

# PRVÁ KAPITOLA

## PRACOVNÝ POMER

Pracovný pomer je základný pracovnoprávny vzťah založený pracovnou zmlouvou.<sup>1</sup> Napriek tomu, že medzi základné pracovnoprávne vzťahy zaraďujeme aj pracovnoprávne vzťahy založené na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ide o osobitné pracovnoprávne vzťahy, ktoré nenapĺňajú všetky znaky typické pre pracovný pomer, pričom sa na tieto pracovnoprávne vzťahy nevzťahujú ani všetky ustanovenia Zákonníka práce, ktoré upravujú pracovný pomer.

Pracovný pomer je záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa zamestnanec zaväzuje pre zamestnávateľa vykonávať prácu za mzdu.<sup>2</sup> V pracovnom pomere vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa závislú prácu.

Pojem závislej práce ustanovuje § 1 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je závislou prácou práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Závislá práca môže byť podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce vykonávaná iba v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Výkon závislej práce nie je možný v zmluvnom občianskoprávnom ani v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu.

Definícia závislej práce v podmienkach SR vychádza z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198/2006 o pracovnom pomere a z teórie pracovného práva.<sup>3</sup>

Medzinárodná organizácia práce odporúča svojim členom, aby vzali do úvahy možnosť definovania vo svojich zákonoch a predpisoch alebo inými spôsobmi, osobitné ukazovatele existencie pracovného pomeru. Takéto ukazovatele by mali zahŕňať skutočnosť, že práca sa vykonáva podľa pokynov a je riadená inou stranou; zahŕňa integráciu pracovníka do organizácie podniku; je vykonávaná iba alebo hlavne pre prospech inej osoby; musí sa vykonávať osobne pracovníkom; vykonáva sa v rámci určeného pracovného času alebo na pracovisku určenom, alebo odsúhlasenom stranou, ktorá požaduje prácu; má konkrétne trvanie a má určitú kontinuitu; vyžaduje dostupnosť pracovníka; alebo zahŕňa poskytovanie nástrojov, materiálov a strojov stranou, ktorá požaduje prácu. Za prácu

<sup>1</sup> Podľa novely Zákonníka práce z 1. marca 2015, môže v zmysle § 58 ods. 7 Zákonníka práce, vzniknúť pracovný pomer aj priamo zo zákona.

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2016. Pracovné právo. Bratislava : Sprint 2016, s. 213.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 103 až 123.

ustanovuje **v prípade predzmluvných vzťahov**, ktoré sa posudzujú ako pracovno-právne vzťahy (hoci vznikajú pred uzatvorením pracovnej zmluvy).

V rámci predzmluvných vzťahov (§ 41 Zákonníka práce) má zamestnávateľ, ako aj fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, informačnú povinnosť.

#### **Zamestnávateľ je povinný:**

- **oboznámiť** fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má vykonávať prácu,
- od fyzickej osoby môže **požadovať len informácie**, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať, prípadne požadovať od neho predloženie pracovného posudku, potvrdenia o zamestnaní,
- **nesmie vyžadovať informácie** o tehotenstve, rodinných pomeroch a politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti, bezúhonnosti (s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak túto požiadavku vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať), ak sa na výkon práce vyžaduje zdravotná alebo psychická spôsobilosť alebo iný predpoklad podľa osobitného zákona, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s osobou, ktorá je takto spôsobilá alebo spĺňa potrebný predpoklad,
- pred uzatvorením pracovného pomeru s mladistvým je povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu a môže s ním uzatvoriť pracovnú zmluvu po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení.

Novelou Zákonníka práce účinnou od 1. mája 2018 zákonodarca v § 41 ods. 10 Zákonníka práce vymedzil povinnosť zamestnávateľa dohodnúť základnú zložku mzdy, ktorá nebude nižšia ako tá, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu. Osobitným predpisom je v tomto prípade zákon o službách zamestnanosti, ktorý v § 62 ods. 2 ustanovuje, že zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.

Zákonník práce ani zákon o službách zamestnanosti neupravujú, či má zamestnávateľ uviesť hodinovú zložku mzdy, týždennú alebo mesačnú zložku mzdy, a tak je len na samotnom zamestnávateľovi, ktorý typ základnej zložky mzdy vo svojich inzerátoch uvedie.

Pri prijímaní do pracovného pomeru zamestnávateľ nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu.

**Fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, musí zamestnávateľa informovať** o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu; mladistvý musí zamestnávateľa informovať o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.

zamestnávateľ nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, v ktorom fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

Deň nástupu do práce môže byť vymedzený konkrétnym dátumom, ale aj iným spôsobom, pričom nesmú vzniknúť pochybnosti o čase, v ktorom pracovný pomer vznikol. Pracovný pomer by vznikol aj v prípade, ak by zamestnanec nenastúpil v dohodnutý deň do práce, avšak v takomto prípade je potrebné, aby existovala prekážka v práci a aby ju zamestnanec do troch pracovných dní oznámil zamestnávateľovi, inak by sa vystavil riziku, že zamestnávateľ odstúpi od pracovnej zmluvy.

Ako deň nástupu do práce môže byť dohodnutý aj deň pracovného pokoja.

## Mzdové podmienky

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný podľa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce dohodnúť aj mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Mzdové podmienky sú ďalšou podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. Na rozdiel od druhu práce, miesta výkonu práce a dňa nástupu do práce môžu byť mzdové podmienky okrem priameho vymedzenia v pracovnej zmluve dohodnuté v kolektívnej zmluve. Ak boli dohodnuté v kolektívnej zmluve, postačuje v pracovnej zmluve uviesť príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy, prípadne odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy.

V zmysle § 231 ods. 1 Zákonníka práce uzatvára odborový orgán so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce, či iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Pojem mzdové podmienky Zákonník práce nevymedzuje, avšak v § 119 ods. 3 Zákonníka práce zákonodarca ustanovuje, že zamestnávateľ v mzdových podmienkach dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Mzda, ktorú zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. V zmysle § 41 ods. 10 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie pri uzatvorení pracovnej zmluvy so zamestnancom dohodnúť nižšiu základnú zložku mzdy, ako zverejnil v ponuke zamestnania podľa zákona o službách zamestnanosti.

Zákonník práce podobne ako zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov vo svojich ustanoveniach zakotvuje aj zákaz diskriminácie. V zmysle § 119a

ak by chcel okamžite skončiť pracovný pomer z dôvodu, že ho zamestnávateľ nepreradil, mal by lekársky posudok obsahovať ešte navyše aj to, že dohodnutá práca vážne ohrozuje zdravie zamestnanca. Zamestnanec by si teda mal vybaviť ďalší posudok. Z dôvodu nesystematickej právnej úpravy, nevedomosti zamestnancov a lekárov, že fakticky lekársky posudok na účely výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je totožný, a s prihliadnutím na ochranu zamestnanca, by bolo potrebné právnu úpravu precizovať.

Máme za to, že aj lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu vydaný podľa zákona o ochrane verejného zdravia, v rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu vykonaného na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, je relevantným podkladom pre uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru je potrebné dodržať aj lehotu 15 dní, ktorá začína plynúť po predložení lekárskeho posudku a ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, aby mohol preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu. Zamestnanec teda môže okamžite skončiť pracovný pomer až po uplynutí 15-dňovej lehoty. Vhodnou prácou sa v zmysle § 55 ods. 5 Zákonníka práce rozumie práca, ktorá je pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

Ak dohodnutá práca vážne ohrozuje zdravie a zamestnávateľ ihneď po predložení lekárskeho posudku nepreradí zamestnanca, zamestnanec nemôže vykonávať prácu a na strane zamestnávateľa vzniká prekážka v práci s náhradou mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

## Nevyplatenie mzdy a iných peňažných plnení

Ak *zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca* alebo ich časť *do 15 dní po uplynutí ich splatnosti*, ide o vážny dôvod, na základe ktorého môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer. Charakteristickým znakom pracovného pomeru je jeho odplatenosť. Právo na odmenu za vykonanú prácu patrí medzi základné sociálne práva zamestnancov. Nevypлатenie mzdy, náhrady mzdy náhrady za pracovnú pohotovosť a náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Pracovný pomer možno na základe tohto dôvodu okamžite skončiť aj v prípade, ak z plnenia bola zamestnancovi vyplatená iba jeho časť.

Zákonník práce vo svojich ustanoveniach neuvádza minimálnu výšku nevyplatenia mzdy alebo iného plnenia. Je otázne, že pokiaľ by išlo o malú sumu (napr.

## ŠIESTA KAPITOLA

# NEPLATNOSŤ SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

Najvýraznejšiu zmenu za ostatnú dobu v pracovnom práve Slovenskej republiky priniesla po procesnej stránke veľká zmena civilného procesného práva. Nový Civilný sporový poriadok, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2016, zrušil dovtedy účinný Občiansky súdny poriadok a priniesol nielen prvky modernizácie civilného súdneho procesu, ale aj z hľadiska pracovného práva pootvoril dvere čiastočnej špecializácii súdneho aparátu. Nástrojom na špecializovanie sa určitých vybraných súdov na niektoré právne oblasti bola v tomto prípade tzv. kauzálna príslušnosť.

Zákonodarca rozlišuje kauzálnu príslušnosť vo viacerých veciach, pričom konkrétne vymenúva jednotlivé súdy a ich obvody na konanie v tom ktorom konaní, a to v zmenkových a šekových sporoch, v pracovnoprávných sporoch, na konkurzné a reštrukturalizačné konanie, v sporoch z priemyselného vlastníctva, v sporoch z nekalého súťažného konania a autorskoprávných sporoch, v sporoch z hospodárskej súťaže, v sporoch týkajúcich sa rozhodcovského konania, v sporoch z burzových obchodov, v sporoch z určenia neplatnosti zmluvy, koncesnej zmluvy na práce alebo rámcovej dohody podľa osobitného predpisu, v sporoch o náhradu jadrovej škody a vo veciach ochranného opatrenia v občianskych veciach nariadeného v inom členskom štáte EÚ.

Kauzálnu príslušnosť okrem Civilného sporového poriadku upravujú aj niektoré osobitné predpisy ako napríklad zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.

Kauzálna príslušnosť v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky (§ 23 Civilného sporového poriadku) je daná tak, že na konanie sú príslušné Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave, Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave, Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne, Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre, Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline, Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici, Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove a Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach.

Zákonodarca rozloženie súdov odôvodnil tým, že cieľom bolo vytvoriť podmienky pre špecializáciu v tomto type agendy. Pri určovaní okresných súdov, ktoré sú kauzálne príslušné v jednotlivých obvodoch krajských súdov, sa podľa