

1 DISCIPLINÁRNY PROCES A KREOVANIE PRACOVNOPRÁVNÝCH SANKCIÍ

1.1 Disciplinárny proces

V rámci výkladu budeme pracovať s dvomi typmi správania sa zamestnancov, ktorých následkom môže byť uloženie sankcie, keďže toto správanie sa zamestnanca má negatívny charakter. Ide o správanie sa zamestnanca, ktoré môže zamestnávateľ hodnotiť buď ako porušenie pracovnej disciplíny, alebo ako neuspokojivé plnenie pracovných úloh. V úvode treba ihneď zdôrazniť, že ide o dva samostatné právne režimy konania voči zamestnancovi (z hľadiska procesu skončenia pracovného pomeru), ktoré sa prelínajú len v tom, aké sankcie voči zamestnancom možno uložiť. Rozlíšiť tieto dva druhy negatívnych správanií sa zamestnancov je v praxi často komplikované a v mnohých prípadoch je len tenká hranica medzi ich odlišením. Napríklad treba rozlišovať, či sankcia – písomná výzva je daná podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP (neuspokojivé plnenie pracovných úloh) alebo podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP (menej závažné porušenie pracovnej disciplíny). Pomerne často sa totiž zamestnanci aj ich zástupcovia domnievajú, že ide o dva totožné inštitúty.

Disciplinárnym procesom pre účely tejto publikácie vnímame postup zamestnávateľa, ktorý nasleduje po porušení pracovnej povinnosti zamestnancom (porušenie pracovnej disciplíny), a/alebo postup, ktorý nasleduje po tom, čo zamestnávateľ vyhodnotí, že zamestnanec neuspokojivo plnil pracovné úlohy, a ktorého výsledkom je uloženie nejakej sankcie. Porušenie pracovnej disciplíny a neuspokojivé plnenie pracovných úloh zamestnancom budeme teda v rámci tejto publikácie vnímať ako negatívne správanie sa zamestnanca/pochybenie, následkom ktorého môže byť uloženie sankcie.

Vo všeobecnosti výsledkom disciplinárneho procesu môže byť aj skončenie pracovného pomeru (nebudeme sa však venovať procesu tohto skončenia), pozornosť však zameriame na iné sankcie, ktorými môže byť písomné upozornenie zamestnávateľa na negatívne správanie sa zamestnanca, krátenie dovolenky a/alebo nepriznanie určitého mimoriadneho/nadzákonného/nadtarifného

či nerovnaké zaobchádzanie zo strany žalovaného, mobbing či bossing voči žalobkyni, na ktoré sa v žalobe len všeobecne odvoláva. B., že predstavy zamestnanca sú iné ako predstavy zamestnávateľa, neznamená, že zamestnávateľ zamestnanca diskriminuje, nerovnako s ním zaobchádza. M. zo žaloby a z návrhu na vydanie neodkladného opatrenia, žalobkyňa je od X.XX.XXXX až do podania návrhu na vydanie neodkladného opatrenia práceneschopná z dôvodu choroby (teda nechodí do práce, nie je v strese, nie je na ňu vyvíjaný psychický nátlak zo strany žalovaného a jeho zamestnancov, pričom žalobkyňa so zamestnávateľom priamo nekomunikuje, ale len prostredníctvom právneho zástupcu, ktorého si pri komunikácii so žalovaným zvolila), súd je toho názoru, že u žalobkyne v okolnostiach prípadu neexistuje resp. nemôže hroziť nebezpečenstvo bezprostredne hroziacej ujmy a tým naliehavosť (dôvod) potreby dočasnej úpravy vzťahov medzi stranami.“¹⁴

Neuspokojivé plnenie pracovných úloh

Od zamestnanca sa v závislosti od povahy vykonávanej práce vyžaduje určitý stupeň kvality práce (ak ide o práce, pre ktoré je dôležitá kvalita poskytnutej služby, vyrobeného výrobku a pod.), vyrobenie vopred stanoveného počtu výrobkov (ak ide o práce, ktorých výstupy možno kvantifikovať, napr. určením noriem spotreby práce) alebo poskytnutie služby či vyrobenie výrobku vopred stanoveným spôsobom. Ak zamestnanec nespĺňa očakávania zamestnávateľa, má zamestnávateľ možnosť skončiť so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh.

Neuspokojivé plnenie pracovných úloh vychádza z objektívneho zistenia. Zavinenie zamestnanca sa neskúma. Je nepodstatné, či je neuspokojivé plnenie pracovných úloh dôsledkom neschopnosti zamestnanca, nespôsobilosti alebo nezodpovedného prístupu k plneniu pracovných povinností. „*Neuspokojivé pracovní výsledky jsou – obecně vzato – důsledkem neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci bez ohledu na to, zda tato neschopnost vyplývá ze subjektivního povahového založení zaměstnance, z jeho intelektuálního vybavení, nedostatku organizačních schopností a pod. Z této povahy věci ale vyplývá, že nepříznivé důsledky neschopnosti zaměstnance se nemohou projevit, ihned kupř. jednorázovým pochybením bezprostředně po nástupu do zaměstnání, nýbrž až s určitým časovým odstupem. Důvodem výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce proto mohou být pouze takové nedostatky v plnění pracovních povinností zaměstnance (neuspokojivé pracovní výsledky), které nejsou ojedinelé, nýbrž – jak uvedeno výše – kdy absence kvality požadovaných pracovních*

¹⁴ Rozhodnutie Okresného súdu Košice II z 24. apríla 2019, sp. zn. 41 Cpr 16/2019.

*zaměstnance tedy zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným (požadovaným) způsobem a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům svého zaměstnavatele (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2010 sp. zn. 21 Cdo 4482/2008)*¹⁶. V mnohých prípadoch je tiež ťažké odlišiť, či správanie zamestnanca spočíva v neuspokojivom plnení pracovných úloh alebo v porušení pracovnej disciplíny. V takom prípade treba skúmať, či správanie sa zamestnanca, ktoré nie je v súlade s pracovnými povinnosťami, dosahuje zavinenie (aspoň porušenie povinností z nebanlivosti). Ak je preukázané zavinenie zamestnanca, môže byť uplatnený výpovedný dôvod porušenia pracovnej disciplíny.¹⁷

1.2 Predpisy zamestnávateľa zakotvujúce povinnosti zamestnancov

Hoci je problematika pracovnej disciplíny rozsiahla, v publikácii sa sústreďme len na niektoré porušenia pracovnej disciplíny, pričom sa v krátkosti budeme venovať aj problematike **zakotvenia pracovných povinností**. Základné povinnosti zamestnancov zakotvené v § 81 a § 82 ZP tvoria spolu s ostatnými povinnosťami obsah pracovného pomeru so zamestnávateľom (uvedené ustanovenia sa nevzťahujú na právne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Zákonník práce uvádza v § 81 a § 82 demonštratívny výpočet tzv. základných povinností, ktorých rozšírenie sa pripúšťa, napríklad prostredníctvom pracovnej zmluvy alebo ďalších prameňov práva. Ďalšie povinnosti zamestnancov a vedúcich zamestnancov tak môžu byť obsiahnuté v pracovnej zmluve zamestnanca, vnútropodnikových predpisoch, pokynoch a príkazoch vedúcich zamestnancov a podobne.¹⁸

Základné povinnosti zamestnancov a vedúcich zamestnancov určujú vo všeobecnej rovine záväzné pravidlá správania sa a konania zamestnancov zamestnávateľa a predstavujú východiská pre realizáciu právnych úkonov zamestnávateľa v prípade negatívneho správania sa zamestnanca. Zároveň sú tiež východiskom pre disciplinárny proces, ktorý môže vyústiť až do skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny alebo pri realizácii iných opatrení zamestnávateľa, uskutočňovaných z dôvodu porušovania stanovených povinností.

¹⁶ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR z 31. januára 2019, sp. zn. 21 Cdo 2676/2018.

¹⁷ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo 16. novembra 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

¹⁸ ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. 2021. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a ďalšie súvisiace predpisy*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. s. 101.

že zamestnanec je povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Ďalšia zmienka je v § 9 ods. 1 ZP, ktorý odkazuje na organizačné predpisy.

Pracovný poriadok

Ako bolo uvedené, Zákonník práce upravuje v § 84 vydanie len jedného druhu interného predpisu zamestnávateľa, a to pracovného poriadku. Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok, pričom sa požaduje, aby bol vydaný po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. V prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ postupuje podľa § 12 ods. 1 ZP. Podľa tohto ustanovenia, ak Zákonník práce vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohodu s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.³² Za predpokladu, že u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov spôsobili dať predchádzajúci súhlas s vydaním pracovného poriadku, vyžaduje sa, aby zamestnávateľ takýto súhlas získal ako splnenie hmotnoprávnej podmienky pre platnosť pracovného poriadku. Hoci zástupca zamestnancov má právo na spolurozhodovanie pri vydávaní pracovného poriadku, mal by toto právo využívať síce na prospech zamestnancov, ale aj v súlade so všeobecným princípom dosiahnutia zhody (a zmiery) v pracovnoprávných vzťahoch so zamestnávateľom. Nemalo by preto prichádzať k svojvoľnému odmietaniu regulácie, ktorú navrhuje zamestnávateľ (t. j. zneužívať svoje právo – pozri § 13 ZP). Zamestnávateľ sa tak má snažiť vždy dosiahnuť dohodu so zástupcami zamestnancov, ak mu napríklad Zákonník práce takúto povinnosť ukladá. Až v okamihu, keď z nejakých subjektívnych alebo objektívnych dôvodov nemôže zamestnávateľ túto dohodu na prijatí pracovného poriadku uzatvoriť a súčasne dokáže uniesť objektívne dôkazné bremeno, že nemohol konať inak, teda len vydať pracovný poriadok bez súhlasu zástupcov zamestnancov s cieľom ochrany základných práv a povinností subjektov pracovnoprávných vzťahov. Unesenie dôkazného bremena však zaťažuje zamestnávateľa až do takej miery, že preukazuje na konkrétnych krokoch (dokumentoch, podkladoch), že nevedel takúto dohodu so zástupcami zamestnancov uzatvoriť

³² Toto neplatí, ak Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa (napr. v prípade dohody, predmetom ktorej je zavedenie a úprava konta pracovného času podľa § 87a ods. 1 Zákonníka práce). Súčasne Zákonník práce stanovuje, že ak dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, takúto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom (napr. v prípade dohody podľa § 142 ods. 3 ZP, predmetom ktorej je úprava výšky náhrady mzdy pri vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridať prácu, a vznikne prekážka v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku).

2 KONCERNOVÁ REVÍZIA AKO OSOBITNÝ MECHANIZMUS DISCIPLINÁRNEHO PROCESU

U zamestnávateľov, ktorých bežne označujeme ako nadnárodné spoločnosti, koncerny, prípadne hovoríme o materských a dcérskych spoločnostiach⁶⁶, ktoré pôsobia vo viacerých štátoch a sú navzájom určitým spôsobom prepojené, je tendencia zachovať si vo všetkých oblastiach rovnaké politiky. Ako príklad možno uviesť spôsoby organizácie pracovného prostredia či spoločné postupy v oblasti obchodu, a to do takej miery, ako to pripúšťa právne prostredie, v ktorom pôsobia. V súvislosti s disciplinárnym procesom sa ako zaujímavé javí skúmanie tzv. procesu koncernových,⁶⁷ revíziyných (preverovacích, vyšetrovacích) konaní a skúmanie statusu tých subjektov/orgánov, ktoré tento proces realizujú a fakticky vystupujú ako vnútropodnikové orgány, hoci ich kreovanie a činnosť zamestnávateľ, u ktorého prebieha koncernová revízia, ovplyvniť nevie. Zavádzanie koncernových revízií je, zjednodušene uvedené, bezprostredne späť so snahou vlastníkov koncernov a nadnárodných podnikateľských subjektov zachovať si vplyv a oprávnenie vstupovať (kontrolovať) do všetkých procesov dcérskych spoločností či spoločností s majetkovým vplyvom vlastníkov bez ohľadu na národné (lokálne) právne prostredie, v ktorom budú pôsobiť ich dcérske

⁶⁶ Vzhľadom na zameranie publikácie nie je našim cieľom obchodnoprávny výklad statusu a fungovania takýchto spoločností, preto uvádzame pojmy, ktoré sa používajú bežne.

⁶⁷ Pri používaní pojmu „koncern“ vychádzame najmä z nemeckej a rakúskej právnej úpravy, prípadne českej právnej úpravy, ktorá na obe nadväzuje. Český zákon č. 90/2012 Sb. o obchodných spoločnostiach a družstvách (zákon o obchodných korporáciách) obsahuje definíciu koncernu v § 79 ods. 1 a ods. 2: „*Jedna nebo více osob podrobených jednotnému řízení (dále jen „řízená osoba“)* jinou osobou nebo osobami (dále jen „řídící osoba“) tvoří s řídící osobou koncern. *Jednotným řízením je vliv řídící osoby na činnost řízené osoby sledující za účelem dlouhodobého prosazování koncernových zájmů v rámci jednotné politiky koncernu koordinaci a koncepční řízení alespoň jedné z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu.*“ Definíciu obsahuje aj nemecký Aktiengesetz v § 18: „*Ak sú vládnuci [t. j. ovládajúci] a jeden alebo viacero závislých [t. j. ovládaných] podnikov spojené pod jednotným vedením vládnuceho podniku, tvoria koncern; jednotlivé podniky sú koncernové podniky. Podniky, medzi ktorými existuje ovládacia zmluva (...) alebo z ktorých je jeden začlenený do druhého (...), sa považujú za podniky pod jednotným vedením. O závislom podniku platí domnienka, že s vládnucim podnikom tvorí koncern.*“

Nárokovateľnosť/nenárokovateľnosť peňažných plnení

Dôvodom, prečo považujeme systém hodnotenia zamestnancov za tak dôležitý pri predpoklade jeho transparentného a predvídateľného uplatňovania, je, že zamestnávateľa často v praxi udeľujú rôzne nadtarifné plnenia, odmeny s tým, že pri koncipovaní rozhodnutia o ich udelení len jednoducho uvedú, že peňažné plnenie je nenárokovateľné. Mnohí zamestnávateľa a vedúci zamestnanci sa domnievajú, že ak uvedú do podmienok priznávania nadtarifných zložiek mzdy, že táto nadtarifná zložka mzdy je nenárokovateľná a jej priznanie alebo výška závisí výlučne od rozhodnutia zamestnávateľa, resp. vedúceho zamestnanca, vyhnú sa potrebe akéhokoľvek zdôvodňovania, prečo túto zložku mzdy zamestnancovi v niektorých prípadoch priznajú, a v niektorých nepriznajú vôbec alebo len v určitej výške. Na základe týchto rozhodnutí možno konštatovať, že čím všeobecnejšie a vágnejšie stanovujú zamestnávateľa podmienky pre priznávanie nadtarifných zložiek mzdy/odmien, bonusov alebo krátanie dovolenky, tým môžu vzniknúť problémy v tom zmysle, že pôvodne „nenárokovateľné“ plnenia sa po rozhodnutiach (súdov) stávajú nárokovateľnými. Zamestnanec sa tak súdnou cestou môže domáhať vyplatenia niektorej z nadtarifných zložiek mzdy/odmeny/bonusu, keďže sa bude oprávnenne domnievať, že na jej vyplatenie mu vznikol právny nárok.

V aplikačnej praxi sa dlhšie obdobie vedie diskusia o potrebe dohadovania podmienok alebo hmotnoprávných kritérií, za ktorých sú priznávané nadtarifné zložky miezd zamestnancov (rôzne bonusy, odmeny a pod.). Zamestnávateľa majú tendenciu takéto podmienky, v prípade nadtarifných zložiek mzdy, ktoré nie sú bezprostredne viazané na kvantifikovaný výkon práce zo strany zamestnancov, nedohadovať, resp. ich určovať na všeobecnej báze v rámci konštatovaní – priznáva sa za „*prístup k práci*“, „*svedomité plnenie pracovných úloh*“, „*flexibilitu a efektívnosť plnenia pracovných úloh*“ a podobne.

Právna úprava bližšie neustanovuje charakter a ani rozsah podmienok, ktoré by mal zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancami v pracovnej zmluve alebo s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Ustanovenie § 119 ods. 3 ZP len konštatuje, že „**v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania**“. Hoci teda predmetné ustanovenie nevyžaduje od zamestnávateľa, aby dohodol konkrétne podmienky poskytovania jednotlivých zložiek mzdy, vyžaduje, aby nejaké podmienky so zamestnancom dohodol. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodol, že so zamestnancom žiadne podmienky poskytovania, napríklad nadtarifnej zložky mzdy nedohodne, a to ani všeobecným spôsobom podľa skôr uvedeného (teda, že sa rozhodne ponechať všeobecné vágne odkazy na flexibilitu konania

4 PRACOVNOPRÁVNE SANKCIE

Variabilita ukladania pracovnoprávných sankcií za porušenie pracovnej disciplíny/neuspokojivé plnenie pracovných úloh zamestnancom zo strany zamestnávateľa v zásade nie je taká široká, ako by sa na prvý pohľad mohlo zdať. Žiadny pracovnoprávny predpis nedefinuje pracovnoprávne sankcie. Ich definovanie v tejto publikácii je preto vnímané čisto akademicky. V rámci predloženej publikácie vnímame skončenie pracovného pomeru ako jednu z pracovnoprávných sankcií, keďže súvisí s disciplinárnym procesom, ktorý má určité mechanizmy a nástroje, rieši negatívne správanie sa zamestnanca, a preto aj skončenie pracovného pomeru je dané touto optikou. V zásade môžeme rozoznávať len tieto druhy pracovnoprávných sankcií:

- neformálne prerokovanie pochybenia so zamestnancom, neformálne vytykáacie listy,
- upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny/výzva na neuspokojivé plnenie pracovných úloh,
- skončenie pracovného pomeru (ktoré nie je vnímané ako typická sankcia, ale skôr ako následok určitého negatívneho správania sa zamestnanca),
- krátenie dovolenky podľa § 109 ods. 3 ZP, a to výlučne len pri neospravedlnenej zameškanej pracovnej zmene (pracovného dňa) zamestnanca,
- nevyplatenie náhrady mzdy za prácu vo sviatok, ktoré sa týka tiež len neospravedlnenej zameškanej pracovnej zmeny podľa § 122 ods. 4 ZP,
- primeraná peňažná náhrada, ktorú uhrádza zamestnanec za nezotrvanie počas výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP),
- primeraná peňažná náhrada, ktorú uhrádza zamestnanec za nedodržanie záväzku tzv. konkurenčnej doložky (§ 83a ods. 5 ZP),
- a krátenie alebo nepriznanie nadtarifných zložiek mzdy v závislosti od dohodnutých mzdových podmienok a podmienok ich priznávania podľa § 119 ods. 3 ZP.

Vo vzťahu k ukladaniu rôznych pracovnoprávných sankcií sa javí ako kľúčové zodpovedanie na otázku, či možno zamestnancom za ten istý skutok (situáciu) porušenia pracovnej disciplíny/neuspokojivé plnenie pracovných úloh udeliť rôzne pracovnoprávne sankcie vrátane skončenia pracovného pomeru. Často sa možno stretnúť so situáciou kumulácie uloženia rozličných pracovnoprávných sankcií zo strany zamestnávateľa. Napríklad zamestnávateľ sa rozhodne za neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny zamestnancovi krátiť dovolenku

na vrátenie vyplatenej náhrady mzdy za prečerpanú dovolenku náležitým spôsobom nepreukázal. Len skutkové tvrdenia v žalobe neodôvodňujú priznanie takéhto nároku. V priebehu prvoinštančného konania na pojednávaní žalobca svoj uplatnený nárok nepreukázal žiadnymi dôkazmi, preto správne postupoval súd, keď po vecnom prejednaní časti tohto nároku nárok na náhradu mzdy za prečerpanú dovolenku zamietol. Zo žaloby, a ani pri posúdení prostriedkov procesného útoku a obrany nevyplývajú žiadne okolnosti, ktoré by verifikovali uplatnený nárok, ktorým by svoje tvrdenie žalobca preukázal.¹¹⁴

4.3 Nevyplatenie náhrady mzdy za prácu vo sviatok

Za určitú peňažnú sankciu môžeme považovať aj nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi, ktorý zameškal zmenu pred sviatkom, počas sviatku alebo po sviatku.

Za deň sviatku, za ktorý zamestnancovi ušla mzda (ak by nebol sviatok, tak by pracoval), mu patrí podľa § 122 ods. 3 ZP náhrada mzdy alebo mzda, ak je odmeňovaný mesačnou mzdou. Zamestnancovi nepatrí nič, ak sviatok pripadol na deň, v ktorý by nepracoval, napríklad pri bežnom pracovnom týždni prípadne sviatok na víkend, alebo pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase má zamestnanec v tento deň plánovaný voľný deň.

Podľa § 122 ods. 4 ZP náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa § 144 ods. 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien. Pokiaľ ide o bezprostredne predchádzajúcu zmenu a bezprostredne nasledujúcu zmenu, možno si položiť otázku, či ide o zmenu v predchádzajúcich a nasledujúcich 24. hodinách, alebo ide len o priamu náväznosť. Napríklad, sviatkom je deň 1. september. Podľa § 95 ZP sa vychádza z rotácie zmien, keď prvá sviatková zmena je zmena 1. septembra od 6.00 h do 14.00 h, potom 14.00 h do 22.00 h a od 22.00 h do 6.00 h (2. september). Možno sa domnievať, že bezprostredne predchádzajúca zmena v tomto prípade je zmena od 22.00 h do 6.00 h z 31. augusta na 1. september a bezprostredne nadväzujúca je zmena od 6.00 (2. september) do 14.00 h (2. september). Ak teda zamestnanec neprišiel na rannú zmenu 31. augusta od 6.00 h do 14.00 h, nejaví sa, že táto zmena je bezprostredne predchádzajúca sviatku.¹¹⁵

¹¹⁴ Rozhodnutie Krajského súdu Prešov z 12. apríla 2022, sp. zn. 17 CoPr 3/2021.

¹¹⁵ TOMAN, J. in ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, s. 1116 a nasl.

*zrážky odvodov a dane z príjmu, súd nepovažoval za hospodárne ďalšie dokazovanie (dokazovanie by bolo nad rámec tohto konania), ktoré navrhol žalobca v súvislosti s uplatnením nároku na doplatok mzdy. Navyše si žalobca takýto nárok ani riadne v konaní neuplatnil, tak aby bolo zrejmé, či sa vôbec domáha doplatku mzdy.*¹⁴⁵

4.4.4 Malus a clawback ako osobitá peňažná sankcia

Niektorí zamestnávateľa, najmä tí, ktorí patria do nadnárodných korporácií, koncernov či spoločností, ktoré sa zaoberajú finančnými transakciami, poradenstvom, majú nastavené určité osobitosti v odmeňovaní svojich zamestnancov vo vzťahu k vyššie postaveným pozíciám. U niektorých spoločností sú podmienky odmeňovania týchto pozícií podobné s odmeňovaním členov štatutárnych orgánov, dozorných rád a podobne (t. j. orgánov, ktorých režim funguje v rámci obchodnoprávných vzťahov). Systém odmeňovania zahŕňa tak motivačnú zložku, t. j. za akých podmienok zamestnancom patria rôzne nadtarifné zložky mzdy, ako aj represívnu zložku, t. j. za akých podmienok, keď dôjde k porušeniu pravidiel zamestnancom, sa tieto nadtarifné zložky kráti, prípadne sa nepriznávajú. Vo vzťahu k etickým pravidlám/pravidlám compliance/integrity, ktoré porušujú skôr postavení zamestnanci, resp. vedúci zamestnanci, môžeme vnímať ako osobitnú peňažnú pracovnoprávnú sankciu, tzv. malus a clawback.

Malus a clawback predstavujú osobitný mechanizmus priznávania alebo krátenia nadtarifných zložiek mzdy, resp. ich spätného vymáhania od zamestnancov za predpokladu, že sú takto dohodnuté. Vnímame ich ako špecifické zložky mzdy (odmeny, bonusy), ktoré neprislúchajú nižším pozíciám a podmienky ich vyplácania sú špecifické v tom, že zamestnancom patria vtedy, ak zamestnávateľ vyhodnotí správanie sa zamestnanca ako súladné s etickými pravidlami (compliance, integrita). V prípade peňažného plnenia „malus“, ak je vyhodnotenie zamestnanca kladné, patrí mu peňažné plnenie v celkovej výške. Ak sa však objaví „závadové“ správanie sa, toto plnenie sa kráti, resp. neprizná (odmeňovacie systémy obsahujú často pravidlá, o koľko percent sa plnenie kráti za konkrétne porušenie pravidiel). Vzhľadom na to, že systémy odmeňovania sú rôznorodé, vo všeobecnosti nemožno malus a clawback definovať. Vyskytuje sa v spojení s rôznymi nadtarifnými zložkami mzdy. Čo sa týka referenčného obdobia, na základe skúseností z aplikačnej praxe, ide o rôzne formy bonusov vyplácané na báze kalendárneho roka alebo pol roka za dosiahnuté hospodárske alebo výrobné výsledky zamestnávateľa, pričom ich nevyplatenie,

¹⁴⁵ Rozhodnutie Okresného súdu Trnava z 23. júna 2021, sp. zn. 18 Cpr 6/2014.

priestorov zamestnávateľa, ak by jej konanie alebo správanie mohlo byť v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa alebo by bolo neúčelné. Typickým príkladom odopretia vstupu osoby do priestorov zamestnávateľa je, ak táto osoba, hoci zastupuje zamestnanca prostredníctvom odborovej organizácie, bola predtým zamestnancom zamestnávateľa, ktorému bol pôvodne skončený pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny (alkohol, omamné a psychotropné látky, fyzické napadnutie a pod.), avšak táto osoba zostala pre odborovú organizáciu nejakým spôsobom činná a spolupracuje s ňou.

5.2 Zastúpenie zamestnanca iným zamestnancom alebo treťou osobou

Ak sa zamestnanec rozhodne nenechať zastupovať odborovou organizáciou, môže si ako zástupcu zvoliť aj advokáta, či inú fyzickú alebo právnickú osobu, o ktorej sa domnieva, že bude jeho práva chrániť v jeho najlepšom záujme (uveďené vnímame najmä vo vzťahu k právnym úkonom). Zastupovanie je, zjednodušene uvedené, poslaním advokátov. Zastúpenie advokátom je zmluvným zastúpením podľa Občianskeho zákonníka. Poskytovanie právnych služieb je následne upravené v zákone o advokácii. Právny režim zastúpenia zamestnanca advokátom, iným zamestnancom alebo treťou osobou sa v zásade neodlišuje od popisovaného prípadu zastúpenia zamestnanca odborovou organizáciou. Aj v tomto prípade musí dôjsť k uzatvoreniu dohody o plnomocenstve podľa § 31 a nasl. OZ. V dohode o plnomocenstve medzi zamestnancom a inou osobou sa musia vymedziť podmienky, za ktorých ho bude táto iná osoba zastupovať v disciplinárnom procese (dôvod zastúpenia, doba zastúpenia, materiálne podmienky zastúpenia a pod.). Vo vzťahu k zamestnávateľovi sa tretí subjekt preukazuje tzv. plnomocenstvom.

Zastúpenie zamestnanca prostredníctvom iného zamestnanca alebo tretej osoby však môže skrývať pre tohto zamestnanca rôzne úskalia. Hoci zamestnanec má teoreticky právo zvoliť si akéhokoľvek zástupcu v zmysle predchádzajúceho výkladu, v tomto prípade nastávajú osobitné okolnosti, ktoré môžu viesť k sťaženiu vedenia disciplinárneho procesu, a to najmä v okamihu, ak je zástupca zamestnanca tzv. „cudzou“ osobou pre zamestnávateľa.¹⁶¹ Ak vychádzame z predpokladu, že zamestnávateľ disponuje citlivými údajmi, osobitnými podmienkami pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci alebo samotnou ochranou pracovis-

¹⁶¹ Porovnaj HLADÍKOVÁ, V. – MADLEŇÁK, A. 2022. Netholism and Technological Interference as Manifestations of Communication in the Digital Environment. In *Studies in Media and Communication*. 2022, Vol. 10, No. 1, p. 74-82.