

# 1 PRACOVNÉ PRÁVO AKO PRÁVNE ODVETVIE

## A. Terminologická a poznámková časť

### Pracovné právo – pojem

- tvorí relatívne samostatné odvetvie práva s vlastnými princípmi, právnymi inštitútmi, metódami tvorby a aplikácie, pričom má historický vývoj a medzinárodné uznanie;
- vzniklo ako špecifická právna disciplína na ochranu zamestnancov pred zneužívaním a nevhodnými pracovnými podmienkami;
- je neoddeliteľnou súčasťou systému sociálneho práva, zabezpečuje sociálnu istotu zamestnancov a sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi;
- funguje ako nástroj sociálnej politiky a prispieva k stabilite sociálnych a ekonomických vzťahov
- ide o súbor právnych noriem upravujúcich právne vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce podľa pracovnoprávnych predpisov;
- má hybridnú povahu – kombinuje prvky súkromného práva (*ius privatum*) a verejného práva (*ius publicum*);
- jeho cieľom je vytvoriť rovnováhu medzi záujmami zamestnávateľov na efektívnom riadení pracovných procesov a záujmami zamestnancov na ochrane ich práv a dôstojnosti;
- je to kodifikované právne odvetvie – jeho základným kódexom je ZP.

### Predmet pracovného práva

- pracovné právo upravuje pracovnoprávne vzťahy a iné pracovnoprávne inštitúty pri výkone závislej práce;
- obsahuje dve hlavné oblasti:
  - individuálne pracovné právo, ktoré reguluje vzťahy medzi jednotlivými zamestnancami a zamestnávateľmi,
  - kolektívne pracovné právo, ktoré ustanovuje pravidlá vzťahov medzi zamestnávateľom, zamestnancami a ich zástupcami;
- pracovné právo reguluje predovšetkým práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov, ale aj prostriedky aplikácie a ochrany týchto práv;

- do predmetu pracovného práva prislúcha aj právna úprava služieb zamestnanosti, ktorá zahŕňa vzťahy spojené so sprostredkovaním zamestnania, rekvalifikáciou či poradenstvom pre nezamestnaných;
- zákonná regulácia predmetu pracovného práva je často charakterizovaná *relatívnou kogentnosťou*, ktorá umožňuje zmluvne sa odchýliť od pracovnoprávných predpisov len v prospech zamestnanca.

### **Funkcie pracovného práva**

- pracovné právo plní viaceré zásadné, navzájom prepojené a súvisiace funkcie, ktoré charakterizujú jeho úlohu v spoločnosti a systéme práva ako celku;
- ide o tieto funkcie:
  1. *ochranná funkcia*:
    - hlavná a najvýraznejšia funkcia pracovného práva,
    - zabezpečuje ochranu práv a oprávnených záujmov zamestnancov ako slabšej strany pracovnoprávných vzťahov,
    - prejavuje sa zákonným obmedzením zmluvnej slobody a zavedením minimálnych štandardov pracovných podmienok,
    - reguluje tiež ochranu zdravia pri práci, bezpečnostné normy a poskytuje nástroje na ochranu pred diskrimináciou a pracovným vykorisťovaním;
  2. *regulačná funkcia*:
    - predstavuje právny rámec, ktorý reguluje a usmerňuje správanie účastníkov pracovnoprávných vzťahov, čím zabezpečuje právnu istotu a rovnováhu vo vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami,
    - zabezpečuje tvorbu a ustanovenie právnych noriem, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, ako sú podmienky práce, mzda, pracovný čas, bezpečnosť práce a pod.;
  3. *organizačná funkcia*:
    - týka sa praktickej realizácie pravidiel nastavených regulačnou funkciou,
    - prejavuje sa vo vykonávaní pracovnoprávných noriem v reálnych podmienkach pracoviska,
    - zahŕňa usporiadanie pracovných vzťahov, definovanie práv a povinností ich účastníkov a riadenie pracovného procesu v súlade s platnou legislatívou;
  4. *sociálna funkcia*:
    - zdôrazňuje význam pracovného práva ako nástroja sociálnej politiky na zabezpečenie sociálneho zmieru, stability a solidarity,
    - prostredníctvom tejto funkcie prispieva pracovné právo k zabezpečeniu sociálnej spravodlivosti, ochrane zraniteľných skupín a vyrovnávaniu nerovnosti na trhu práce.

K ďalším funkciám pracovného práva patrí:

- *kontrolná funkcia*, ktorá poskytuje právne mechanizmy dozorovania a sankcionovania dodržiavania právnych noriem pracovného práva,
- *výchovná funkcia*, ktorá usmerňuje správanie účastníkov pracovnoprávnych vzťahov k dodržiavaniu zákonov, pracovnej disciplíny, ale aj etických štandardov,
- *kultúrna funkcia*, ktorá odráža hodnoty a tradície spoločnosti v oblasti práce, pomáha formovať pracovnú morálku a podporuje zlepšenie pracovných vzťahov.

### **Postavenie pracovného práva v systéme slovenského práva**

- pracovné právo tvorí podsystem systému práva SR, rešpektuje spoločné princípy práva, no zároveň si uchováva špecifické znaky a štruktúru;
- pracovné právo je previazané s inými právnymi odvetviami, predovšetkým s:
  - *ústavným právom* – ústavné právo garantuje základné práva zamestnancov aj zamestnávateľov, ktoré sú zakotvené v pracovnoprávnych normách a chránia slobodu výberu zamestnania a práva na spravodlivé, transparentné a uspokojujúce pracovné podmienky, pracovné právo rešpektuje ústavné princípy ako rovnosť pred zákonom, ochranu ľudskej dôstojnosti, slobodu práce a zákaz diskriminácie;
  - *právom sociálneho zabezpečenia* – právo sociálneho zabezpečenia ustanovuje podmienky ochrany zamestnancov pri sociálnych udalostiach ako choroba, tehotenstvo, rodičovstvo, nezamestnanosť, staroba, invalidita a pod., väzba medzi pracovným právom a právom sociálneho zabezpečenia je dôležitá na zabezpečenie kontinuity ochrany zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch pri prerušení/spočívaní samotného výkonu práce;
  - *občianskym právom* – pracovné právo využíva inštitúty občianskeho práva, ktoré sú základom pre tvorbu pracovných zmlúv a iných dohôd medzi zamestnávateľom a zamestnancom, oproti občianskemu právu však pracovné právo obsahuje relatívne kogentné normy, ktoré upravujú práva a povinnosti v neprospech rovnosti zmluvných strán, čo zabezpečuje ochranu slabšej strany – zamestnanca;
  - *obchodným právom* – pracovné právo a obchodné právo sa prelínajú najmä v oblasti právneho postavenia zamestnávateľa ako obchodnej spoločnosti, kde pracovnoprávne vzťahy sú súčasťou širšieho obchodnoprávneho fungovania podniku;
  - *správnym právom* – pracovné právo je späté so správnym právom najmä v oblasti výkonu inšpekcie práce, ktorá je zodpovedná za kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;

## 2 PRAMENE PRACOVNÉHO PRÁVA

### A. Terminologická a poznámková časť

#### **Pramene pracovného práva**

- pracovné právo je špecifické právne odvetvie, ktoré integruje právne predpisy na národnej úrovni s normami medzinárodných a európskych organizácií, jeho normatívny rámec zahŕňa všetky úrovne práva od medzinárodnej, európskej až po vnútroštátnu úroveň;
- tvoria právne normy, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ich práva a povinnosti.

#### **Členenie prameňov**

##### *Materiálne pramene pracovného práva*

- predstavujú spoločenské vzťahy, okolnosti a podmienky života a práce, ktoré podmieňujú vznik a obsah právnych noriem pracovného práva;
- ide predovšetkým o sociálne, ekonomické, politické a historické okolnosti, ktoré ovplyvňujú tvorbu a smerovanie pracovnoprávných noriem;
- patrí sem napríklad stav spoločnosti, hospodárska situácia, medzinárodno-politická situácia, tradície, morálne a etické normy spoločnosti a potreby trhu práce;
- určujú podstatu a účel pracovnoprávných noriem a ich prioritou je zabezpečiť primeranú ochranu zamestnanca ako slabšej strany pracovného vzťahu, ale zároveň aj efektívne fungovanie pracovných procesov.

##### *Formálne pramene pracovného práva*

- právne normy a dokumenty, prostredníctvom ktorých sa materiálne pramene prejavujú a realizujú v právnom systéme;
- ide o rôzne formy vyjadrenia právnych noriem v štátom ustanovenej alebo uznanej forme;
- členíme ich na:

##### *a) medzinárodné pramene – medzinárodné zmluvy:*

- *bilaterálne* – chránia občanov zmluvných štátov pred nepriaznivými následkami skutočností, že pracujú v inom štáte ako cudzinci a týmito zmluvami sa im zabezpečuje rovnoprávnosť v oblasti pracovného práva s občanmi štátu, na území ktorého pracujú;

- *multilaterálne* – zabezpečujú pracovníkom približne rovnaké pracovné podmienky a sociálne výhody v jednotlivých štátoch, sú vytvárané najmä medzinárodnými a regionálnymi organizáciami (pozri ďalej medzinárodné a európske pracovné právo);
- b) *európske pramene* – právne akty Rady Európy a Európskej únie;
- c) *vnútroštátne pramene*:
  - normatívne právne akty,
  - normatívna časť kolektívnych zmlúv,
  - vnútropodnikové normatívne akty,
  - technické normy,
  - dobré mravy.

*Poznámka: Judikatúra súdov (súdne rozhodnutia) sa v pracovnom práve nepovažuje za priamy prameň práva. Rozhodnutia súdov nezakladajú nové práva, ale „len“ interpretujú existujúce právne normy. Ide však o dôležitý nástroj výkladu a aplikácie pracovnoprávných noriem. Judikatúra výrazne prispieva k tvorbe pracovnoprávnej doktríny, k objasňovaniu neurčitých ustanovení a upevňovaniu zásad. Preto súdne rozhodnutia možno zaradiť medzi „pomocné pramene“ pracovného práva, ktoré ovplyvňujú jeho výklad a praktické uplatňovanie.*

### **Medzinárodné pracovné právo**

- vzniklo historicky ako odpoveď na potrebu regulácie sociálnych a pracovných vzťahov v rýchlo sa rozvíjajúcej industriálnej spoločnosti;
- hlavné dôvody jeho vzniku zahŕňajú sociálne, ekonomické, politické a právne aspekty, medzi ktoré patrí humanizácia pracovných podmienok, medzinárodná konkurencia, pohyb pracovníkov a snaha harmonizovať vnútroštátne pracovné právo;
- tvorí ho súbor právnych noriem zakotvených v medzinárodných dohovoroch Organizácie Spojených národov (OSN) a najmä Medzinárodnej organizácie práce (MOP).

#### *Organizácia Spojených národov (OSN)*

- bola založená na diplomatickej konferencii v San Franciscu v roku 1945 zakladajúcou listinou Chartou Spojených národov;
- prispela k ustanoveniu základných práv cez Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948, ktorá má vysokú právnu autoritu, aj keď je „iba“ politickým dokumentom bez právnej záväznosti;
- právnu záväznosť získali Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach a Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966;

- práve pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach vyzdvihuje právo na prácu, spravodlivé pracovné podmienky a ochranu zamestnancov pred zneužívaním a diskrimináciou;
- v oblasti pracovného práva spolupracuje s MOP, ktorá je špecializovanou agentúrou OSN pre otázky práce;
- jej činnosť v oblasti pracovného práva je neoddeliteľne spojená s jej mandátom na ochranu ľudských práv a podporu mieru a bezpečnosti vo svete.

#### *Medzinárodná organizácia práce (MOP)*

- špecializovaná medzivládna organizácia so sídlom v Ženeve, založená v roku 1919 v rámci Parížskej mierovej konferencie;
- základný právny akt, ktorý ustanovuje jej vznik, fungovanie a právomoci predstavuje Ústava MOP, ktorá bola prijatá v roku 1919 ako súčasť Versaillskej zmluvy (XIII. časť tejto mierovej zmluvy – čl. 387 až 427);
- Ústava MOP predstavuje právny základ pre existenciu a činnosť MOP, umožňuje prijímanie medzinárodných dohôrov a ustanovuje rámec pre sledovanie a presadzovanie dodržiavania pracovnoprávných štandardov vo svete;
- aj keď je pridružená k OSN, je relatívne nezávislá na OSN, funguje na základe vlastného rozpočtu a z príspevkov členských štátov MOP;
- jej hlavným cieľom je zlepšiť pracovné a životné podmienky pracujúcich, podporovať sociálnu spravodlivosť a sociálne zabezpečenie na celosvetovej úrovni;
- jej fungovanie je založené na tripartitnom zastúpení v podobe zástupcu vlády, zamestnávateľov a zamestnancov;
- štruktúra:
  - *Medzinárodná konferencia práce*
    - najvyšším reprezentatívny orgán MOP,
    - každoročne sa schádza v Ženeve na generálnej konferencii, kde každý členský štát má 4 rovnocenných delegátov: 2 zástupcov vlády, 1 zástupcu zamestnávateľov a 1 zástupcu zamestnancov,
    - prijíma dohovory a odporúčania;
  - *Správna rada* – výkonný orgán MOP;
  - *Medzinárodný úrad práce* – stály sekretariát MOP na čele s generálnym riaditeľom.

#### *Normotvorná činnosť MOP*

- základnou premisou normotvornej a konzultačnej činnosti MOP je vnímanie práce ako hodnoty, nie ako predmetu klasického obchodovania;
- je sústredná na prijímanie medzinárodných dohôrov, protokolov k dohovorom a odporúčaní v otázkach hospodárskych a sociálnych práv s cieľom

# 3 ZÁVISLÁ PRÁCA

## A. Terminologická a poznámková časť

### Základný pojem pracovného práva – závislá práca

- nie každá práca, ktorá slúži k uspokojovaniu ľudských potrieb, má tak spoločensky významný charakter, aby vyvstala potreba jej právnej regulácie (napr. práca v domácnosti alebo v záhradke);
- nie všetky právne vzťahy, ktoré vznikajú pri výkone právne regulovanej práce, sú predmetom pracovného práva (k výkonu práce dochádza napr. na základe príkaznej zmluvy, zmluvy o dielo, mandátnej zmluvy, licenčnej zmluvy, zmluvy o obstaraní vecí či inominátnych zmlúv uzavretých podľa noriem občianskeho, autorského a obchodného práva);
- predmetom pracovnoprávnej regulácie sú „len“ právne vzťahy pri výkone závislej práce, ktoré následne tvoria jadro individuálnych pracovnoprávných vzťahov;
- definícia závislej práce – § 1 ods. 2 ZP (s účinnosťou od 1. januára 2026): *Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene.*

*Poznámka: Legálna definícia závislej práce bola do ZP zavedená od 1. septembra 2007 v znení: Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.*

*Zákonodarca postupne tieto znaky okresal až na súčasne platné znenie:*

- s účinnosťou od 1. januára 2013 boli vypustené 4 posledné znaky závislej práce;
- s účinnosťou od 1. marca 2015 bol vypustený ďalší znak závislej práce, a to výkon závislej práce za mzdu alebo odmenu (to však neznamená, že by zamestnávateľ mohol využívať výkon závislej práce bezodplatne, zamestnanec má právo na odmenu za vykonanú prácu a je povinnosťou zamestnávateľa

*mu ju poskytnúť – pracovnoprávne vzťahy sú naďalej odplatnými právnymi vzťahmi);*

- *s účinnosťou od 1. januára 2026 bol vypustený znak v pracovnom čase určenom zamestnávateľom – skôr ako o znak závislej práce ide o podmienku, za ktorej má byť závislá práca vykonávaná.*

*Vypustené kritériá však môžu slúžiť ako pomocné znaky pre identifikovanie závislej práce v praxi.*

- pre posúdenie, či pôjde o závislú prácu, je potrebné skúmať naplnenie jej pojmových znakov s prihliadnutím na okolnosti konkrétneho prípadu (žiadny definičný znak závislej práce ju nevie identifikovať samostatne bez vzájomnej súvislosti s ďalšími znakmi);
- prax kontrolných a súdnych orgánov sa orientuje na kumulatívne naplnenie identifikačných znakov závislej práce (tento prístup by mohol byť prehodnotený skúmaním intenzity prítomnosti toho-ktorého znaku).

### **Pojmové znaky závislej práce:**

#### *1. Vzťah nadriadenosti a podriadenosti*

- subordinačný vzťah zamestnávateľa a zamestnanca, ktorý sa prejavuje dominanciou zamestnávateľa;
- zamestnávateľ vystupuje ako riadiaci subjekt organizujúci pracovný proces zamestnanca s právom dávať mu pokyny;
- zamestnanec sa pri výkone závislej práce dobrovoľne zmluvne podriaďuje zamestnávateľovi a sám subjektívne pociťuje svoje postavenie ako podriadené, nútiace ho rešpektovať pokyny zamestnávateľa.

#### *2. Osobný výkon práce*

- zamestnanec je povinný prácu vykonávať osobne a nemôže sa nechať pri jej výkone zastúpiť (to neznamená, že prácu musí vykonávať sám; zamestnanec je spravidla začlenený do organizačnej štruktúry zamestnávateľa a nezriedka pracuje v kolektíve);
- znamená, že pokiaľ zamestnanec zomrie alebo bude vyhlásený za mŕtveho, má to za následok skončenie pracovnoprávneho vzťahu;
- porušením osobného výkonu závislej práce je situácia, keď zamestnanec v čase svojej neprítomnosti zabezpečí výkon práce iným zamestnancom, ktorý vykonáva pracovný pomer u zamestnávateľa, aj keď s rovnakou pracovnou náplňou (z rozsudku NS ČR z 26. októbra 2005, sp. zn. 21 Cdo 282/2005).

#### *3. Výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa*

- tento znak predstavuje spôsob realizácie subordinačného vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca (*pozri bod 1 – vzťah nadriadenosti a podriadenosti*);

- zamestnávateľ pokynmi zadáva prácu a spresňuje podmienky jej výkonu (čo, kde, v akom čase, prípadne ako) vždy v rámci dispozičného oprávnenia, ktoré je mu dané dohodnutým druhom práce a v medziach kogentných ustanovení ZP (čím presnejšie je vymedzený druh práce, tým má zamestnávateľ užší priestor pre zadávanie konkrétnych úloh);
- svoje právo dávať pokyny je zamestnávateľ oprávnený postúpiť na vedúcich zamestnancov, prípadne iných zamestnancov, ktorých svojím právom dávať pokyny poverí.

#### 4. Výkon práce v mene zamestnávateľa

- zamestnanec nevykonáva prácu vo svojom vlastnom mene, ale v mene zamestnávateľa a v rozsahu kompetencií, ktoré mu boli zverené pracovnou zmluvou alebo vyplývajú zo zaradenia zamestnanca v rámci organizačnej štruktúry zamestnávateľa;
- vec vytvorená činnosťou zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu sa stáva vlastníctvom zamestnávateľa (majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu vykonáva vo svojom mene a na svoj účet zamestnávateľ, ak nie je dohodnuté inak);
- subsumuje v sebe zákaz prenášať hospodárske riziko výkonu závislej práce na zamestnanca;
- prejavuje sa napríklad pri konaní zamestnanca s klientmi, keď vždy určitým spôsobom identifikuje zamestnávateľa (použitím pracovných emailov, predstavením sa v mene spoločnosti, používaním vizitiek s logom zamestnávateľa a pod.).<sup>1</sup>

#### Účel definície závislej práce a jej zmluvné pokrytie

- účelom definície závislej práce je odlišiť právne vzťahy regulované pracovnoprávnymi predpismi od právnych vzťahov, na ktoré sa podľa ich obsahu vzťahujú predpisy občianskeho a obchodného práva;
- závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovných vzťahoch, t. j.:
  - v pracovnom pomere, ktorý sa zakladá pracovnou zmluvou,
  - v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorý sa zakladá služobnou zmluvou (štátnozamestnanecký pomer, služobné pomery silových rezortov) alebo
  - výnimočne za podmienok ustanovených v ZP aj v inom pracovnoprávnom vzťahu, ktorý sa zakladá niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – dohodou o vykonaní práce, dohodou o pracovnej činnosti alebo dohodou o brigádnickej práci študenta;

<sup>1</sup> ŠTEFKO, M. *Výmezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 163.

# 4 ZÁKLADNÉ ZÁSADY PRACOVNÉHO PRÁVA

## A. Terminologická a poznámková časť

### Všeobecné východiská

- základné zásady sú vlastné každému (verejnému či súkromnému) právne-odvetviu, vyjadrujú jeho esenciálnu podstatu, charakterizujú ho, zdôrazňujú jeho osobité funkcie, a tým ho súčasne odlišujú od iných právnych odvetví;
- mnohé zásady sú vlastné viacerým právnym odvetviám, pričom ich dôraz či význam môže byť zvýraznený alebo naopak oklieštený (právne umocnená zásada zmluvnej slobody v obchodnom práve vs. výrazne obmedzená zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve), niektoré zásady sú typické iba pre určité právne odvetvie (zásada koalíciej slobody v pracovnom práve);
- sú vyjadrené v abstraktnejšej podobe v porovnaní s konkrétnym paragrafovým znením právneho predpisu;
- generálne platí, že zásady právneho odvetvia nie sú súčasťou normatívneho textu, ale abstrahujú sa z právnych noriem ako všeobecné pravidlá, ktoré vyjadrujú podstatu toho ktorého právneho odvetvia;
- v pracovnom práve sú však základné zásady vyjadrené aj priamo v právnom texte, konkrétne v úvodných článkoch (čl. 1 až 11) ZP;
- okrem ZP sa explicitné vyjadrenie základných princípov nachádza aj v zákone o štátnej službe (čl. 1 až 9 zákona o štátnej službe);
- nie každý z úvodných článkov ZP vyjadruje samostatnú zásadu pracovného práva, taktiež platí, že aj bez *expressis verbis* vyjadrených zásad by bolo možné identifikovať zásady vlastné pracovnému právu z obsahu pracovno-právnych noriem;
- zásady pracovného práva vyjadrené v úvodných článkoch ZP sa do veľkej miery prelínajú so základnými právami, predovšetkým sociálnymi právami garantovanými Ústavou SR a celým radom medzinárodných zmlúv a dohovorov (*bližšie pozri 2. kapitolu*).

### Základné zásady pracovného práva

- vychádzajúc z úvodných článkov ZP (čl. 1 až 11) možno identifikovať nasledujúce základné zásady, resp. sociálne práva:
  - zásada rovnakého zaobchádzania (čl. 1 a čl. 6 ZP),
  - zásada zmluvnej slobody (čl. 2 ZP),
  - zásada koalície slobody (čl. 10 ZP),
  - zákaz nútenej práce (čl. 2 ZP),
  - zákaz zneužitia práva a podmienka výkonu práva v súlade s dobrými mravmi (čl. 2 ZP),
  - právo na mzdu, právo na ochranu bezpečnosti a zdravia a právo na vhodné pracovné podmienky (čl. 3 ZP),
  - právo na ingerenciu a participáciu zamestnanca na činnosti zamestnávateľa (čl. 4 ZP),
  - právo na zvýšenú ochranu tehotných žien, žien v rannom materstve, mladistvých zamestnancov a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou (čl. 6 až 8 ZP),
  - právo na súdnu ochranu (čl. 9 ZP),
  - právo na ochranu osobných údajov (čl. 11 ZP);
- osobito je formulovaný čl. 5 základných zásad, kým ostatné články ZP vyjadrujú základné zásady (najmä čl. 1, čl. 2 a čl. 10 ZP) a sociálne práva zamestnancov (najmä čl. 3 až 8 ZP), označený čl. 5 ZP ustanovuje pre zamestnanca a zamestnávateľa všeobecnú povinnosť plniť riadne povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

### Ďalšie zásady pracovného práva

- katalóg základných zásad pracovného práva nie je vyčerpávajúci, nemožno ho považovať za početom ustálený a nie je ani nemenný, záleží do veľkej miery na pohľade právnej vedy a právneho teoretika, ktoré pravidlo bude považovať za natoľko abstraktné, všeobecne platné a zároveň k pracovnému právu dostatočne priliehavé, aby mu prisúdil status zásady pracovného práva;
- z obsahu právnych noriem možno abstrahovať aj ďalšie zásady, mimo rámca úvodných článkov ZP, ako napríklad zásadu zákazu prenášať riziko z výkonu závislej práce na zamestnanca alebo zásadu zákazu ukladania peňažných sankcií a postihov za porušenie pracovnej disciplíny;
- zásady pracovného práva sa menia aj vplyvom vývoja spoločnosti a pracovnoprávnej regulácie → v ostatnom období sa pracovné právo viaže na pojem flexiistoty, ktorú v súlade s načrtnutým môžeme z hľadiska teórie práva považovať aj za novú zásadu pracovného práva (i keď možno namietat, že v prípade flexiistoty sa nejedná o výkladové pravidlo, ale skôr o zamýšľanú

vyváženosť ako cieľ pracovnoprávnej úpravy), flexiistota či flexikurita predstavuje ambíciu vytvoriť dostatočne flexibilný priestor pre nové formy zamestnávania a flexibilný výkon závislej práce pri dodržaní podmienky ochrannej funkcie pracovného práva.

### **Význam základných zásad**

- základné zásady pracovného práva sú v ZP formulované zväčša len proklamatívne, s dôrazom na ochrannú funkciu pracovného práva, ktorá sa premieta predovšetkým do právnej ochrany zamestnanca ako ekonomicky slabšej strany;
- napriek všeobecnejšej formulácii ich však nemožno považovať len za bezobsažné vyhlásenia, sú významným teoretickým východiskom pri výklade a aplikácii konkrétnych paragrafových ustanovení ZP, ako aj iných pracovnoprávných predpisov;
- rozšírenou optikou základné zásady pracovného práva možno vnímať ako prostriedok vedeckého poznania, ktorý umožňuje vnímať pracovné právo v historických súvislostiach a súčasne určuje základné rysy ďalšieho smerovania pracovného práva do budúcnosti (základné zásady boli priamym spôsobom ukotvené už v ZP z roku 1965, vyjadrovali však nielen právne myšlienky, ale aj v tom čase protežované ideologické postuláty).

### **Vybrané základné zásady pracovného práva**

#### **Zásada rovnakého zaobchádzania**

- presahuje rámec odvetvia pracovného práva a jeho základných zásad a vo svojej podstate predstavuje jeden zo základných pilierov každej demokratickej spoločnosti, pričom nemožno ju vnímať len ako formálne dodržiavanie rovnakého správania za každých okolností, ale v súlade s materiálnym chápaním zásady nediskriminácie ako rovnosť možností či rovnosť šancí;
- je zakotvená v mnohých medzinárodných zmluvách garantujúcich základné práva a slobody, tvorí imanentnú súčasť únieového práva, garantuje ju taktiež Ústava SR a je aj pevnou súčasťou viacerých zákonov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy;
- z hľadiska pracovného práva zákaz diskriminácie je potrebné uplatňovať generálne na všetky pracovnoprávne vzťahy a ako všeobecný princíp by mal byť premietnutý aj do všetkých opatrení, rozhodnutí a pokynov zamestnávateľa, a to nielen v rámci plnení, ktoré majú nárokový charakter, ale môže ísť aj o fakultatívne plnenia zo strany zamestnávateľa v súvislosti so sociálnou politikou zamestnávateľa;
- *materiálny koncept zákazu diskriminácie:*
  - základným obsahovým východiskom pre princíp nediskriminácie je požiadavka pre orgány verejnej moci, aby sa s oprávnenými nositeľmi ľudských práv

# 5 SUBJEKTY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

## A. Terminologická a poznámková časť

### Subjekty práva všeobecne

- základný stavebný prvok právneho vzťahu, bez ktorého nemôže právny vzťah existovať;
- subjektom práva je osoba, ktorá je právnou normou za subjekt označená;
- právom ustanovená možnosť vystupovať v právnych vzťahoch sa označuje ako právna subjektivita → ide o súhrn určitých vlastností ustanovených objektívnym právom, ktoré sú nevyhnutým predpokladom na to, aby určitá osoba mohla vstupovať do právnych vzťahov, v ich rámci vystupovať pod svojím vlastným menom ako účastník tohto vzťahu a niesť zodpovednosť plynúcu z takéhoto vzťahu;
- všeobecná úprava právnej subjektivity vychádza z čl. 14 Ústavy SR, podľa ktorého: *Každý má spôsobilosť na práva.*

### Subjekty pracovného práva

- subjektom pracovného práva je fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorej normy pracovného práva vymedzujú práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch;
- subjekt pracovného práva sa stáva subjektom individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na základe právnej skutočnosti, s ktorou právna norma spája vznik pracovnoprávneho vzťahu;
- ako subjekty pracovného práva vystupujú:
  - *fyzické osoby*: zamestnanec, zamestnávateľ ako fyzická osoba, zástupca zamestnancov pre BOZP, zamestnanecký dôverník, dedičia (či už zamestnanca, alebo zamestnávateľa), člen rodiny, rodinný príslušník, blízka osoba, uchádzač o zamestnanie, cudzinec,
  - *právnické osoby*: zamestnávateľ ako právnická osoba, štát, občianske združenia (odborová organizácia, zväz zamestnávateľov).

### Zložky pracovnoprávnej subjektivity

- *spôsobilosť mať práva a povinnosti* – pasívna stránka subjektivity – spôsobilosť na práva a povinnosti, t. j. schopnosť byť účastníkom pracovnoprávných vzťahov;
- *spôsobilosť na pracovnoprávne úkony* – aktívna stránka subjektivity – schopnosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti (spôsobilosť na právne úkony je zvyčajne viazaná na vek osoby ako relatívne istú právnu skutočnosť, môže byť obmedzená na základe rozhodnutia súdu);
- *deliktúálna spôsobilosť* – spôsobilosť k protiprávnym úkonom – schopnosť subjektu niesť právnu zodpovednosť, t. j. svojím vlastným protiprávnym úkonom vyvolať zodpovednostný právny vzťah v pracovnoprávných vzťahoch;
- *procesná spôsobilosť* – možnosť osoby byť účastníkom konania a samostatne vykonávať procesné úkony v konaní pred orgánmi verejnej moci v pracovných sporoch (predovšetkým pred súdmi a správnymi orgánmi).

### Zamestnanec (§ 11 ZP)

- osoba, ktorá sa zaväzuje k osobnému výkonu práce výmenou za odmenu, podľa legálnej definície: *fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch (pracovný pomer, vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch (služobný pomer, štátnozamestnanecký pomer) vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.*

#### A. Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (§ 11 ods. 2 ZP)

- je stanovená pre všetky druhy pracovnoprávných vzťahov – t. j. nerozlišuje sa, či ide o pracovný pomer alebo pracovnoprávny vzťah založený niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študenta);
- spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba povinnosti vzniká, ak ZP ďalej neustanovuje inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku → pasívna aj aktívna zložka pracovnoprávnej subjektivity vznikajú súčasne; v deň, keď osoba dovŕši 15 rokov veku, môže samostatne uzavrieť pracovnú zmluvu;
- zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky fyzickej osoby;
- dohodu o hmotnej zodpovednosti môže uzatvoriť zamestnanec až v deň dovŕšenia 18. roku veku;

- obmedzenie spôsobilosti na právne úkony upravuje Občiansky zákonník;
- detská práca:
  - podľa UNICEF-u je to práca, ktorá dieťa oberá o jeho detstvo, potenciál a dôstojnosť, a tým porušuje základné práva detí podľa Dohovoru o právach dieťaťa (právo na detstvo, hru, zdravie, vzdelanie, lásku, kultúrny, sociálny a osobný rozvoj);
  - podľa ZP je práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach a reklamných činnostiach, a iných činnostiach dosiaľ neuvedených, ak ide o fyzickú osobu staršiu ako 15 rokov do ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky;
  - výkon detskej práce individuálne, na žiadosť zamestnávateľa, s určením počtu hodín a podmienok, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať, povoľuje príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (§ 11 ods. 5 ZP).

## **B. Konanie zamestnanca a konanie za zamestnanca**

- zamestnanec v pracovnoprávnych vzťahoch vystupuje vo vlastnom mene;
- pri výkone práce sa nemôže nechať zastúpiť;
- pracovnoprávne úkony môže vykonávať sám alebo sa môže pri nich nechať zastúpiť fyzickou osobou alebo právnickou osobou (napr. nechá sa zastúpiť advokátom pri právnych úkonoch týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru alebo pri uplatňovaní svojich práv vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov na súde).

## **Vybrané kategórie zamestnancov**

### **Vedúci zamestnanec**

- ten, ktorému je podriadený najmenej jeden ďalší zamestnanec;
- okrem vlastných zamestnancov zamestnávateľa je vedúci zamestnanec oprávnený organizovať, riadiť a kontrolovať prácu a dávať na tento účel pokyny aj zamestnancom iného zamestnávateľa, ktorí boli k zamestnávateľovi vedúceho zamestnanca dočasne pridelení (nesmie však voči dočasne prideleným zamestnancom robiť právne úkony – napr. skončiť pracovný pomer, uzavrieť dohodu o zmene pracovných podmienok a pod. – § 58 ods. 8 ZP);