

TRETIA KAPITOLA

PREDZMLUVNÉ VZŤAHY A VZNIK PRACOVNÉHO POMERU

I. Predzmluvné vzťahy

- právna úprava: 2. časť ZP, § 41

A. TERMINOLOGICKÁ A POZNÁMKOVÁ ČASŤ

Predzmluvné vzťahy – charakteristika

- vzťahy, do ktorých sa dostáva *fyzická osoba* (uchádzač o zamestnanie) a jej potenciálny *zamestnávateľ* v procese vzájomného oboznamovania sa o pracovných podmienkach a mzdových podmienkach, za ktorých sa práca má a môže vykonávať, a informovania o skutočnostiach zo strany fyzickej osoby, ktoré sa týkajú výkonu práce
- vzťahy, ktoré vznikajú ešte *pred založením a vznikom pracovného pomeru*
- patria medzi pracovnoprávne vzťahy v zmysle § 1 ods. 5 ZP → sú upravené Zákonníkom práce
- obsahom predzmluvných vzťahov sú oprávnenia a právne povinnosti oboch strán voči sebe navzájom
- pravidlá správania sa účastníkov sú obsiahnuté v právnych normách kogentného, ale aj dispozitívneho charakteru
- ustanovenia § 41 ZP (predzmluvné vzťahy) sa nevzťahujú na situácie pred uzatvorením niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru → vylučuje to § 223 ods. 2 ZP

Povinnosti zamestnávateľa pred uzatvorením pracovnej zmluvy

- *je povinný (musí)* voči fyzickej osobe postupovať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v prístupe k zamestnaniu (zákaz diskriminácie)
- *informovať* fyzickú osobu o *právach a povinnostiach*, ktoré by pre ňu vyplývali z pracovnej zmluvy, ďalej o *pracovných podmienkach a mzdových podmienkach* vo vzťahu k vykonávanej práci

Povinnosti uchádzača informovať zamestnávateľa o:

- okolnostiach, ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu (napr. fyzická osoba už vykonáva činnosť, ktorá je konkurenčná vo vzťahu k predmetu činnosti zamestnávateľa)
- okolnostiach, ktoré bránia výkonu práce u zamestnávateľa

B. PRÍKLADY S RIEŠENIAMÍ**Príklad č. 1 – Súčinnosť s rodičom mladistvého**

Zamestnávateľ sa v rámci predzmluvných vzťahov dohodol s fyzickou osobou vo veku mladistvého (v danom prípade vo veku viac ako 17 rokov) na podmienkach výkonu práce v pracovnom pomere a uzatvorili pracovnú zmluvu. Zamestnávateľ následne písomne informoval rodiča mladistvého, že zmluva s jeho synom bola uzatvorená. Je pracovná zmluva platná? Bol postup zamestnávateľa v súlade s právom?

Odporúčané riešenie:

Zamestnávateľ nepostupoval správne. Jeho povinnosťou bolo ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy s mladistvým vyžiadať si vyjadrenie jeho rodiča. Naplnil by sa cieľ zákonného ustanovenia, ktorý spočíva v potrebe získania vedomosti rodiča o plánovanom uzatvorení pracovnej zmluvy a zároveň v jeho možnosti sa k tomuto právnomu úkonu vyjadriť. Pracovná zmluva medzi zamestnávateľom a mladistvou osobou je platná napriek nesprávnemu postupu zamestnávateľa a porušeniu jeho zákonnej povinnosti. Mladistvý disponoval pracovnoprávnou spôsobilosťou, preto uzatvorený právny úkon platný bude. Absencia vyjadrenia rodiča k plánovanému uzatvoreniu zmluvy nie je spojená s jej neplatnosťou. Prípadná kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov zo strany inšpekcie práce by uvedené zistenie kvalifikovala ako porušenie právnej povinnosti zamestnávateľa s možnosťou uloženia sankcie (podľa zákona o IP).

Príklad č. 2 – Požiadavka bezúhonnosti

Zamestnávateľ – majiteľ obchodu s elektronikou vyžaduje od uchádzača o zamestnanie na pozíciu asistent predaja – pokladník pred uzatvorením pracovnej zmluvy potvrdenie o bezúhonnosti. Avizuje, že v predajni je tovar veľkej hodnoty a vyššie sumy peňazí v pokladni, preto sa potrebuje

C. PRÍKLADY NA ZAMYSLENIE (BEZ ODPORÚČANÝCH RIEŠENÍ)

Príklad č. 1 – Vrátenie odstupného

Zamestnancovi bolo v súlade s § 76a ZP poskytnuté trojmesačné odchodné po skončení pracovného pomeru v pozícii predajcu. Po 45-tich dňoch zamestnanec znova nastúpil k tomu istému zamestnávateľovi, nie však na pôvodnú pracovnú pozíciu, ale na pozíciu manažéra kvality. Je zamestnanec povinný zamestnávateľovi vrátiť odstupné? Podľa akého vzorca sa vypočíta výška vráteného odstupného?

Príklad č. 2 – Neplatnosť skončenia pracovného pomeru

Zamestnávateľ osobne na pracovisku doručil dňa 13. februára 2015 zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP. Zamestnanec sa domnieva, že výpovedný dôvod nie je skutkovo naplnený a nie je si vedomí žiadneho porušenie svojej pracovnej disciplíny. Zamestnávateľovi oznámil, že považuje doručенú výpoveď za neplatnú a trvá na ďalšom pridelovaní práce. Zamestnávateľ však trvá na svojom postupe. Ako by mal zamestnanec ďalej pokračovať? Dokedy má zamestnanec čas, aby podal na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru? Ktorému súdu je daná vecná a miestna príslušnosť?

Príklad č. 3 – Dohodnutie konkurenčnej doložky

Zamestnávateľ podniká v oblasti strojárenského priemyslu a stravovanie svojim zamestnancom zabezpečuje vo vlastnom stravovacom zariadení. So zamestnancom dohodol pracovnú zmluvu, v ktorej bol ako druh práce uvedený kuchár závodnej jedálne. Súčasťou pracovnej zmluvy bola aj tzv. konkurenčná doložka, ktorá obmedzovala zamestnanca po dobu šiestich mesiacov vo výkone takej zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, ktorá by mohla mať k činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Posúďte platnosť dohodnutej konkurenčnej doložky. Aké obligatórne náležitosti sa vyžadujú pre platné dohodnutie konkurenčnej doložky?

Príklad č. 4 – Platnosť dohodnutej konkurenčnej doložky

Zamestnanec pracoval pre zamestnávateľa na pozícii programátora s dohodnutou mesačnou mzdou vo výške 2 500 €. V konkurenčnej doložke sa zaviazal, že v prípade skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa nebude vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti za-

Druhy pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca:



Zodpovednosť zamestnanca s prezumpciou neviny = všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu, zodpovednosť zamestnanca za nesplnenie oznamovacej a zakročovacej povinnosti

Zodpovednosť zamestnanca s prezumpciou viny = zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, zodpovednosť za stratu zverených predmetov

Predpoklady všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu

1) existencia pracovnoprávneho vzťahu

- na založenie pracovnoprávnej zodpovednosti musí existovať pracovnoprávny vzťah – pracovný pomer/vzťah založený dohodou o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru
- zánik pracovnoprávneho vzťahu neznamená automatický zánik zodpovednostného právneho vzťahu – ak škoda začala vznikáť ešte za trvania pracovného pomeru a skončením pracovného pomeru nedošlo k prerušeniu príčinnej súvislosti medzi zavineným porušením pracovných povinností a vznikajúcou škodou, je daný tento zodpovednostný predpoklad¹²

¹² BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 624

2) protiprávny úkon

- objektívna kategória – to, či je úkon protiprávny nezáleží od vôle alebo vedomia konajúceho subjektu, ale od toho, že objektívne právo predpisuje určité konanie a v danom prípade sa subjekt chová v rozpore s právnym predpisom
- môže spočívať v konaní alebo opomenutí toho, k čomu bol škodca povinný na základe:
 - » všeobecne záväzného pracovnoprávneho predpisu a iného právneho predpisu, ktorý sa vzťahuje na vykonávanú prácu
 - » pracovného poriadku, vnútropodnikových noriem alebo iných interných aktov
 - » pracovnej zmluvy
 - » pokynov bezprostredne nadriadeného vedúceho zamestnanca

3) vznik škody na strane zamestnávateľa

- škoda = poškodenie právom chránených záujmov, ktoré sa prejavuje v rozdiel medzi stavom, ktorý nastal, a stavom, ktorý by mohol nastať, ak by nedošlo k porušeniu právnej povinnosti
- výsledkom protiprávneho konania je ujma na právom chránených záujmoch – rozlišujeme:

A. majetkovú (vecnú) škodu:

- » skutočná škoda (*damnum emergens*):
 - ujma spočívajúca v zmenšení majetkového stavu poškodeného + majetkové hodnoty, ktoré bolo nevyhnutné vynaložiť, aby došlo k uvedeniu veci do pôvodného stavu
 - náklady účelne vynaložené na odvrátenie škody
 - náklady účelne vynaložené v dôvodnom očakávaní, že sa druhá strana zachová podľa práva
 - náklady účelne vynaložené na to, že uvedenie do pôvodného stavu nebolo uskutočnené¹³
- » ušlý zisk (*lucrum cessans*) – tzv. iná škoda, ujma, ktorá spočíva v tom, že v majetkovej sfére poškodeného nedôjde k rozmnoženiu majetku, ku ktorému by došlo pri bežnom užívaní veci a ktoré bolo možné dôvodne očakávať

¹³ ELIÁŠ, K. Obsah, spôsob a rozsah náhrady škody v súkromém právu I. In *Právni rádce*. 2007, č. 12.

2. pracovného času zamestnancov pracujúcich na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študenta a rozsahu výkonu práce pri dohode o vykonaní práce
- rešpektovať zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých, zamestnávateľ nesmie uzatvoriť dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na také činnosti, ktorých výkon je pre tieto skupiny osôb všeobecne (právnym predpisom) alebo individuálne (lekárskym posudkom) zakázaný
 - zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel (pôsobnosť § 151 ods. 3 ZP je rozšírená na všetky osoby, ktoré sú pre zamestnávateľa činné na jeho pracoviskách)

Tabuľka č. 1 Typy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Druh	Dohoda o vykonaní práce	Dohoda o pracovnej činnosti	Dohoda o brigádnickej práci študenta
Forma	písomná, inak je neplatná	písomná, inak je neplatná	písomná, inak je neplatná
Predmet	práca vymedzená výsledkom	príležitostná činnosť vymedzená druhom práce	príležitostná činnosť vymedzená druhom práce
Povinné náležitosti	pracovná úloha odmena doba vykonania úlohy rozsah práce, ak nevyplýva z úlohy	práca odmena rozsah pracovného času doba, na ktorú sa uzatvára	práca odmena rozsah pracovného času doba, na ktorú sa uzatvára
Pracovný čas (rozsah)	350 hod./kalendárny rok	10 hodín týždenne (nie v priemere)	20 hod./týždenne v priemere