formu diskriminácie. Podľa § 2a ods. 7 antidiskriminačného zákona **nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.**
- Nabádanie na diskrimináciu môže v praxi byť takmer identické s pokynom na diskrimináciu. Pri pokyne vždy ide o zneužitie subordinácie, vzťahu nadriadeného a podriadeného zamestnanca, pritom nabádať na diskrimináciu môže jeden zamestnanec druhého zamestnanca bez subordinačného vzťahu.
- Nie je podstatné, či subjekt, ktorý nabádal na diskrimináciu, konal úmyselne alebo nie. Nie je podstatný ani motív nabádania na diskrimináciu.





## • G. Neoprávnený postih

- Antidiskriminačný zákon v zmysle § 2a ods. 1 považuje aj neoprávnený postih (viktimizáciu) za diskrimináciu, čím poskytuje širší rozsah ochrany pred diskrimináciou v porovnaní s požiadavkami práva EÚ. Zákaz neoprávneného postihu chráni dotknuté osoby pred nepriaznivým zaobchádzaním za to, že sa domáhali právnej ochrany v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Právnu ochranou sa myslí nielen ochrana podľa antidiskriminačného zákona, ale aj podľa iných zákonov.
- Právnu úpravu neoprávneného postihu podľa antidiskriminačného zákona dotvára aj Zákonník práce. **Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný preto, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.** Aj keď zákaz prenasledovania antidiskriminačný zákon výslovne nezakotvuje, tento zákaz však subsumuje do širšieho obsahového rámca neoprávneného postihu, za ktorý považuje konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa to týka, nepriaznivé a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.



## • H. Viacnásobná diskriminácia

- Smernica Rady 2000/78/ES a smernica Rady 2000/43/ES nezakotvujú pojem viacnásobnej diskriminácie, aj keď sa v praxi často viacnásobná diskriminácia vyskytuje najmä vo vzťahu k ženám. Smernice však nevyklúčujú aj takéto situácie v praxi, t.j. kombináciu dvoch alebo viacerých dôvodov diskriminácie.
- Často sa diskriminačný znak rasový a etnický pôvod prekrývajú s ostatnými dôvodmi diskriminácie, najmä so štátnou príslušnosťou, náboženstvom a jazykom. Problém viacnásobnej diskriminácie z hľadiska svojich dôsledkov na zamestnanca by mal nájsť svoje vyjadrenie v inej podobe morálneho alebo aj peňažného zadošťučinenia, pretože predstavuje závažnejšie následky pre poškodenú osobu.
- O viacnásobnú diskrimináciu išlo napríklad v právnej veci Coleman, prejednávanú pred Súdny dvorom EÚ. Išlo nielen o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia, ale aj o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorú však v tejto prejednávanej veci Súdny dvor neuznal (C-303/2006 zo 17. júna 2008).



- **Možnosti právnej ochrany diskriminovaného zamestnanca podľa Zákonníka práce**

- Zákonník práce v ustanovení § 13 zakotvuje viaceré možnosti pracovnoprávnej ochrany diskriminovaného zamestnanca. Ide hlavne o právo zamestnanca podať sťažnosť podľa § 13 ods. 5 ZP, ak sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, alebo že došlo k porušeniu zákazu zneužitia práva alebo k správaniu, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. So sťažnosťou zamestnanca je zamestnávateľ povinný sa nielen zaoberať, ale § 13 ods. 5 ZP mu ukladá kumulatívne právne povinnosti, je povinný bez zbytočného odkladu nielen odpovedať na sťažnosť, ale aj vykonať nápravu a súčasne upustiť od takéhoto konania, ako aj odstrániť jeho následky. Zákonník práce už nekonkretizuje, akým spôsobom má zamestnávateľ splniť tieto popri sebe uvedené zákonné povinnosti. Aj zamestnanec – oznamovateľ kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti môže požiadať o právnu ochranu.
- Ustanovenie § 13 ods. 5 ZP nenúti zamestnanca, ktorý sa cíti dotknutý porušením zásady rovnakého zaobchádzania, aby podal sťažnosť voči zamestnávateľovi. Ide predovšetkým o možnosť využitia podania sťažnosti ešte predtým, než podá žalobu na súd. Aj vtedy, ak zamestnanec nepodá zamestnávateľovi sťažnosť, môže sa zamestnanec domáhať nápravy na súde v zmysle § 13 ods. 6 ZP.





- Zamestnanec je oprávnený sa obrátiť aj na súd a žiadať prípadné vyslovenie neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ak diskriminácia (šikanovanie) bola ukončená výpoveďou.
- Môže aj žalovať samotné šikanovanie, resp. obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie na pracovisku podľa § 14 ZP, ako aj § 13 ods. 6 ZP, podľa ktorého, ak sa zamestnanec domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo porušením zákazu zneužitia práva, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany v zmysle antidiskriminačného zákona.
- V prípade, že by zamestnanec nebol úspešný pri podaní sťažnosti podľa § 13 ods. 5 ZP, je oprávnený podať aj podnet na príslušný inšpektorát práce, ktorý následne môže vykonať kontrolu nad dodržiavaním všetkých pracovnoprávných predpisov. V prípade zistenia ich porušenia môže inšpektorát práce udeliť zamestnávateľovi pokutu a súčasne nariadiť odstránenie existujúceho protiprávneho stavu.





- Inšpektoráty práce zabezpečujú vykonávanie inšpekcie práce v oblasti dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a mzdových predpisov. Do kompetencie inšpekcie práce patrí aj vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv. Príslušný okresný inšpektorát práce je oprávnený použiť niekoľko druhov sankčných prostriedkov, pokuty, poriadkové pokuty ako aj blokované pokuty. Sankčné prostriedky môžu smerovať nielen voči zamestnávateľovi, ale aj jeho vedúcim zamestnancom. Sankčné prostriedky môže príslušný inšpektorát práce uplatniť aj voči radovým zamestnancom.
- Zákon o inšpekcii práce ukladá zamestnávateľom povinnosť umožniť inšpekčné úkony a strpieť ich výkon a vytvoriť personálne i materiálne predpoklady na priebeh inšpekcie. Vo vzťahu k príslušnému inšpektorátu práce má zamestnávateľ viaceré informačné povinnosti vrátane informácií o pracovných úrazoch, poruchách technických zariadení, chorobách z povolania. Zamestnávateľ je povinný inšpektorátu práce predložiť všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie.

## • **Procesnoprávne záruky proti diskriminácii zamestnanca podľa antidiskriminačného zákona**

- Významnú procesnoprávnu záruku proti diskriminácii na pracovisku poskytuje antidiskriminačný zákon v spojitosti s novým Civilným sporovým poriadkom.
- Civilný sporový poriadok upravuje „antidiskriminačné“ spory v rámci osobitného procesného postupu ochrany slabšej strany. Pri riešení antidiskriminačných sporov súd aplikuje odlišné procesné postupy v porovnaní s klasickým sporovým konaním. Pri riešení antidiskriminačných sporov sa v režime procesného zastúpenia obligatórne nevyžaduje zastúpenie.
- Poučovací povinnosť súdu vo vzťahu k účastníkom konania je koncipovaná podstatne širšie ako všeobecná poučovací povinnosť súdu v zmysle § 160 CSP.
- Predpokladom úspešnosti uplatnenia nárokov podľa § 9 antidiskriminačného zákona je existencia protiprávneho diskriminačného konania, vzniknutá ujma týmto konaním a príčinná súvislosť medzi protiprávnym konaním a vzniknutou ujmovou.





- Konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh poškodenej osoby.
- Žalobný návrh musí preto obsahovať presný popis skutočností, ktoré nasvedčujú diskriminácii a zároveň návrh, akých správaní sa má žalovaná strana zdržať. V žalobe na odstránenie následkov diskriminácie by mal žalobca označiť to, čo má žalovaný urobiť.
- Podľa § 9 antidiskriminačného zákona oprávnená osoba sa môže najmä domáhať, aby sa:
  - upustilo od takéhoto konania, ak je to možné,
  - napravil protiprávny stav alebo
  - poskytlo primerané zadosťučinenie,
  - poskytla náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch.



## IV.

# Ochrana súkromného života zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch





- Ochrana súkromného života a rodinného života je právne relevantná aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Právo na súkromný život je základným ľudským právom, ktoré zakotvuje nielen Dohovor o ľudských právach a základných slobodách, ale aj Charta základných práv EÚ. Ochranu súkromného života garantuje aj Ustava Slovenskej republiky, ako aj Občiansky zákonník. Niektoré čiastkové aspekty ochrany súkromného života zamestnancov zakotvuje aj Zákonník práce. V súlade s doterajšou judikatúrou európskych súdov aj pracovisko zamestnanca prislúcha pod pojem obydlie ako obsahová súčasť súkromného života zamestnanca, rovnako ako ochrana osobných údajov tvorí obsahovú súčasť práva na súkromný život. K neoprávneným zásahom do súkromia zamestnancov dochádza aj v rámci pracovnoprávných vzťahov. Vplyvom rozvoja nových technológií v pracovnoprávných vzťahoch sa rozširujú nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov, ktorým zamestnanci nevedia dostatočne čeliť.
- Aj pre aplikačnú prax je často náročné posúdiť, či na konkrétny protiprávny zásah do súkromného života zamestnancov treba aplikovať Zákonník práce alebo len zákon o ochrane osobných údajov, resp. obidva uvedené zákony a v ktorých prípadoch je potrebná aplikácia Občianskeho zákonníka o ochrane osobnosti. Všetky zásahy do súkromného života sú podľa judikatúry európskych súdov právne korektné len s dodržaním zásady legality, legitimacy a proporcionality.



- **Právo na súkromný život podľa Európskeho dohovoru**

- Článok 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „Európsky dohovor“) považuje právo na súkromný život za základné ľudské právo prvej generácie. Podľa citovaného článku každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie. Verejný (štátny) orgán nemôže do výkonu tohto práva zasahovať s výnimkou prípadov, ak je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom alebo zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo na ochranu práv a slobôd iných.
- Judikatúra ESLP chápe právo na súkromný život v troch právnych rovinách:
  - ako slobodu rozhodovania sa o svojom vlastnom tele,
  - ako ochranu súkromnej sféry a
  - ako právo na slobodný životný štýl.
- Prvá dimenzia práva na súkromný život znamená právo rozhodovať o svojom živote.
- Ak ide o druhú právnu dimenziu obsahu práva na súkromný život, „súkromnú sféru“, ide o ochranu jednotlivcov pri individuálnej komunikácii s inými.<sup>2</sup> Táto dimenzia sa najväčšmi týka práva na súkromný život v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podľa Európskeho dohovoru do obsahu článku 8 vyúsťuje aj právo na ochranu osobných údajov. Ako súčasť osobnej identity jednotlivca článok 8 Európskeho dohovoru ochraňuje aj právo na osobnú česť, ako aj právo na vlastný obraz a vlastné meno ako súčasť osobnej identity. ESLP v doterajšej rozhodovacej činnosti aplikoval článok 8 Európskeho dohovoru nielen na bežnú súkromnú, ale aj na obchodnú korešpondenciu, na elektronickú korešpondenciu, ako aj na telefonické rozhovory.
- Do obsahového rámca ochrany súkromného života nielen podľa článku 8 Európskeho dohovoru, ako aj podľa judikatúry ESLP, patrí aj súkromná sféra jednotlivca, a právo na ochranu osobných údajov



- V tomto širokom obsahovom rámci článok 8 Európskeho dohovoru právne pokrýva nielen právo na ochranu súkromného života pred zásahmi tretích subjektov, ale aj právo na ochranu súkromia v kontexte poskytovania služieb spočívajúcich v skríningu elektronickej pošty.
- Právo na slobodný životný štýl ako tretia právna rovina práva na súkromný život znamená podľa judikatúry ESLP právo viesť svoj život podľa svojich vlastných predstáv bez zásahov verejnej moci.<sup>8</sup> Podľa rozhodnutia ESLP v právnej veci Brüggenmann a Scheuten, právo na súkromný život zahŕňa právo jednotlivca usilovať sa o rozvoj osobnosti bez zásahov tretích osôb.
- Z vyššie uvedeného vyplýva, že článok 8 Európskeho dohovoru popri ochrane práva na súkromný a rodinný život, obydlia a korešpondencie zakotvuje súčasne podmienky, za splnenia ktorých je možné toto právo obmedziť.

## • II. Ochrana súkromného života v Charte základných práv EÚ

- Podľa článku 7 Charty základných práv EÚ (ďalej len „Charta“) každá osoba má právo na ochranu súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie. Podľa článku 52 ods. 3 Charty majú tieto práva rovnaký právny význam a obsah ako článok 8 Európskeho dohovoru, podľa ktorého každá osoba má právo na súkromný a rodinný život, obydlie a korešpondenciu.
- Okrem klasickej dogmatickej štruktúry tohto práva, ktoré spočíva v pasívnom postavení štátu, uvedené právo súčasne zaväzuje členský štát k ochrane súkromného a rodinného života vo vzťahu k tretím osobám.
- Jeho obsahová šírka pri neoprávnených zásahoch do súkromného života je bohatá. Svedčí o tom aj rozsiahla judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva. Z dogmatickej štruktúry práva na súkromný život je celkom zjavné, že sa vzťahuje aj na zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov. Právo na rešpektovanie súkromného života zakotvené v článku 8 Európskeho dohovoru Charta základných práv EÚ zakotvuje v podobe viacerých relatívne samostatných práv. Podľa článku 7 Charty má každý právo na rešpektovanie svojho súkromného života a rodinného života, právo na obydlie a komunikáciu.
- Predmetom ochrany je právo na ochranu komunikácie v zmysle korešpondencie.





### • III. Pojem a obsah práva na súkromný život v Ústave SR

- Podľa článku 16 Ústavy SR „nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená“.
- Podľa Ústavy SR: „Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.“ Podľa článku 19 ods. 2 Ústavy SR: „Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.“
- V zmysle článku 22 Ústavy SR: „Listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností a ochrana osobných údajov sa zaručujú. Nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasielaných poštou alebo iným spôsobom, s výnimkou prípadov, ak tak ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.“
- Ďalším z vnútroštátnych právnych prameňov ochrany súkromia fyzickej osoby je aj zákon na ochranu osobných údajov č. 18/2018 Z.z.

## • IV. Právo na ochranu súkromného života podľa Zákonníka práce

- Aj keď je nepochybné, že právo na ochranu súkromného, rodinného života, obydlia a komunikácie je základným ľudským právom (pozri tiež dikciu „každý“), v rámci pracovnoprávných vzťahov v ostatnom čase vznikajú v praxi početné právne kolízie medzi právom na ochranu súkromia fyzickej osoby – zamestnanca a medzi právom na ochranu vlastníctva a majetku zamestnávateľa. Kolízia medzi uvedenými právami by sa mala riešiť podľa akostnej priority právnych noriem.



- **A. Monitorovanie zamestnancov podľa Zákonníka práce**

- Ochrana osobných údajov ako obsahová súčasť práva na ochranu súkromného života je v centre pozornosti Zákonníka práce, ktorý túto oblasť právnych vzťahov upravuje v článku 11 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj v ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Zákonník práce v ustanovení § 13 ods. 4 predstavuje právny model nielen ochrany súkromného života zamestnancov, ale aj právny model postupu zamestnávateľa v prípadoch, keď je oprávnený vo výnimočných prípadoch zasiahnuť do súkromného života zamestnancov.
- Podľa článku 11 Základných zásad Zákonníka práce zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

- Podľa ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnanca narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa a tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočňovania ako aj dobu trvania a tiež priamo informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj dobe jej trvania.
- V súvislosti s vyššie uvedenou úpravou Zákonníka práce je právne relevantné, ako súvisí právna ochrana, ktorú poskytuje zákon o ochrane osobných
- údajov s úpravou Zákonníka práce, ktorý v článku 11 zakotvuje právo na ochranu osobných údajov zamestnancov a v § 13 ods. 4 ZP predstavuje právny model ochrany súkromného života zamestnancov reguláciou právne korektných postupov zo strany zamestnávateľa. Pritom podľa právnej úpravy de lege lata ochranu osobných údajov zakotvuje zákon č.18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov, ktorý pôsobí voči úprave Zákonníka práce ako lex generalis. Úprava Zákonníka práce je úpravou lex specialis.
- Často v aplikačnej praxi dôjde k zásahom do ochrany osobných údajoch bez toho, aby bola porušená existujúca pracovnoprávna úprava Zákonníka práce tak, ako ju zakotvuje článok 11 Základných zásad Zákonníka práce alebo ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Na druhej strane samotný spôsob monitorovania zamestnancov, tak ako ho upravuje Zákonník práce v § 13 ods. 4, nemusí súčasne znamenať porušenie zákona o ochrane osobných údajov, ak uvedeným monitoringom nedošlo súčasne k spracovaniu osobných údajov.





- ***Kontrola elektronickej pošty, rozsudok ESLP v právnej veci Bărbulescu proti Rumunsku***

- K prelomovým rozsudkom ESLP v oblasti ochrany súkromného života kontrolou elektronickej pošty patrí rozsudok ESLP v právnej veci Bărbulescu proti Rumunsku, o ktorom Veľká komora ESLP rozhodla v januári 2016.
- Rozsudok Veľkej komory ESLP v právnej veci Bărbulescu v najbližšej budúcnosti významným spôsobom ovplyvní aj rozhodovaciu činnosť národných súdov, včítane rozhodovacej činnosti slovenských súdov.
- Európsky súd pre ľudské práva pri posudzovaní uvedenej právnej veci celkom jasne skonštatoval, že aj na pracovisku platí rešpektovanie súkromného života, rodinného života, obydliá a korešpondencie, aj keď uvedené právo môže byť obmedzené v nevyhnutnom rozsahu.
- Veľká komora ESLP v bode 133 citovaného rozsudku konštatuje, „že na to, aby bolo možné oznámenie zamestnávateľa o monitorovaní elektronickej komunikácie kvalifikovať ako predbežné, takéto upozornenie zo strany zamestnávateľa sa musí uskutočniť predtým, než sa začnú samotné monitorovacie činnosti, najmä ak si vyžadujú prístup k obsahu komunikácie zamestnancov. Medzinárodné a európske normy podľa vyjadrenia ESLP poukazujú na potrebu informovať dotknutú osobu pred vykonaním akýchkoľvek monitorovacích činností.<sup>15</sup> ESLP sa zaoberal aj rozsahom monitorovania komunikácie zamestnanca zo strany zamestnávateľa vo vzťahu k stupňu narušenia súkromia zamestnanca (zamestnávateľ počas monitorovacieho obdobia v reálnom čase zaznamenával celú korešpondenciu zamestnanca, mal k nej prístup a vytlačil jej obsah).



- Zo skutkového stavu nebolo zrejmé, aký konkrétny cieľ v prejednávanej veci sa sledoval a či existovali legitímne dôvody na monitorovanie zamestnancovej komunikácie takýmto prísny spôsobom. Veľká komora ESLP ďalej vytkla rumunským súdom rozhodujúcim v predmetnej veci, že neskúmali, či existovali legitímne dôvody na monitorovanie komunikácie zamestnanca, či cieľ sledovaný zamestnávateľom mohol byť dosiahnutý menej rušivými metódami než bol prístup zamestnávateľa vo vzťahu k stupňu narušenia súkromia zamestnanca.
- Súčasne rumunské súdy neskúmali podľa názoru ESLP závažnosť následkov monitorovania a následne disciplinárneho konania tým, že zamestnanec bol postihnutý najťažšou disciplinárnou sankciou, prepustením zo zamestnania.
- Podľa Európskeho súdu pre ľudské práva vo vyššie uvedenej právnej veci ak obsah komunikácie je prístupný v ktoromkoľvek štádiu disciplinárneho konania, je v rozpore so zásadou transparentnosti.
- Európsky súd pre ľudské práva vyslovil záver, „že vnútroštátne orgány neposkytli primeranú ochranu práva zamestnanca na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie, v dôsledku toho nedosiahli spravodlivú rovnováhu medzi konkurujúcimi si záujmami.
- Preto došlo k porušeniu článku 8 Európskeho dohovoru“.



- Medzi dôvodmi uvedeného rozhodnutia Súd uvádza absenciu:
  - predchádzajúceho oznámenia zamestnávateľa o kontrole zamestnanca,
  - informovania zamestnanca o povahe a rozsahu monitorovania alebo o stupni narušenia jeho súkromného života a korešpondencie,
  - určenia konkrétnych dôvodov zavedenia monitorovacích opatrení zamestnávateľa,
  - skúmania, či mal zamestnávateľ možnosť použiť opatrenia, ktoré by v menšej miere narušili jeho súkromný život a korešpondenciu,
  - skúmania, či došlo k prístupu do predmetnej komunikácie bez vedomia zamestnanca.
- Závery rozsudku v právnej veci Bărbulescu mali by byť akceptované najmä z nižšie uvedených hľadísk:

## • Informačná povinnosť zamestnávateľa

- V každom individuálnom prípade zásahu do súkromného života zamestnanca formou kontroly e-mailovej komunikácie bude potrebné zo strany súdu starostlivo posúdiť, či bol zamestnanec informovaný o tom, že zamestnávateľ predpokladá konkrétne opatrenia smerujúce k monitorovaniu komunikácie zamestnancov a súčasne overiť, či zamestnanec bol zo strany zamestnávateľa vopred informovaný o vykonaní konkrétnych opatrení zamestnávateľa o monitorovaní korešpondencie alebo iných foriem komunikácie.
- Zásadne by zamestnávateľ nemal mať prístup k obsahu e-mailovej korešpondencie, pokiaľ zamestnanec nebol vopred informovaný o tejto možnosti.





## • **Rozsah monitorovania zamestnanca**

- V rámci procesnoprávných záruk proti svojvoľnosti a s cieľom dodržania zásady proporcionality sa má zo strany súdu skúmať rozsah monitorovania zamestnanca (časový, ako aj priestorový) a súčasne rozlišovať medzi monitorovaním toku komunikácie a monitorovaním jej obsahu.
- Súd by mal pri svojom rozhodovaní zohľadňovať, či zo strany zamestnávateľa bola monitorovaná celá komunikácia zamestnanca alebo len jej časť a či monitorovanie bolo časovo obmedzené, čo platí aj pre priestorové obmedzenie monitorovania zamestnanca.

## • **Legitímnosť dôvodov monitorovania zamestnanca**

- Zamestnávateľ musí preukázať legitímne dôvody monitorovania komunikácie a sprístupnenia obsahu komunikácie zamestnanca zvlášť v prípadoch, ak ide o monitorovanie obsahu komunikácie, ktorá predstavuje najinvazívnejšiu metódu monitorovania e-mailovej korešpondencie, a preto si zo strany zamestnávateľa vyžaduje najsilnejšie odôvodnenie.





## • Dodržanie zásady proporcionality

- Súd rozhodujúci o zákonnosti monitorovania zamestnanca (nielen monitorovania e-mailovej korešpondencie) má v posudzovanej konkrétnej právnej veci overiť, či nebolo možné vytvoriť zo strany zamestnávateľa monitorovací systém založený na menej invazívnych metódach v porovnaní s priamym prístupom zamestnávateľa k obsahu komunikácie zamestnanca. V každom individuálnom prípade je potrebné zo strany súdu posúdiť, či nebolo možné cieľ sledovaný zamestnávateľom dosiahnuť bez priameho prístupu k celému obsahu komunikácie zamestnanca.
- Pri posudzovaní proporcionality zásahu do e-mailovej komunikácie zamestnanca je právne významnou okolnosť, či zamestnávateľ výsledky monitorovania zamestnanca skutočne použil na dosiahnutie deklarovaneého cieľa.



- **Rozumné očakávania zamestnanca, že jeho súkromie bude rešpektované a chránené**
- Súdby by mali v konkrétnej prejednávanej veci skúmať, či zamestnanci mali rozumné očakávanie, že ich súkromie bude zo strany zamestnávateľa rešpektované a chránené. Podľa názoru ESLP tieto primerané očakávania sú významným, hoci nie nevyhnutne rozhodujúcim faktorom.
- Zásadnosť rozsudku ESLP v právnej veci Bărbulescu pre ďalšiu rozhodovaciu činnosť súdov spočíva aj v skutočnosti, že jeho výrok a závery sa nevzťahujú len na kontrolu e-mailovej korešpondencie, ale tieto závery platia na všetky formy komunikácie, komunikácie napr. prostredníctvom telefonických hovorov, ako aj na všetky informácie získané zamestnávateľom z monitorovania používania internetu zo strany zamestnanca.



## • § 2

### • Ochrana obydlia

- Predmetom ochrany súkromného života podľa článku 7 Charty a podľa článku 8 Európskeho dohovoru je aj obydlie. Výklad pojmu obydlie je podľa doterajšej judikatúry ESLP relatívne široký. Všeobecne ide o životný priestor, ktorý predstavuje pre fyzickú osobu základný bod života. Obydlím sa chápe napríklad nielen dom v súkromnom vlastníctve, či prenajatý byt, ale aj služobné kancelárie a iné služobné miestnosti právnických osôb, v ktorých fyzická osoba – zamestnanec pracuje.
- Pokiaľ ide o ochranu služobných miestností slúžiacich pre obchodné účely podnikateľov, odbornej verejnosti je známe rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci (Hoechst) z roku 1989, podľa ktorého obchodné miestnosti podnikateľa nepoživajú ochranu práva ES.21 Z tohto rozhodnutia vyplynulo, že Súdny dvor pod obydlím rozumie len súkromné priestory jednotlivca určené na bývanie.



- V rozhodnutí Niemietz z roku 1992 ESLP na rozdiel od rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci Hoechst ESLP výslovne deklaroval, že pod obydlím sa rozumie miesto určené na bývanie, ale aj priestor slúžiaci na vykonávanie obvyklej profesie, akým je podnikový priestor alebo kancelária.
- Priestory slúžiace na výkon zamestnania sú podľa ESLP rovnako chránené pred domovými prehliadkami a návštevami úradnej moci ako priestory slúžiace na bývanie. Ako ESLP v rozhodnutí Niemietz uviedol, „rešpektovanie súkromného života musí do určitej miery zahrňovať aj právo na vytváranie a rozvíjanie vzťahov s ďalšími bytosťami. Neexistuje dôvod pre to, aby tento spôsob chápania pojmu súkromný život vylučoval aktivitu profesijnej povahy alebo obchodnej povahy, pretože práve v priebehu pracovnej činnosti má väčšina ľudí značnú, ak nie aj najväčšiu príležitosť rozvíjať vzťahy s vonkajším svetom. Nie je možné jasne rozlíšiť, ktoré činnosti jednotlivca tvoria časť jeho profesijného života a ktoré patria do súkromného života.“





- Súdny dvor čiastočne revidoval svoj výrok v právnej veci Hoechst zrejme aj pod vplyvom rozhodnutia ESLP v právnej veci Niemietz z roku 1992 vo svojom neskoršom rozhodnutí v právnej veci (Roquette) z roku 2002.
- V tejto právnej veci sa Súdny dvor vyslovil, že úkony zasahujúce do práv a slobôd osoby môžu byť preventívne dovolené len za predpokladu, že existujú obavy, že dotknutý podnik sa odmietne podriaďiť kontrole alebo sa pokúsi utajiť alebo odstrániť dôkazy za predpokladu, že kontrola mu bola vopred oznámená. Príslušný vnútroštátny súd však na druhej strane má právomoc odmietnuť navrhované úkony zasahujúce do práv a slobôd osoby, ak závažnosť podozrivého zásahu do hospodárskej súťaže je príliš malá, stupeň pravdepodobnej spoluúčasti dotknutého podniku príliš slabý alebo ak to, čo sa hľadá v rámci kontroly, je príliš nepodstatné na to, aby sa zásah do sféry súkromnej činnosti právnickej osoby spočívajúci v prehliadke budov a pozemku za súčinnosti verejnej moci neukázal ako neprimeraný, ani ako neprípustný s ohľadom na cieľ kontroly.
- Predmetom právnej ochrany je každý spôsob zásahu proti vôli oprávneného subjektu, pokiaľ nie sú splnené predpoklady uplatnenia výnimky z ochrany práva na súkromný život.



- Technické možnosti v súčasnosti zamestnávateľom umožňujú aj kontrolu pohybu zamestnancov prostredníctvom GPS. Ak technické prostriedky kontroly zamestnanca zasahujú neoprávnene do súkromnej sféry zamestnanca, porušujú tým aj dôstojnosť zamestnanca.
- Právo na ochranu osobných údajov patrí do kategórie práv zamestnanca na ochranu osobnosti. Význam ochrany osobných údajov vzrástol a súčasne práva na súkromný život zamestnancov prijatím nariadenia č. 2016/679/EU z 27. apríla 2016. V oblasti ochrany osobných údajov, ide o významnú legislatívnu zmenu práva EÚ.
- Na rozdiel od predchádzajúceho právneho stavu posúva pojem ochrany osobných údajov podstatne ďalej. V nadväznosti na citované nariadenie bol prijatý nový zákon č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov.





- **Iné spôsoby monitorovania zamestnancov**
- **I. Kontrola na pracovisku pomocou videokamier**
  - **alebo mikrofónov**
- Podľa zahraničných úprav súladných s článkom 8 Európskeho dohovoru, ako aj s článkami 7 a 8 Charty základných práv EÚ stála a systematická kontrola na pracovisku prostredníctvom videokamier alebo iných technických prostriedkov je zásahom do osobnostnej sféry zamestnanca. Takáto kontrola je prípustná len za predpokladu, ak je jediným možným prostriedkom dosiahnutia určitého konkrétneho oprávneného cieľa (napr. proti krádežiam v obchode). Za zásadne prípustné sa považujú príležitostné kontroly zamestnancov na pracovisku, ktoré slúžia overeniu plnenia pracovných povinností zamestnancov. Napríklad nasadenie detektíva do pozície príležitostnej kontroly sa považuje za právne korektné a nevyžaduje podľa nemeckého pracovného práva súhlas podnikovej zamestnaneckej rady.
- Kontroly tzv. čistého pracovného výkonu zamestnanca sú podľa rakúskeho pracovného práva v rozpore so zákonom, ako aj Európskym dohovorom a Chartou základných práv EÚ, ak sú systematické.
- Pri posudzovaní prípadného porušenia súkromia zamestnanca sa skúma predovšetkým intenzita uskutočňovanej kontroly.



## • II. Sledovanie zamestnancov pomocou sociálnych sietí

- V aplikačnej praxi aj v rámci pracovnoprávných vzťahov sa stále rozširujú nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov, akým je aj profilovanie zamestnancov, ktoré zamestnávateľ využíva pri výbere zamestnancov vďaka internetovým stopám, ktoré sám zamestnanec dal k dispozícii verejnosti, resp. len obmedzenej časti verejnosti.
- Sociálne siete ako takmer nevyčerpatelný zdroj informácií o dotknutej osobe sa v praxi zneužívajú v prospech tretích osôb. K ich zneužívaniu prispievajú samotní používatelia, ktorí poskytujú niekedy až nadbytok informácií o sebe, o svojom osobnom či profesijnom profile.
- Najmä v situáciách výberových konaní, predzmluvných vzťahov podľa § 41 Zákonníka práce by sa mal zamestnávateľ podľa právneho základu § 41 ZP zaujímať len o otázky, ktoré súvisia s prácou a súčasne by nemal pátrať po informáciách, na ktoré sa v predzmluvnom konaní nesmie pýtať uchádzača o zamestnanie, lebo ich citované ustanovenie ZP výslovne vylučuje z okruhu informácií, na ktoré sa zamestnávateľ môže pýtať uchádzača o zamestnanie.
- Existujú názory, že ak ide o informácie z internetu, t.j. o informácie, ktoré už raz boli uverejnené v inom zdroji, a tým zverejnené širokej verejnosti, zamestnávateľ tak môže urobiť bez súhlasu budúceho zamestnanca. Súhlas by však od uchádzača o zamestnanie potreboval v prípade, ak tieto osobné údaje spracoval, čím by sa musel spravovať podľa zákona o ochrane osobných údajov, ktorý veľmi detailným spôsobom ustanovuje, v ktorých prípadoch môže spracovateľ spracovať osobné údaje aj bez súhlasu dotknutej osoby.





### • III. Monitorovanie zamestnancov pomocou biometrických údajov

- Biometrické údaje mnohí zamestnávateľia používajú na účely evidencie dochádzky do zamestnania.<sup>28</sup> Podľa zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov biometrický údaj je osobný údaj fyzickej osoby, ktorý označuje jej biologickú alebo fyziologickú vlastnosť alebo charakteristiku a na základe ktorého je fyzická osoba nezameniteľne a jednoznačne určiteľná. Takýmto údajom je odtlačok prsta, odtlačok dlane. Zákon o ochrane osobných údajov umožňuje prevádzkovateľovi ich spracovanie na účely evidencie alebo identifikácie vstupu do objektu, ak je to primerané a nevyhnutné na dosiahnutie účelu. Prevádzkovateľ je v takýchto prípadoch povinný požiadať úrad na ochranu osobných údajov o povolenie spracovania biometrických údajov a až po schválení osobitnej registrácie zo strany úradu pre ochranu osobných údajov je prevádzkovateľ oprávnený uvedené biometrické údaje spracovávať na príslušný účel.
- Zákon o ochrane osobných údajov spracovanie biometrických údajov umožňuje len v miere nevyhnutnej na dosiahnutie sledovaného účelu a spracovanie musí byť primerané účelu a z nasledujúcich dôvodov:
  - spracovateľovi spracovanie biometrických údajov vyplýva zo zákona,
  - zamestnanec poskytol spracovateľovi údajov súhlas,
  - spracovanie biometrických údajov je nevyhnutné na plnenie pracovnej (alebo inej) zmluvy, v ktorej dotknutá osoba vystupuje ako zmluvná strana, a to nielen pri uzavretí zmluvy, ale aj pri jej zmene a aj v predzmluvných vzťahoch,
  - spracovanie biometrických údajov je nevyhnutné na ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa alebo tretej osoby (ochrana majetku, finančných alebo iných záujmov prevádzkovateľa).
- Monitorovanie zamestnancov pomocou spracovania biometrických údajov sa pripúšťa len vtedy, ak neexistuje iný primeraný spôsob zabezpečenia potrieb zamestnávateľa. Podľa rozhodnutia Najvyššieho správneho súdu Poľskej republiky je využitie biometrických údajov na kontrolu evidencie dochádzky do práce zamestnancov neprimerané. Súčasne súd uviedol, že pri chýbajúcej rovnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu nie je možné hovoriť o dobrovoľnom súhlase zamestnanca so spracovaním biometrických údajov.

## • IV. Monitorovanie zamestnancov pomocou GPS

- Technické možnosti v súčasnosti zamestnávateľom umožňujú aj kontrolu pohybu zamestnancov prostredníctvom GPS. Zamestnávateľ využíva GPS technológiu na monitorovanie svojich zamestnancov.<sup>31</sup> Sledovanie zamestnancov pomocou systému GPS, ak nie je náhodné, ojedinelé, zodpovedá skutkovej podstate § 13 ods. 4 ZP o monitorovaní zamestnancov, a preto je zamestnávateľ povinný dodržať zákonné postupy v zmysle citovaného ustanovenia ZP. Pretože monitorovanie zamestnancov je často súčasne spracovaním osobných údajov, je potrebné, aby sa zamestnávateľ spravoval aj zákonom na ochranu osobných údajov. Na uvedené spracovanie osobných údajov pri použití systému GPS nemusí mať zamestnávateľ súhlas zamestnanca, ale musí na druhej strane splňať iný zákonný dôvod (právny titul). Takýmto dôvodom, ktorý oprávňuje spracovávanie osobných údajov aj bez súhlasu zamestnanca, môže byť zákonná povinnosť správcu spracovať osobné údaje alebo existencia práva a chránených záujmov zamestnávateľa. Z vyššie uvedeného vyplýva, že náhodná kontrola systému GPS zamestnanca by nebola v rozpore so zákonom o ochrane osobných údajov, ak by nedošlo k spracovaniu osobných údajov. Takáto jednorazová kontrola systému GPS by súčasne nezodpovedala skutkovej podstate § 13 ods. 14 ZP práve z dôvodu svojej jednorázovosti. Aj v prípade sledovania zamestnancov pomocou GPS systémom je zamestnávateľ povinný dbať o to, aby zásah do súkromia zodpovedal zásade proporcionality.







- Z českej aplikačnej praxe je známy prípad rozhodnutia Úradu pre ochranu osobných údajov ČR, ktorý vo vzťahu k Českej pošte rozhodol, že sledovanie zamestnancov pomocou GPS systému možno považovať za zásah do súkromia zamestnancov, ktoré bolo neodôvodnené a neprimerané (prebiehalo 11 mesiacov a týkalo sa 7 770 zamestnancov), za čo pošte udelil pokutu vo výške 80-tisíc Kč a náhradu nákladov konania za porušenie povinnosti spracovávať osobné údaje.
- Pre spracúvanie osobných údajov musí mať zamestnávateľ právny titul podľa zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov.



- **V. Zákaz postihu za dovolávanie sa svojich práv**
- Ide o právo zamestnanca domáhať sa svojich práv v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov či už vo forme sťažnosti, žaloby alebo návrhu na začatie trestného konania. Zamestnanec je oprávnený podať sťažnosť nielen z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, ale aj z dôvodu porušenia zákonných podmienok zásahu do súkromného života zamestnanca a tiež v prípadoch, ak výkon práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch je v rozpore s dobrými mravmi, alebo v prípade zneužitia práva v rámci pracovnoprávných vzťahov.





- **VI. Prerokovanie sťažnosti zamestnanca**
- Túto povinnosť, ktorá má preventívny charakter, výslovne ukladá Zákonník práce. Zamestnanec má právo voľby, či sa v prípade zásahu do svojich práv obráti napr. priamo na súd, alebo si najprv zvolí sťažnosť, ktorú adresuje zamestnávateľovi. So sťažnosťou na porušovanie svojich práv sa môže zamestnanec obrátiť aj na zástupcov zamestnancov. Túto možnosť má aj zamestnanec, ktorý napríklad nie je členom odborovej organizácie.



# V. Právna ochrana zamestnanca







## • Osobitosť právnej ochrany zamestnanca

- Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie charakterizuje niekoľko znakov, vzhľadom na historické tradície a účelnosť má kódexovú úpravu, ktorá reguluje vlastný, špecifický predmet právnej úpravy upínajúci sa na pojem závislej práce. Pracovné právo má osobitý spôsob právnej regulácie s dominanciou relatívne kogentných noriem, špecifické funkcie a vlastné právne zásady. Všetky tieto znaky vymedzujú pracovné právo ako samostatné právne odvetvie. Historický vývoj pracovného práva nie je priamočiary, ale spoločnou črtou pracovného práva vo všetkých krajinách je jeho odčlenenie (vo väčšej či menšej miere) od občianskeho práva a zvýšená ochrana zamestnanca.
- Paternalistická ochrana zamestnanca ako ekonomicky slabšej strany je nutná, keďže zamestnanec počas svojho aktívneho pracovného života poskytuje svoju pracovnú silu zamestnávateľovi v podriadenom postavení, pričom výkon závislej práce je často jediným spôsobom zabezpečenia vlastných životných potrieb a sociálneho statusu.
- Ochranná funkcia pracovného práva sa premieta do konkrétnych práv zamestnanca, ktorým korešpondujú povinnosti zamestnávateľa. To neznamená, že zamestnanci nie sú nositeľmi povinností a zamestnávateľia nemajú žiadne práva, avšak z povahy právnej úpravy vyplýva nepomer medzi právami zamestnanca a zamestnávateľa. Účelom ochrannej úpravy však nie je stavať zamestnávateľa do nevýhodného postavenia (napokon pre fungovanie trhu a spoločnosti ako takej sú zamestnávateľia rovnako dôležití ako zamestnanci), ale vyrovnanie ekonomicky slabšieho postavenia.

- Ochranné zákonodarstvo zamerané na zamestnanca ako na slabšiu stranu netkvie len v stanovení katalógu hmotnoprávných práv zamestnanca a povinností zamestnávateľa, ale aj vo formách právnej ochrany a procesného postupu k jej naplneniu. Garancia právnej ochrany zamestnanca sa realizuje niekoľkými spôsobmi:
  - prostredníctvom činnosti zástupcov zamestnancov,
  - inštitucionálnou ochranou (ochrana orgánmi verejnej moci),
  - súdnou ochranou.



## • Ochrana prostredníctvom zástupcov zamestnancov

- Postavenie, právomoc a formy spolusúčinnosti zástupcov zamestnancov na pracovnoprávných vzťahoch sú opísané v iných kapitolách. Za účelom zdôraznenia právnej ochrany zamestnanca opätovne poukazujeme kontrolnú činnosť zástupcov zamestnancov (ktorú vykonávajú popri spolurozhodovaní, prerokovaní a práva informácie). Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä:
  - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
  - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
  - vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

- Zástupcovia zamestnancov majú na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ďalšie osobitné oprávnenia upravené Zákonníkom práce a osobitnými predpismi, najmä zákonom o bezpečnosti o ochrane zdravia pri práci.
- Ak sa zamestnanec domnieva, že jeho právo prislúchajúce mu z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z pracovnej zmluvy bolo porušené, nemusí konať individuálne, ale má možnosť obrátiť sa na zástupcov zamestnancov u svojho zamestnávateľa. Zástupcovia zamestnancov by mali vyvinúť maximálne úsilie a prostredníctvom konzultácii a práva na informácie napraviť nepriaznivý stav. Právne možnosti zástupcov zamestnancov sú obmedzené na rokovanie so zamestnávateľom, pričom základným právnym nástrojom je kolektívne vyjednávanie s možnosťou nátlaku prostredníctvom štrajku.
- V prípade, ak zástupcovia zamestnancov nedokážu zabezpečiť nápravu prostredníctvom interakcie so zamestnávateľom, právnu ochranu preberajú spravidla orgány verejnej moci. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.



## • Inštitucionálna ochrana

- 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. Možno spomenúť najmä:
  - Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky,
  - 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, výbušnách 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 niektorých zákonov, zákon č. 126/2006 Z.z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a pod.

## • I. Inšpekcia práce

- Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Inšpekcia práce je:
- a) dozor nad dodržiavaním:
  - pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,
  - právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,







- právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy,
- právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,
  - záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,
  - osobitných predpisov podľa zákona o inšpekcii práce;
- b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv;
- c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy.



- Inšpektoráty práce konajú z vlastnej iniciatívy alebo na **podnet zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov**. Inšpektorát práce je povinný vykonať inšpekciu práce do 30 dní od doručenia podnetu a v odôvodnených prípadoch najneskôr do 60 dní od doručenia podnetu, a ak nemožno vzhľadom na povahu veci inšpekciu práce vykonať ani v tejto lehote, môže ju primerane predĺžiť Národný inšpektorát práce; inšpektorát práce je povinný o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet.
- Podľa závažnosti zistených skutočností je inšpektor práce oprávnený navrhnúť opatrenia, určiť povinnosti, stanoviť zákazy, nariadiť odstránenie nedostatkov, ukladať pokuty, podať podnet na zrušenie živnostenského oprávnenia alebo na pozastavenie prevádzkovania živnosti (k inšpekcii práce pozri aj kapitolu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).



- Inšpektoráty práce však nie sú oprávnené priznať zamestnancovi odmenu právne exekvovateľným titulom. Takáto právomoc prináleží výlučne všeobecným súdom Slovenskej republiky. Mnohokrát inšpekcia práce vo svojom protokole vysloví svoj názor (napríklad, že mzda nebola vyplatená riadne alebo že došlo k diskriminačnému konaniu), avšak takýmto názorom nie je súd právne viazaný, ide len o jeden z dôkazov, ktorý súd pri svojom rozhodovaní posudzuje. Inšpektoráty práce taktiež nie sú oprávnené rozhodovať o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Aj toto rozhodovanie, na podklade žaloby podľa § 77 a nasl. ZP, prináleží výlučne všeobecným súdom.
- Najzásadnejším možným zásahom je podnet na zrušenie živnostenského oprávnenia alebo na pozastavenie prevádzkovania živnosti a udelenie pokuty.
- Inšpektorát práce môže udeliť pokutu aj vedúcim zamestnancom, až do štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku, ktorí svojím zavinením porušili povinnosti vyplývajúce z predpisov, záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce.

## • II. Konanie o ochrane osobných údajov

- Ochranu osobných údajov upravuje nariadenie Európskeho parlamentu a Rady 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) a zákon č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon upravuje ochranu práv fyzických osôb pred neoprávneným spracúvaním ich osobných údajov, práva, povinnosti a zodpovednosť pri spracúvaní osobných údajov fyzických osôb, postavenie, pôsobnosť a organizáciu Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky (ďalej len „úrad na ochranu osobných údajov“).
- Dozor nad ochranou osobných údajov vykonáva úrad na ochranu osobných údajov. Za týmto účelom môže zriaďovať a zrušovať detašované pracoviská mimo svojho sídla a určovať územný obvod ich pôsobnosti. V rámci medzinárodnej siete spolupráce spolupracuje s dozornými orgánmi iných členských štátov vrátane výmeny informácií a poskytuje im vzájomnú pomoc s cieľom zabezpečiť spoločný postup pri ochrane osobných údajov. Zákon o ochrane osobných údajov a nariadenie upravujú podrobne **procesné pravidlá kontroly a konania o ochrane osobných údajov** a za porušenie zákona či opatrení uložených úradom predpokladajú vysoké sankcie.



- Výkon kontroly spracúvania osobných údajov nie je výkonom kontroly podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1996 Z.z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov a na výkon kontroly sa zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov uplatní iba pri doručovaní písomností.
- Účelom konania o ochrane osobných údajov je zistiť a preveriť či došlo k porušeniu práv fyzických osôb pri spracúvaní ich osobných údajov a v prípade zistenie porušenia a nedostatkov, ak je to dôvodené a účelné uložiť opatrenia na nápravu, prípadne pokutu.
- Konanie sa začína **na návrh dotknutej osoby** alebo osoby, ktorá tvrdí, že je dotknutá na svojich právach alebo **bez návrhu**. Ak návrh úradu doručí iná osoba ako dotknutá, návrh za považuje za podnet na začatie konania bez návrhu.
- Na posúdenie podnetu má úrad 30 dní od jeho doručenia, ak podnet neodloží začne konanie o ochrane osobných údajov a rozhodne vo veci.
- O spôsobe vybavenia podnetu je úrad povinný osobu, ktorá ho podala, písomne v stanovenej lehote informovať. Úrad začne konanie aj z vlastnej iniciatívy, ex officio, ak zistí pri výkone dozoru, že by práva fyzických osôb pri spracúvaní ich osobných údajov mohli byť porušené. Ak sa na tom istom spracúvaní osobných údajov zúčastnil viac než jeden prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ alebo prevádzkovateľ aj sprostredkovateľ spoločne za škodu a nemajetkovú ujmu zodpovedajú *spoločne a nerozdielne*. Osoba, ktorá sa cíti dotknutá na svojich právach, môže vymáhať svoje nároky (škodu a/alebo nemajetkovú ujmu) v plnej výške len od jednej, podľa jej rozhodnutia ktorejkoľvek osoby, ktorá je za škodu a nemajetkovú ujmu zodpovedná. Nemusí ísť pritom ani o osobu, ktorá je za porušenie povinnosti najviac zodpovedná, resp. ktorej porušenie povinnosti sa javí ako najzávažnejšie.



### • **III. Ochrana oznamovateľa protispoločenskej činnosti**

- Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných 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 (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce).
- Bližšiu ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti upravuje zákon č. 54/2019 Z.z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Tento zákon upravuje:
  - a) podmienky poskytovania ochrany osobám v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
  - b) práva a povinnosti osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti a
  - c) zriadenie, postavenie a pôsobnosť Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.





- **Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti** (ďalej aj ako „úrad na ochranu oznamovateľov“) s účinnosťou od 1. marca 2019 prevzal kompetencie orgánov inšpekcie práce a ako nezávislý orgán štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou poskytuje ochranu oznamovateľom, kontroluje dodržiavanie zákona, poskytuje odborné stanoviská a poradenstvo k aplikácii zákona, robí osvetu v oblasti poskytovania ochrany a poskytuje odmenu oznamovateľovi. Za správne delikty úrad ukladá **pokuty**.
- V prvom rade sa ochrana poskytuje **pozastavením účinnosti** pracovnoprávneho úkonu, ktorý voči oznamovateľovi urobil zamestnávateľ a tento kon súvisí s jeho oznámením protispoločenskej činnosti. Zamestnanec má zákonnú lehotu **15 dní** na podanie takejto žiadosti na úrad na ochranu oznamovateľov.
- Úrad bezodkladne pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu, ak bola dodržaná lehota zo strany zamestnanca a ak zamestnávateľ v primeranej lehote určenej úradom nepreukáže, že pracovnoprávny úkon nemá príčinnú súvislosť s oznámením. Úrad na ochranu oznamovateľov vydá potvrdenie o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu a doručí ho zamestnávateľovi a oznamovateľovi. Zamestnanec má následne lehotu **30 dní** na podanie návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia na súd.



- **Doručením** návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia na súd počas tejto lehoty sa trvanie pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu. O pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu môže teraz požiadať už aj osoba zodpovedná u zamestnávateľa za úkony v rámci vnútorného systému preverovania oznámení, či osoba, ktorá zverejnila skutočnosti o protispoločenskej činnosti.
- Ak zamestnanec podá oznámenie, ktoré môže prispieť alebo prispelo k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo k usvedčeniu jej páchatel'a (tzv. kvalifikované oznámenie) získava podľa zákona status **chráneného oznamovateľa**. Takému zamestnancovi je poskytnutá právna ochrana aj voči úkonom zamestnávateľa do budúcnosti. Zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, len so súhlasom úradu na ochranu oznamovateľov. Súhlas úradu sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa.
- Úrad pred vydaním rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa v primeranej lehote k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu. Úrad na ochranu oznamovateľov udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s kvalifikovaným oznámením, inak žiadosť o udelenie súhlasu zamietne. Právny úkon, na ktorý úrad neudelil súhlas, **je neplatný**.



## • § 4

### • **Súdna ochrana**

- Právo na súdnu ochranu je základným právom garantovaným medzinárodnými dohovormi a Ústavou Slovenskej republiky. Právo na súdnu ochranu prináleží každému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu, každý sa môže domáhať ochrany svojich práv na súde.
- Právo na spravodlivé súdne konanie garantuje čl. 6 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, podľa ktorého každý má právo na to, aby jeho vec bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o akomkoľvek trestnom čine, z ktorého je obvinený.
- Článok 47 Charty základných práv Európskej únie, nazvaný Právo na účinný prostriedok nápravy a na spravodlivý proces, zakotvuje pre každého, koho práva a slobody zaručené právom Unie sú porušené, právo na účinný prostriedok nápravy pred súdom. Každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom.





- Podľa čl. 46 Ústavy Slovenskej republiky 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 takehoto 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.
- Podmienky a podrobnosti o súdnej a inej právnej ochrane ustanoví zákon.
- Z pohľadu pracovnoprávných sporov je takým predpisom najmä zákon č.160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej ako „CSP“).
- V pracovnom práve je základné právo na súdnu ochranu zvýraznené tým, že spory medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu rozhodujú výlučne súdy, právomoc rozhodcovských orgánov je vylúčená. Akákoľvek rozhodcovská doložka pre rozhodovanie pracovnoprávneho sporu je neplatná.





UNIVERZITA KOMENSKÉHO

**VI.**

# **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

## • § 1

### • **Pojem a charakteristika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**

- Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (ďalej aj ako „BOZP“) je jeden zo základných pilierov normotvorby medzinárodného a európskeho pracovného práva. Historicky sú požiadavky na BOZP spojené už s počiatkami moderného pracovného práva formujúceho sa v čase prvej priemyselnej revolúcie, ktoré vznikalo ako odraz prirodzeného konfliktu medzi prácou, kapitálom a sociálnym a hospodárskym statusom pracujúcich osôb.
- Aj na našom území už v čase uhorského zákonodarstva preniká do úplne liberálneho poňatia zákonodarstva o práci regulácia pracovného času, zákazu detskej práce, ale aj regulácia dodržiavania pracovných podmienok, ktorých súčasťou je požiadavka na ochranu života a zdravia pracujúcich.





- V súčasnosti sa BOZP považuje za imanentnú súčasť pracovných podmienok.
- Zákonník práce vymedzuje BOZP ako **stav pracovných podmienok**, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.
- Základnou a neodmysliteľnou povinnosťou zamestnávateľa pri zaškoľovaní BOZP je predchádzať a minimalizovať riziká ohrozujúce život a zdravie zamestnancov, a teda vytvárať taký stav pracovných podmienok, pri ktorých je ohrozenie zdravia objektívne čo najnižšie možné. Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh.
- Táto generálna povinnosť je v Zákonníku práce zhutnená pod pojmom **ochrana práce**.



- Zákonník práce definuje ochranu práce ako systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.
- Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov. BOZP nie je len povinnosťou zamestnávateľa, je pre ňu charakteristické, že sa predpokladá **spolupráca všetkých subjektov pracovných vzťahov**. Základom zaistenia bezpečnosti a zdravia pri práci je vzájomný dialóg, vyvážená spolupráca a vzájomná informovanosť.
- Pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce spolupracujú zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov, predovšetkým zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia.





- Právne predpisy na zaistenie BOZP poskytujú zamestnancom nielen práva, ale kladú na nich aj povinnosti a požiadavky a zdôrazňujú, že výkon práce nemôže byť na ujmu BOZP.
- Pri hodnotení pracovných výsledkov sa preto prihliada na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- Zamestnanec je povinný sa za účelom BOZP neustále vzdelávať, znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Odborový orgán odborovej organizácie má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom Zákonník práce a osobitné právne predpisy mu priznávajú v súvislosti s kontrolnou činnosťou celý rad oprávnení.
- Dozor nad BOZP vykonáva inšpekcia práce podľa osobitného predpisu.



- Pre BOZP je typická bezvýnimočná **požiadavka sústavného dodržiavania**, vrátane kontroly a **dôraz na prevenciu**. Zamestnávateľ je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
- Ďalším charakteristickým znakom pre BOZP je rozsiahlosť a **pomerne veľké množstvo právnych predpisov**.
- Zákoník práce obsahuje vo svojej šiestej časti pomenovanej Ochrana práce len základnú úpravu, nosná právna úprava je ponechaná v zákone 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon 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.



# • Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP

• Právne predpisy, predovšetkým zákon o BOZP, kladú na zamestnávateľa viacero povinností. Z pohľadu štruktúry zákona o BOZP možno právne povinnosti členiť nasledovne:

- prevenčné povinnosti,
- všeobecné povinnosti zamestnávateľa,
- oboznamovanie a informovanie zamestnancov,
- povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života a zdravia,
- povinnosť kontroly,
- povinnosť poskytnúť rekondičný pobyt,
- povinnosť evidovať a registrovať pracovný úraz,
- povinnosť dodržať požiadavky bezpečnosti technických zariadení.





# Ďakujem za pozornosť

**Použité zdroje:**

**BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M.:**  
*Slovenské pracovné právo.* - : 1. vyd. - Bratislava : Sprint 2, 2019,  
ISBN 978-80-89710-48-5.