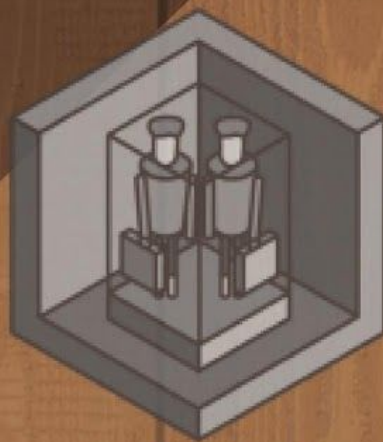


Klinika ochrany zamestnancov



Andrea Olšovská



KLINIKA OCHRANY ZAMESTNANCOV

Andrea Olšovská

Trnava 2018

Autorka © doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., 2018

Recenzovali: doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.
doc. JUDr. Marek Švec, PhD. LL.M

Prvé vydanie

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, marec 2018

ISBN (on-line pdf) 978-80-568-0106-2

PREDHOVOR

Oblasť pracovnoprávných vzťahov je veľmi rozmanitá a mnohé situácie, ktoré nastanú v každodennom pracovnom živote, sú právnymi normami upravené len čiastočne, prípadne právna úprava ponúka len široké mantinely ich uchopenia.

Vzhľadom na to, že zameraním predmetu „Klinika ochrany zamestnancov“ sú zaujímavosti aplikačnej praxe, obsahom predložených učebných textov sú len niektoré problémové oblasti, ktoré (aj s prihliadnutím na stručnú právnu úpravu) vyžadujú precízne skúmanie. Práve hľadanie riešení týchto aplikačných problémov (aj z pohľadu európskeho a medzinárodného práva) je ambíciou absolvovania „Kliniky ochrany zamestnancov“, preto je v predloženom učebnom texte uvedená len základná národná právna úprava niektorých pracovnoprávných inštitútov, prípadne s uvedením niekoľkých súdnych rozhodnutí. Skúmanie problematických pracovnoprávných inštitútov je preto výzvou pre úspešné absolvovanie tohto predmetu.

Trnava marec 2018

autorka

OBSAH

1 Zásada rovnakého zaobchádzania	7
2 Šikanovanie / Mobbing / Bossing na pracovisku	23
3 Monitorovanie zamestnancov	33
4 Whistleblowing	45
5 Neplatné skončenie pracovného pomeru	54
6 Zodpovednosť zamestnávateľa	66
7 Inšpekcia práce	81



SKRATKY

Zákonník práce

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (účinnosť k 31.3.2018)

antidiskriminačný zákon

zákon č. 365/2004 Z.z. zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (účinnosť k 31.3.2018)

zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti

zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Civilný sporový poriadok

zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (účinnosť k 31.3.2018)

zákon o inšpekcii práce

zákon 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 v znení neskorších predpisov (účinnosť k 31.3.2018)

zákon o BOZP

zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (účinnosť k 31.3.2018)

1 ZÁSADA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA

Pre oblasť pracovnoprávných vzťahov sú dôležité **základné zásady**, ktoré sú zakotvené v 11 článkoch v úvodnej (nenormatívnej) časti Zákonníka práce. Tieto zásady sa týkajú základných práv a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov (ako napr. právo zamestnancov na odpočinok, právo na kolektívne vyjednávanie, právo na súdnu ochranu) a slúžia ako *interpretačné pravidlá*.

Za jednu z najdôležitejších zásad možno považovať **zásadu rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie**. Táto zásada je jednak upravená v článku 1 základných zásad Zákonníka práce, v § 13 Zákonníka práce a podrobnejšia úprava zásady rovnakého zaobchádzania pre viaceré oblasti (nielen pracovnoprávnu oblasť) je obsiahnutá v antidiskriminačnom zákone. Procesné pravidlá pre antidiskriminačné žaloby zakotvuje Civilný sporový poriadok.

„V této souvislosti je namístě si ujasnit, co se rozumí diskriminací. Původní význam latinského slovesa "discriminare" je rozlišovat. V právu je ovšem zcela běžné, že se rozlišuje mezi různými subjekty práv, a proto ne každé rozlišení je automaticky diskriminací ve smyslu, jaké tomuto pojmu přisuzuje současné právo. Jestliže, jak bylo vyloženo shora, ústavní zásadu rovnosti nelze chápat absolutně jako abstraktní kategorii, ale jako rovnost relativní, pak za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly neodůvodněné.

Právní úprava nezná definici přímé ani nepřímé diskriminace. Vymezení těchto pojmů je úkolem právní nauky a rozhodovací činnosti soudů. V publikaci "Rovnost a diskriminace" autorů Bobek, Boučková, Kühn nakladatelství C. H. Beck, Praha 2007, chápou přímou diskriminaci ve vztahu k právní normě jako "vyčlenění jednotlivce v porovnání se srovnatelnou skupinou, které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině (ať již uložením dodatečného břemene v porovnání se srovnatelnou skupinou nebo odepráním dobra poskytnutého skupině jiné) a které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit". Nepřímou diskriminaci chápou tak, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci.“ (Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. II.ÚS 1609/08: K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů).

Ústava SR

Článok 12

(1) **Ludia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.** Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

(2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný

alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. **Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.**

Zákonník práce

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania **v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov** osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia **s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.**

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

§ 13

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých

oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti .

(5) **Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť** v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(6) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, **môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní** v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

§ 14

Riešenie sporov

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

§ 119a

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia napr. z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu (ďalších dôvodov) alebo iného postavenia. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi **st'ážnosť** v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom.

Antidiskriminačný zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vzdelávania (§ 3) a zakotvuje aj výnimky a prípustné rozdielne zaobchádzanie. Súčasne ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.



Antidiskriminačný zákon

§ 1

Predmet úpravy

Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

Základné ustanovenia

§ 2

(1) **Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu** pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti .

(2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

(3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

§ 2a

(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

(2) Priama diskriminácia je 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.

(3) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

(4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

(5) Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

(6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

(7) Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

(8) Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo

b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,

c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

§ 3

(1) Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi. (pozn. odkaz na: napríklad zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a

zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.)

(3) Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch

§ 6

(1) **V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.**

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach

a) **prístupu k zamestnaniu**, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,

b) **výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce** v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,

c) **prístupu k odbornému vzdelávaniu**, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania (ďalej len „odborné vzdelávanie“) alebo

d) **členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov**, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Prípustné rozdielne zaobchádzanie

§ 8

(1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento **dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.**

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení

Povinnosti zamestnávateľa

§ 62

(2) **Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania**, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a

náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu.

Antidiskriminačný zákon vymedzuje diskriminačné dôvody (§ 2 ods. 1) a formy diskriminácie (§ 2a ods.1), v zmysle ktorých sa rozlišuje diskriminácia priama a nepriama, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Ust. § 9 antidiskriminačného zákona upravuje **podmienky právnej ochrany a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania**. Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou a **môže sa domáhať svojich práv na súde**, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Dotknutý subjekt sa môže najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, (i) **upustil od svojho konania**, ak je to možné, (ii) **napravil protiprávny stav** alebo (iii) poskytol **primerané zadosťučinenie** (napr. ospravedlnenie v kolektíve, kde poškodený zamestnanec pracuje). V prípade, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa domáhať (iv) aj **náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch** (sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku).

Podľa § 11 antidiskriminačného zákona konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na **návrh** osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“) a vzťahuje sa naň Civilný sporový poriadok.

Čo sa týka dôkazného bremena, žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (tzv. „obrátene dôkazné bremeno“/ „obrátene bremeno dôkazu“).

„Podle daného ustanovení skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázáno, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy znevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě některého právně relevantního důvodu. Tuto motivaci pak již prokazovat nemusí. Ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. tedy neznamená, že žalující strana může rezignovat na svou obecnou důkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že

byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.“(Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. II.ÚS 1609/08: K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů).

Ak žalobca namieta, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je potrebné, aby predložil dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Hoci v rámci konania týkajúceho sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je obrátené dôkazné bremeno na strane odporcu, nestačí (čo potvrdzujú aj súdne rozhodnutia), ak žalobca uvedie len subjektívne pocity alebo presvedčenie, že bol diskriminovaný. Žalobca musí nielen tvrdiť, ale aj objektívne preukázať, že s ním bolo zaobchádzané diskriminačne.

*„Konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je sporovým konaním, čo znamená, že účastníci konania, t.j. poškodený a ten, kto porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení (§ 120 ods. 1 O.s.p.). Neunesenie dôkazného bremena znamená procesný neúspech vo veci. Súd v zmysle zákazu *degenatio iustitiae* (zákaz odmietnutia spravodlivosti) musí rozhodnúť vo veci meritórnym rozhodnutím. Subjekt podávajúci návrh na začatie konania, teda ten, ktorý tvrdí, že bol diskriminovaný, nie je zbavený v absolútnom slova zmysle dôkaznej povinnosti, v návrhu na začatie konania musí nielen tvrdiť skutočnosti o porušení zásady rovnakého zaobchádzania, ale tieto i preukázať. Ďalej musí v návrhu tvrdiť (nie už preukázať), že sa s ním konalo diskriminačne. Pokiaľ uvedené preukáže, resp. potvrdí, je na druhej strane, aby preukázala opak. Odporca v konaní unesie dôkazné bremeno jedine preukázaním, že konanie, ktoré preukázal navrhovateľ, nie je konaním diskriminačným. Navrhovateľ však musí preukázať, že sa s ním nezaobchádzalo obvyklým, teda neznevýhodňujúcim spôsobom a ďalej musí tvrdiť, že znevýhodňujúce zaobchádzanie bolo motivované diskrimináciou. Súd pritom musí preukázaný skutkový stav podrobiť tzv. testu *proporcionality*, keď najprv musí zhodnotiť, či v danom prípade existuje legitímny cieľ znevýhodnenia a následne preniesť posúdenie pomeru medzi legitímnym cieľom a prostriedkom, ktorým je tento cieľ dosahovaný. Súd je pritom viazaný tým, čo je požadované žalobou. Bolo preto potrebné najprv navrhovateľom uviesť skutočnosti alebo prejavy zo strany odporcu, ktoré by mohli byť spôsobilé určitej diskriminácie voči navrhovateľovi a až potom by prichádzala do úvahy povinnosť odporcu ako zamestnávateľa preukazovať, že k porušeniu princípu rovnakého obchádzania s navrhovateľom, resp. k jeho diskriminácii nedošlo.“ (Rozsudok Krajský súd Bratislava, sp. zn. 4Co/211/2011).*

TRETIA ČASŤ OSOBITNÉ PROCESNÉ POSTUPY / DRUHÁ HLAVA SPORY S OCHRANOU SLABŠEJ STRANY / TRETÍ DIEL INDIVIDUÁLNE PRACOVNOPRÁVNE SPORY

§ 316

(1) Individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov.

(2) **Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.**

§ 317

Zamestnanec sa môže dať v individuálnom pracovnoprávnom spore zastupovať odborovou organizáciou. Ustanovenia prvej časti piatej hlavy piateho dielu tohto zákona tým nie sú dotknuté.

§ 318

Súd pri prvom procesnom úkone vo vzťahu k zamestnancovi vhodným spôsobom zamestnanca poučí o

a) možnosti zastúpenia,

b) jeho procesných právach a povinnostiach nielen v rozsahu všeobecnej poučovacej povinnosti, ale poučí ho aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie jeho práv.

§ 319

Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

§ 320

Zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.

§ 321

Ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie sa nepoužijú, ak by mal byť tento rozsudok vydaný v neprospech zamestnanca.

§ 322

Súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie. Pojednávanie nie je potrebné nariadiť, ak s tým strany súhlasia a neodporuje to účelu tohto zákona.

§ 323

Na konanie podľa tohto dielu sa primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak.

Antidiskriminačný zákon

§ 9a

Ak by porušením zásady rovnakého zaobchádzania **mohli byť dotknuté práva, právom chránené záujmy alebo slobody väčšieho alebo neurčitého počtu osôb alebo ak by takýmto porušením mohol byť inak vážne ohrozený verejný záujem, patrí právo domáhať sa ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie aj právnickej osobe podľa § 10 ods. 1.** Táto osoba sa môže domáhať najmä určenia, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania, aby ten, kto nedodrжал zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, a ak je to možné, napravil protiprávny stav.

§ 10

(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa **účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou,**

a) ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo

b) ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

(2) Ak prevezme právnická osoba podľa odseku 1 zastúpenie, poverí niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal.

§ 11

(1) Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“).

(2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

(3) Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Civilný sporový poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.

Nevyplatenie odmeny

„Ústavný princíp rovnosti pred zákonom (článok 12 Ústavy Slovenskej republiky) sa v pracovnom práve prejavuje ako právo na rovnaké zaobchádzanie resp. ako právo na rovnoprávnosť. Právo na rovnaké zaobchádzanie v oblasti pracovnoprávných vzťahov Zákonník práce uskutočňuje zákazom priamej i nepriamej diskriminácie, ktorý po obsahovej stránke začleňuje jednak do obsahu základných zásad Zákonníka práce (článok 1, 6), ale aj § 13, ktorý tvorí súčasť normatívneho textu Zákonníka práce.

Zákaz diskriminácie upravený v Zákonníku práce smeruje k zabezpečeniu rovnosti subjektov pracovného práva.

Na rozdiel od článku 1 základných zásad v § 13 ide o zákaz priamej či nepriamej diskriminácie, ktorý sa vzťahuje na všetky práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov (článok 6 sa vzťahuje na zákaz diskriminácie medzi ženami a mužmi.

Ustanovenie citovaného § 13 ods. 5 Zákonníka práce (platného do 30. 6. 2004), ako z jeho výslovného znenia vyplýva, obsahuje samostatnú skutkovú podstatu diskriminačného správania zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý spočíva v prenasledovaní alebo postihu zamestnanca za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že navrhovateľ pracoval u odporcu do 31. 12. 2003 a za rok 2003 mu neboli priznané odmeny. O návrhoch preddavkov odmien a doplatkoch odmien pracovníkom odporcu rozhoduje riaditeľ (Smernica na vyplácanie odmien pracovníkom S.). Tento (Ing. J. H.) ako jediný dôvod, pre ktorý neboli navrhovateľovi priznané odmeny uviedol podanie sťažnosti na O.

Je nepochybné, ako konštatoval aj generálny prokurátor Slovenskej republiky, že priznanie odmien nie je právne nárokovateľné a ich nevyplatenie samo osebe nemožno považovať za postih alebo sankciu. Navrhovateľ ani svojím návrhom neuplatnil voči odporcovi nárok na odmenu, ale nárok titulom nemajetkovej ujmy z dôvodu diskriminačného konania odporcu. Dovolací súd sa stotožňuje s právnym názorom generálneho prokurátora Slovenskej republiky podľa ktorého, ak ostatným zamestnancom odporcu odmena vyplatená bola a jediným dôvodom jej nevyplatenia navrhovateľovi bola skutočnosť, že podal sťažnosť na zamestnávateľa (námietky voči jeho vyjadreniu), takýto postup je diskriminačným konaním voči navrhovateľovi odporujúcim ustanoveniu § 13 ods. 5 Zákonníka práce platného do 30. 6. 2004. Odporca takýmto postupom porušil zásadu v ňom zakotvenú, že zamestnanec nesmie byť diskriminovaný za to, že podá na zamestnávateľa sťažnosť.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 2 M Cdo 19/2007).

Pracovné podmienky

„1. Súd prvej inštancie (ďalej tiež „prvostupňový súd“ alebo „okresný súd“) odvolaním napadnutým rozsudkom určil, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovanou žalobcovi je neplatná (prvý výrok). Vyslovil, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá (druhý výrok). Žalovanej uložil povinnosť umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom (tretí výrok). Žalovanej tiež uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 Eur v lehote 3 dní od právoplatnosti rozhodnutia (štvrtý výrok). Rozhodol, že štát má nárok na náhradu trov konania od žalovanej v rozsahu 100 % (piaty výrok) a že žalobca má nárok na náhradu trov konania od žalovanej v rozsahu 100 % (šiesty výrok).

30. V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania Najvyšší súd Slovenskej republiky v odôvodnení uznesenia z 29. 09. 2015 sp. zn. 6 Cdo 449/2013 uviedol, že Antidiskriminačný zákon v ustanovení § 2a ods. 1 (znenie účinné v čase rozhodovania súdmi nižších stupňov) upravuje jednotlivé formy diskriminácie a v nasledujúcich odsekoch podáva aj definíciu jednotlivých foriem diskriminácie. Okrem iného za jednu z foriem diskriminácie považuje priamu diskrimináciu, obťažovanie a neoprávnený postih, a za diskrimináciu považuje aj pokyn na takéto správanie sa. V ustanovení § 6 ods. 2 vymenováva jednotlivé oblasti, v ktorých sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných

vzťahoch. Okrem iného sa táto zásada **uplatňuje pri výkone zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania a prepúšťania a tiež v oblasti prístupu k odbornému vzdelávaniu a ďalšiemu odbornému vzdelávaniu.**

31. Dovolací súd konštatoval, že v preskúmvanej veci žalobca nepochybne predložil v konaní dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v súvislosti s opakovanou snahou žalovanej skončiť s ním pracovný pomer, v neumožnení mu účasti na odborných seminároch, v neumožnení mu vstupu do budovy zamestnávateľa (povinnosť zapisovať sa do knihy návštev, pohybovať sa po budove v sprievode iného zamestnanca) a v nepriznaní mu osobného príplatku, resp. odmien. Ide rozhodne o oblasti, v ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch uplatňuje (neumožnenie vstupu do budovy možno subsumovať pod oblasť podmienok výkonu práce). Žalobcovi napadnutými konaniami žalovanej vznikla nevýhoda, pričom uvedené konania žalovanej (niektoré z nich) mohli byť (a aj boli) reakciou na jeho predchádzajúce upozornenia na nedostatky v jej činnosti, resp. reakciou na predchádzajúce uplatňovanie práv žalobcom voči žalovanej súdnou cestou.

52. Pretože **Antidiskriminačný zákon výšku náhrady nemajetkovej ujmy nezakotvuje, súd pri jej určení musí prihliadnuť na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. Závažnosť ujmy treba posudzovať najmä z hľadiska intenzity a trvania nepriaznivého následku konania spočívajúceho v znížení dôstojnosti a to s prihliadnutím na zamestnanca, ako aj na všetky ďalšie okolnosti.**

53. Súd prvého stupňa pri rozhodovaní správne prihliadol na okolnosti prípadu, a to najmä na intenzitu nepriaznivých následkov, ich rozsah a trvanie. Prvostupňový súd správne zohľadnil dĺžku trvania zásahu (od roku 2002), ktorý trval minimálne 5 rokov (do roku 2006). Do úvahy tiež vzal odhodlanie žalobcu, čas a energiu ktorú vynaložil v súvislosti s predchádzajúcimi súdnymi konaniami, čo našlo nepochybne odraz na jeho postavení v pracovnom prostredí (napr. nevyplácanie odmien a osobného príplatku). Prvostupňový súd mal za preukázané aj zhoršenie zdravotného stavu žalobcu vyvolané stresom, čo sa hlavne odzrkadlilo na jeho psychickom stave (súvislosť s pracovnými problémami a návštevou psychiatrickej ambulancie potvrdil napr. list Vojenskej nemocnice Ružomberok zo dňa 10.05.2007) a tiež v rodinnom živote.

54. Odvolací súd dospel, podobne ako súd prvej inštancie, k názoru, že **primerané zadosťučinenie v tomto konkrétnom prípade nie je postačujúce, keďže nedodržaním zásad rovnakého zaobchádzania (čo konštatoval Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. 6 Cdo 449/2013 zo dňa 29.09.2015) bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, pracovná vážnosť, ako aj spoločenská vážnosť žalobcu. V dôsledku diskriminačného konania žalovanej sa pracovné prostredie stalo pre žalobcu neznesiteľným. Nezanedbateľným faktom je tiež to, že žalobca bol dlhoročným zamestnancom žalovanej.**

55. Pri zohľadnení vyššie uvedené bolo namieste, aby súd prvej inštancie aplikujúc voľnú úvahu súdu priznal žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 66 387,83 Eur (2 000 000,- Sk), pričom logicky zohľadnil, že nemajetková ujma nemá mať len kompenzačný charakter ale aj sankčný (odradzujúci) charakter. Za skutočnosti, že žalovaná mala v období

rokov 2002 až 2006 prijmi celkom 324 960 750,- Sk (čo žalovaná nepopierala), predstavuje suma súdom priznanej nemajetkovej ujmy 66 387,83 Eur (2 000 000,- Sk), čiastku rovnajúcu sa 0,6 % z príjmu žalovanej za roky 2002 až 2006.

56. Pokiaľ žalovaná poukazovala na to, že súd prvej inštancie nevykonal všetky dôkazy ňou navrhnuté v súvislosti s neúčastou žalobcu na seminároch, odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že v zmysle § 185 ods. 1 CSP, súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná“ (Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp. zn. 17CoPr/6/2017.)

„20. Žalobkyňa podala na súd žalobu a oznámila skutočnosti, na základe ktorých usudzovala, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti. K porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a teda k priamej diskriminácii malo dôjsť konaním žalovaného v tom, že nebola zaradená do jazykového vzdelávania, že sa riaditeľka k nej správala povýšenecky, zadávala jej úlohy, ktoré nebolo možné splniť, znevažovala ju a ponižovala v prítomnosti tretích osôb, že denno-denne zažívala psychický teror, lebo riaditeľka sa k nej správala z pozície sily a moci, dávala jej čoraz viac práce, ktorá pre ňu bola nezvládnuteľná časovo a fyzicky a vykonávala prácu aj za majstrov. Za jeden mesiac jej bola oneskorene vyplatená mzda, neboli jej vyplatené odmeny a dostala diskriminačnú výpoveď, pričom konanie žalovaného počas výpovednej lehoty bolo šikanózne, keďže jej bolo nariadené čerpanie plateného voľna, toto bolo zrušené, bola zavolaná späť do práce a keď tam nenastúpila, bol s ňou okamžite skončený pracovný pomer.

21. V zmysle § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, v konaní pred súdom je žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. **Predpokladom však je, aby žalobkyňa konkrétne uviedla skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. V danom prípade však žalobkyňa niektoré skutočnosti uvádzala len všeobecne, popisovala svoje subjektívne pocity v práci, ale neuviedla konkrétne situácie a okolnosti tak, aby žalovaný mohol preukázať, že k jej diskriminácii nedošlo.**

22. Súd za takéto všeobecné tvrdenia považoval to, že riaditeľka spoločnosti sa mala k žalobkyňi správať **povýšenecky, že žalobkyňa zažívala na pracovisku denno-denný psychický teror, že s ňou riaditeľka jednala z pozície sily a znevažovala ju pred inými zamestnancami alebo tretími osobami.** Žalobkyňa v tomto smere neuviedla žiadne konkrétne situácie, popísala len jeden prípad, kedy mala byť v prítomnosti tretej osoby znevážená, ale neuviedla osobu pred ktorou sa tak malo stať a teda žalovaný nemohol preukázať, že sa tak nestalo.

23. Súd považoval za nepreukázanú diskrimináciu žalobkyne tým, že podľa jej vyjadrenia jej bolo zadávané čoraz viac práce, že táto práca bola pre ňu nezvládnuteľná časovo aj fyzicky, že vykonávala prácu aj za majstrov a že s ňou bolo jednané inak, ako s iným pracovníkom v jej pracovnej pozícii...

24. Súd tiež nepovažoval za diskriminačné správanie žalovaného to, že žalobkyňa nebola zaradená do jazykových kurzov, lebo žalovaný preukázal, že nedošlo ani k vzdelávaniu

majstrov v nemeckom jazyku, hoci to bolo plánované. Naopak, u žalobkyne došlo k tomu, že jej zamestnávateľ zaplatil jazykový kurz a jazykovú školu....

26. Vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že došlo konaním žalovaného k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu iného postavenia v pracovnoprávných vzťahoch a to spôsobom skončenia jej pracovného pomeru.

27. Bolo preukázané, že žalobkyňa bola prijatá do pracovného pomeru u právneho predchodcu súčasného žalovaného, na pracovnú pozíciu referent výroby a personalistiky a to bez znalosti nemeckého jazyka. Bezprostredne po skončení pracovného pomeru u tohto zamestnávateľa bola prijatá na rovnakú pozíciu aj u žalovaného. V pracovnej zmluve jednou z charakteristiky práce bola komunikácia a korešpondencia s nemeckým obchodným partnerom. Žalovaný predložil do konania pracovnú náplň žalobkyne, kde jednou z požiadaviek je ovládanie nemeckého jazyka. Žalobkyňa poprela, že by takáto pracovná náplň bola súčasťou jej pracovnej zmluvy, ale nič to nemení na skutočnosti, že žalovaný potvrdil, že žalobkyňu prijal do pracovného pomeru bez znalosti nemeckého jazyka. Ak by aj išlo o pozíciu, kde ovládanie nemeckého jazyka bolo potrebné, žalovaný ako zamestnávateľ sa rozhodol túto pozíciu obsadiť zamestnancom, ktorý nemecký jazyk neovládal. **Bolo preukázané, že počas trvania pracovného pomeru sa žalobkyňa v nemeckom jazyku zdokonaľovala a samotný žalovaný jej zaplatil kurz a jazykovú školu. Napriek tomu jej dal dňa 28.1.2014 výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu, že jej jazykové zručnosti v oblasti nemeckého jazyka sú nepostačujúce pre riadny výkon práce na danej pozícii.** K skončeniu pracovného pomeru došlo tak po dva a pol roku práce žalobkyne u žalovaného, hoci počas tohto obdobia žalobkyňa nebola ani raz písomne upozornená na nedostatočnú znalosť nemčiny. Počas výpovednej lehoty žalovaný oznámil žalobkyňi, že pre prekážku na strane zamestnávateľa bude čerpať pracovné voľno od 6.2.2014 do 31.3.2014. Následne jej oznámil, že prekážky pominuli a má nastúpiť do práce. Keď tak neurobila, žalovaný s ňou skončil pracovný pomer okamžite.

28. V rámci prebiehajúceho konania súd nemohol posúdiť, či k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného došlo platne, lebo žalobkyňa sa mohla domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru osobitným konaním a to v rámci plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Žalobkyňa uviedla, že takúto žalobu nepodala, lebo nemala záujem u žalovaného ďalej pracovať. **Súd však posúdil spôsob a podmienky, za ktorých žalovaný dal žalobkyňi výpoveď a neskôr s ňou okamžite skončil pracovný pomer. Vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že došlo k diskriminácii žalobkyne tým, že s ňou zamestnávateľ skončil pracovný pomer pre nedostatočnú znalosť nemeckého jazyka, hoci bola na pracovnú pozíciu prijatá bez splnenia tejto špecifickej požiadavky.** Nemôže byť dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca nespokojnosť nemeckého majiteľa spoločnosti s tým, že zamestnanec s ním nekomunikuje v nemeckom jazyku, najmä v prípade, ak zamestnanec bol prijatý do pracovného pomeru bez znalosti tohto jazyka. **Za diskriminačný súd považoval aj samotný spôsob skončenia pracovného pomeru, keďže žalobkyňi bola daná výpoveď bez toho, aby bola upozornená na nedostatočnú znalosť nemčiny a najmä za situácie, keď riaditeľka spoločnosti sa opakovane vyjadrila tak, že s**

prácou žalobkyne na pracovisku bola spokojná. Žalovaný nepreukázal, že dodržal zásadu rovnakého zaobchádzania so žalobkyňou aj počas plynutia výpovednej lehoty a to oproti iným zamestnancom, ktorí počas výpovednej lehoty čerpali platené voľno. Žalobkyňa tvrdila, že počas výpovednej lehoty bola zavolaná do práce len z dôvodu, že si našla iné zamestnanie. Žalovaný tvrdil, že dôvodom bola oprava počítača, na ktorom žalovaná pracovala, ale z faktúry za jeho opravu vyplýva, že táto bola vystavená až 28.2.2014 a žalobkyňa bola vyzvaná na nástup do práce už 12.2.2014. Z uvedeného vyplýva, že v tom čase jej počítač ešte opravený nebol. Navyše je nelogické, aby počas výpovednej lehoty žalobkyňa pre žalovaného vykonávala práce, keďže dostala výpoveď z dôvodu, že nedostatočne ovláda nemecký jazyk a nemôže tak u žalovaného ďalej pracovať. Následkom postupu žalovaného bolo ukončenie pracovného pomeru so žalovanou okamžitým spôsobom. Teda súd vec uzatvoril tak, že konaním žalovaného došlo k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu iného postavenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Žalovaný tak porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch podľa § 6 ods. 2 písm. b) Zák. č. 365/2004 Z. z. a to v oblasti prepúšťania.

29. Keďže konaním žalovaného došlo k diskriminácii žalobkyne, súd mu uložil podľa § 9 ods. 2 citovaného zákona povinnosť zverejniť verejné ospravedlnenie žalobkyne a to ako primerané zadosťučinenie. Forma ospravedlnenia je uvedená vo výrokovej časti rozsudku.

*30. V súlade s odsekom 3 citovaného ustanovenia má súd za to, že **zadosťučinenie vo forme ospravedlnenia je nedostačujúce a preto zaviazal žalovaného aj na úhradu nemajetkovej ujmy a to vo výške 1 000 eur.** Nemajetkovú ujmu možno priznať, ak bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, v danom prípade žalobkyne. Súd teda skúmal do akej miery bola znížená dôstojnosť alebo vážnosť žalobkyne v spoločnosti, z následnej reakcie, ktorú zásah vyvolal v rodinnom, pracovnom i inom prostredí.*

31. Zároveň je potrebné konštatovať, že ak k diskriminácii došlo, je to tak závažný delikt, ktorý sám o sebe už zakladá skutočnosť, že došlo k zníženiu dôstojnosti žalovanej v značnom rozsahu. Otázku dôvodnosti nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch čo do základu treba posudzovať skôr z pohľadu existencie zavinenia. Zavinenie u žalovaného je jednoznačne dané a to tým, že jeho konaním došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne diskriminačným spôsobom. Teda súd rozhodoval o výške nemajetkovej ujmy, pričom z výsluchu žalobkyne vyplynulo, že došlo k zníženiu jej spoločenskej vážnosti, lebo predchádzajúci spolupracovníci s ňou nekomunikujú a vyhýbajú sa jej, pani K., ktorá bola jej kamarátkou sa s ňou bojí komunikovať a má pocit, že aj susedia sa k nej správajú inak. Skončenie pracovného pomeru zasiahlo aj do jej rodinného života, lebo nevedela vysvetliť, z akého dôvodu zrazu dostala výpoveď, keď predtým bola v práci spokojná a očakávala kariérny rast. Týždeň po tomto oznámení nespala ani nejedla a mala zdravotné problémy, pričom lekára nenavštívila. Šťastím bolo, že si našla hneď novú prácu, ale aj na novom pracovisku sa jej pýtali, prečo bola prepustená a či vedie súdny spor so svojim predchádzajúcim zamestnávateľom. Stresom bolo aj to, že počas výpovednej lehoty bola znova zavolaná do práce, hoci si myslela, že u žalovaného definitívne skončila tým, že jej

oznámil, že do konca výpovednej lehoty bude čerpať pracovné voľno. Uviedla však, že skutočnosti ohľadne jej pracovného pomeru neboli nijako medializované a vedeli o nich len jej najbližší a známi.“ (Rozsudok Okresný súd Humenné, sp. zn 6CPr/4/2015).

2 ŠIKANOVANIE / MOBBING / BOSSING NA PRACOVISKU

Mobbing možno považovať za jednu z foriem **násilia na pracovisku** – psychického násilia. Násilie alebo agresia na pracovisku máva menej charakter fyzického ublíženia alebo poškodenia majetku obeť, skôr ide o psychologické poškodenie. Pre takýto nepriaznivý jav sa používa viacero pojmov, ako je napr. šikanovanie, mobbing, bossing. V prípade mobbingu je šikanovaný zamestnanec zo strany kolegu, spolupracovníka, prípadne skupiny zamestnancov, v prípade bossingu zo strany vedúceho zamestnanca (či už bezprostredne nadriadeného zamestnanca alebo zamestnanca na ďalších vedúcich pozíciách).

H. Leymann v roku 2004 uvádza definíciu mobbingu, do ktorej zahrnul frekvenciu výskytu aj dĺžku trvania mobbingových aktivít a berie do úvahy aj definíciu zdravia podľa WHO. Mobbing podľa neho zahŕňa nepriateľskú a neetickú komunikáciu, ktorá je realizovaná systematicky jednou alebo viacerými osobami najčastejšie voči jednej osobe, ktorá je následkom toho tlačaná do beznádejnej a bezbrannej pozície a je v nej udržiavaná prostredníctvom pokračujúcich mobbingových aktivít. Tieto aktivity sa objavujú veľmi často (najmenej raz týždenne) a trvajú dlhý čas (najmenej pol roka). Keďže sa toto nepriateľské správanie objavuje tak často a trvá dlho, vedie k značnému duševnému, psychosomatickému a sociálnemu utrpeniu obeť.

Nejde teda o žiadnu jednorazovú aktivitu ani o konflikt, ale o cielené a dlhodobé útoky jednotlivca či skupiny na iného jedinca. Na rozdiel od šikanovania, ktoré sa vyskytuje zjavnejšie a často obsahuje prvky telesného násilia, mobbing sa šíri skryto a jeho prejavy sú omnoho rafinovanejšie, časté je psychické násilie, súvisiace tiež s hrozbou straty práce, zárobku. Mobbing sa šíri pozvoľna a neprejavuje sa otvorene, takže si ho spočiatku nevšimne ani obeť. Mobbing je teda opakovaný a zámerný proces ničenia obeť.

Zovšeobecnením poznatkov o problematike mobbingu z pohľadu správania sa môžeme uviesť základné znaky mobbingu:

- vyskytuje sa aspoň jedenkrát týždenne po dobu minimálne pol roka,
- ide o nepretržité útoky väčšinou na jednu obeť,
- násilie je pravidelné, systematické, cielené,
- prejavy sú skryté, ťažko rozpoznateľné,
- zákernosť, bezcitnosť,
- obeť sa cíti pod trvalým tlakom,
- cieľom je postupná izolácia a vylúčenie obeť z pracoviska,
- obmedzenie až znemožnenie medziľudskú komunikáciu obeť,
- zníženie spolupráce s obeťou,
- obmedzenie sociálnych vzťahov obeť na pracovisku,
- toto všetko sa deje s cieľom vylúčenia obeť z kolektívu a jej odchodom z pracoviska.

(spracované podľa: Leymann, H.: The Mobbing Encyclopaedia, dostupné na: <http://www.leymann.se/English/frame.html>).

Vo všeobecnosti možno povedať, že na pracovisku, kde panuje „nezdravá“ konkurencia (zamestnanci z dôvodu strachu o stratu zamestnania využívajú rôzne „nekalé“ praktiky s cieľom udržať si miesto, resp. zabezpečiť si kariérny postup, a to „za každú cenu“), je nastavená zlá organizácia práce, nie sú jasne vymedzené kompetencie a úlohy jednotlivých zamestnancov, sa mobbingu darí najviac. Ak na pracovisku prevláda strach, boj o zamestnanie a kariérny postup, ktorý je často používaný ako nástroj na zvýšenie výkonnosti zamestnancov, potom tí slabší môžu začať používať psychický nátlak na odstránenie potenciálnych konkurentov. Najčastejšími dôvodmi mobbingu býva žiarlivosť, nenávisť, pocit konkurencie či hrozba zmeny zabehnutého režimu.

Tam, kde sa ľudia nemusia obávať straty zamestnania, kde je minimálny konkurenčný boj, kde sú optimálne nastavené pracovné procesy, sa mobbing vyskytuje veľmi málo.

Možno uviesť, že mobbing sa často objavuje na pracoviskách, ktoré je typicky hierarchické, ako je to v prípade armády, polície, štátneho aparátu, ale aj v oblasti školstva či zdravotníctva. Možno uviesť, že spúšťačím podnetom mobbingu býva konflikt, ktorý vznikne z osobného alebo pracovného konfliktu, a ktorý sa neriešil alebo nevyriešil. Najzávažnejšími chybami, ktoré podporujú vznik mobbingu na pracovisku, patrí:

- chaotické rozhodovanie, vydávanie stále nových pokynov a smerníc,
- autoritatívny štýl vedenia, vysoká miera kritiky,
- tlak na zvyšovanie výkonu a znižovanie nákladov, nezáujem o potreby zamestnancov,
- nejasné kompetencie, absencia pravidiel,
- nepriehľadné politika vedenia, neriešenie konfliktov
- zadávanie nezmyselných úloh, nudná a jednotvárna práca,
- časová tieseň a prehnané požiadavky,
- zvýhodňovanie niektorých zamestnancov, neobjektívny systém hodnotenia,
- strach pred stratou zamestnania,
- nedostatok empatie a tolerancie.

(spracované podľa: Kubáni, V.: Psychológia práce, s. 136-161, dostupné na: <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/>; Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou, 1. vyd. Praha, Grada 2008; Svobodová, L.: Mobbing a jeho vliv na bezpečnost práce, dostupné na: http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2008/mobbing_svobodova.html).

Slovenská právny poriadok neobsahuje osobitnú úpravu mobbingu/bossingu/šikanovania, je preto potrebné vychádzať tak zo všeobecnej úpravy Zákonníka práce, ako aj antidiskriminačnej legislatívy či právnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.



Zákonník práce

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

§ 13

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych 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 .

(5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

§ 14

Riešenie sporov

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Vzhľadom na to, že neexistuje právna úprava, predmetom ktorej by bola ochrana pred šikanovaním na pracovisku, ako všeobecný základ úpravy možno vnímať čl. 2 základných zásad Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého **výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi**. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti **zneužívať na škodu druhého účastníka** pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Vo vzťahu k šikanovaniu by sme mohli uvažovať aj o tom, že šikanovanie predstavuje konanie, ktoré nie je v súlade s dobrými mravmi.

V prípade, ak dôjde k porušeniu zásad uvedených vyššie, zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi **sťažnosť** a zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky (§ 13 ods. 5 Zákonníka práce). Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním vyššie uvedených zásad môže sa **obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom** (§ 13 ods. 6 Zákonníka práce).

Názory na to, či mobbing/bossing možno podradiť pod obťažovanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy alebo je potrebné rozlišovať mobbing/bossing na pracovisku ako osobitnú formu obťažovania, ktorá sa nemusí zakladať na diskriminačnom dôvode (t.j. je možné šikanovať „len tak“, bez toho, aby bolo šikanovanie založené napr. na dôvode veku, pohlavia a pod.), nie sú jednotné.

Ak by sme vychádzali z toho, že mobbing/bossing nemožno považovať za diskriminačné konanie, mobbovaný zamestnanec by sa mohol domáhať ochrany z zmysle všeobecnej zásady, že výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi a je zakázané zneužiť práva.

Vo všeobecnosti je **ochrana súdnou cestou** upravená v čl. 9 Základných zásad Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu **svoje práva uplatniť na súde**. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Následne ust. § 14 (riešenie sporov) zakotvuje, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov **prejednávajú a rozhodujú súdy**.

Ako bolo uvedené vyššie, podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce **zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté** nedodržaním vyššie uvedených zásad môže sa **obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom**. Z uvedeného vyplýva, že tak na konanie súvisiace s diskriminačnou agendou ako aj na agendu týkajúcu sa posúdenia výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi a zneužitia práva sa použije procesný postup upravený antidiskriminačným zákonom.

Je všeobecne známe, že súdnych sporov týkajúcich sa mobbingu/bossingu je málo, a preto je potrebné upriamiť pozornosť na existujúce súdne rozhodnutia v tejto oblasti (Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp.zn. 16CoPr/11/2012). Súd rozlišuje medzi šikanovaním a diskrimináciou. *„V Zákonníku práce nie je šikanovanie expressis verbis zakotvené. Analogicky možno šikanovanie možno považovať za špecifický druh zneužitia práva.“*

Možno zjednodušene uviesť, že rozhodnutie sa týkalo šikanovania zo strany zamestnávateľa, t.j. išlo o bossing. Zamestnávateľ, vedúci zamestnanec má tak právo ako aj povinnosť riadiť podriadených zamestnancov, udeľovať im pokyny, požadovať od nich výkon práce v súlade s dohodnutými pracovnými podmienkami ako aj kogentnými pracovnými podmienkami zakotvenými v pracovnoprávných predpisov. Ak by sme zjednodušili tento vzťah, tak by sme mohli uviesť, že zamestnávateľ, vedúci zamestnanec vykonáva určité práva a povinnosti voči podriadeným zamestnancom, a teda by mohlo dôjsť aj k zneužitiu práva.

Následne súd v rozhodnutí konštatoval, že „vzhľadom k tomu, že šikanovanie je špecifickým druhom zneužitia práva, na jeho právnu ochranu sa použijú ustanovenia antidiskriminačného zákona o právnej ochrane a konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.“

„Ochrana podľa antidiskriminačného zákona je založená na zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad. Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam napr. aj pri priznávaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Z aplikácie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona na prípady šikanovania vyplýva, že žalovaný je povinný preukázať, že k šikanovaniu nedošlo, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k šikanovaniu (porušenia zákazu zneužitia práva) došlo, t. j. uplatní sa inštitút obráteného dôkazného bremena.“ (Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp.zn. 16CoPr/11/2012).

Výkon práv a povinností a zneužitie práva

Zákonník práce upravuje tak „*pozitívnu hranicu*“ výkonu práva a povinností vyplývajúcich vzťahov, vyjadrenú príkazom vykonávať práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi, ako aj „*negatívnu hranicu*“ vyjadrenú zákazom zneužitia výkonu práv a povinností na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

Pojem „dobre mravy“ nevymedzuje žiadny právny predpis. Možno konštatovať, že dobré mravy sú pravidlá morálneho charakteru a za určitých okolností môžu získať povahu právnej normy a prelínajú sa celým právnym poriadkom. Dobré mravy sa využívajú najmä ako interpretačné pravidlo.

Vymedzenie pojmu dobrých mravov možno nájsť v niektorých rozhodnutiach súdov. Vo všeobecnosti možno na základe rozhodnutí súdov definovať dobré mravy ako súhrn etických a kultúrnych noriem spoločnosti, z ktorých niektoré sú trvalou a nemennou súčasťou ľudskej spoločnosti, iné spolu so spoločnosťou podliehajú vývoju. **Dobré mravy možno charakterizovať ako súbor pravidiel správania sa, vyjadrujú určitý štandard slušnosti v medziľudských vzťahoch** (normy vytvorené na individuálnej báze) a súčasne vymedzuje ako podmienku mravné princípy spoločenského poriadku - celospoločenské normy (spracované a prevzaté podľa: Salač, J.: Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck 2004, s. 192).

„Pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku, aj takto sa dajú definovať dobré mravy“ (Uznesenie Ústavného súdu SR, IV. ÚS 55/2011-19).

Posúdenie súladu alebo nesúladu s dobrými mravmi patrí výlučne súdu. Dobré mravy dovoľujú súdu zmierňovať tvrdosť zákona a dávajú mu priestor pre uplatnenie pravidiel slušnosti (Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 643/2004).

„V dôsledku toho, že rozpornosť s dobrými mravmi má za následok tak závažnú ujmu, akou je absolútna neplatnosť právneho úkonu, má skúmanie a ujasnenie problematiky dobrých mravov rovnaký význam, ako skúmanie pozitívneho práva. V tejto súvislosti poukazuje dovolací súd na Nález Ústavného súdu I. ÚS 26/2010 z 8. decembra 2010, kde v odôvodnení udáva: „Ústavný súd považuje za samozrejmé a určujúce pri hľadaní práva, že v každej veci je potrebné vychádzať z individuálnych okolností každého jednotlivého prípadu, ktoré vychádzajú zo skutkových zistení všeobecných súdov. Je povinnosťou všeobecného súdu zohľadniť všetky relevantné individuálne okolnosti súdnej veci a prihliadnuť na ne aj cez prizmu dobrých mravov, keďže nesúlad právneho úkonu s nimi vedie k jeho neplatnosti. Povinnosť všeobecného súdu posúdiť obsah zmluvy aj z hľadiska súladu s dobrými mravmi je zvýraznená v tých prípadoch, keď ju účastník konania výslovne namieta.“

16. Zákaz zneužitia práva, zakotvený v čl. 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 je nedovolený. Treba vychádzať z toho, že subjektívne právo síce podáva zákonom predvídaný všeobecný model správania sa oprávneného subjektu, ale jeho realizácia sa uskutočňuje v rozličných formách. Zneužitie práva možno teda chápať ako využitie konkrétnych nedovolených foriem správania sa oprávneného subjektu, ale až v štádiu realizácie subjektívneho práva, pričom každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Uvedený článok Zákonníka práce teda upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípadmi, že subjekt môže právo

S pojmom zneužitie práva sa spája pojem šikana (ako synonymum). Pojem šikana je síce používaný v oblasti práva, avšak legálna definícia pojmu šikana neexistuje. Šikana znamená také konanie, správanie, ktoré je síce formálne v súlade s právom, avšak v skutočnosti sa týmto konaním právo zneužíva. Zneužitím práva je správanie zdanlivo podľa práva. vykonať

aj nedovoleným spôsobom a teda v rozpore s dobrými mravmi. Zneužitie subjektívneho práva a jeho zákaz má špecifický právny zmysel, ak správanie oprávneného subjektu je síce v hraniciach obsahu subjektívneho práva, ale v rámci možnosti tvoriacej jeho obsah oprávnený subjekt použije také konkrétne formy, ktoré nie sú bežné, ale sú v rozpore so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnych vzťahoch. Pri výkone subjektívneho práva zamestnávateľa skončiť so zamestnancom pracovný pomer (napr. formou výpovede) môže ísť o prípad, kedy síce jednostranný zrušovací prejav vôle zamestnávateľa je naoko (navonok) v súlade s objektívnym právom, ale kedy v procese jeho uskutočňovania (naplnenia jeho zákonných predpokladov - obsahu) oprávnený subjekt použije také konkrétne formy správania sa, ktoré vykazujú znaky zneužitia práva. Podľa dovolacieho súdu však v preskúmvanej veci o takýto prípad nejde.“ (Rozsudok Najvyšší súd SR, sp. zn. 7Cdo/370/2015).

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce nikto nesmie práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Možno uviesť, že zneužitie práva je vždy konaním proti dobrým mravom, zatiaľ čo konanie proti dobrým mravom nemusí byť vždy zneužitím práva.

„Pretože výkon práva vylučuje protiprávnosť (rovnaký stav nemôže byť súčasne aj právnym stavom aj protiprávnym stavom), je potrebné správanie, ktoré smeruje k zákonom predpokladanému výsledku, považovať za dovolené aj vtedy, ak je jeho (eventuálnym) vedľajším následkom vznik určitej ujmy (majetkovej, prípadne nemajetkovej) na strane ďalšieho účastníka právneho vzťahu. Ak však konajúci síce koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom, správania inak právom dovoleného sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o výkon práva vadný. Toto zneužitie výkonu subjektívneho práva (označované rovnako ako šikana), kedy je výkon práva v skutočnosti prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka pracovnoprávných vzťahov, Zákonník práce nepripúšťa.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004 prevzaté z rozsudku Krajského súdu Trnava, sp. zn. 10Co/387/2016).).

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa

Posúdenie šikanovania na pracovisku z pohľadu všeobecnej zodpovednosti bolo predmetom konania pred Nejvyšším soudem ČR (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 2204/2011). Opäť však išlo o prípad bossingu.

Súd skonštatoval, že **„šikana predstavuje porušenie právnej povinnosti zamestnávateľa a za splnení ďalších predpokladov zakladá zodpovednosť zamestnávateľa – zodpovednosť za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.“**

Ak by sme uvažovali, že v prípade mobbingu/bossingu v rámci všeobecnej zodpovednosti, by mohlo dôjsť k porušeniu povinností, napr. základných povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (výklad nižšie) alebo by došlo k úmyselnému konaniu proti

dobrým mravom, a k vzniku škody, môže byť založená všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa. V prípade zodpovednosti zamestnávateľa ide o objektívnu zodpovednosť.

Podľa § 192 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.

Podľa § 192 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

Český Najvyšší súd rozhodol (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011), že šikana predstavuje porušenie právnej povinnosti zamestnávateľa a za splnení ďalších predpokladov zakladá zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. Išlo o šikanovanie zo strany vedúceho zamestnanca, riaditeľa voči zamestnancovi – námestníkovi riaditeľa pre vedu a výskum v nemocnici (v inom súdnom konaní bolo uznané, že došlo k diskriminačnému konaniu zo strany riaditeľa voči námestníkovi z dôvodu zdravotného stavu, t.j. bolo deklarované porušenie povinnosti). Zamestnanec požadoval, keďže nezvládal tento stav a skončil pracovný pomer dohodou, rozdiel medzi príjmom, ktorý dosahoval v nemocnici a príjmom po skončení pracovného pomeru, počas doby nezamestnania a doby poberania dôchodku. V rozhodnutí sa uvádza: že *zamestnanec bol šikanovaný z dôvodu zdravotného stavu, resp. došlo k porušeniu zákazu zneužitia práva riaditeľom nemocnice, čím bola ponížená ľudská dôstojnosť, vážnosť a profesijná odbornosť*. Zamestnávateľ podľa § 192 ods. 2 Zákonníka práce **zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností** v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. Táto škoda môže napr. spočívať aj v tom, že v dôsledku šikanovania na pracovisku mal poškodený zamestnanec nižšiu mzdu, neboli mu vyplácané odmeny a pod.

Podľa staršej judikatúry založenie všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa by mohlo prichádzať do úvahy aj **v prípade poškodenia zdravia**, ktoré vzniklo v súvislosti so škodlivým pracovným prostredím, ak by nešlo o pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 195 Zákonníka práce). V súvislosti s mobbingom/bossingom a jeho negatívnymi zdravotnými následkami možno teda uvažovať o odškodnení podľa § 192 Zákonníka práce. Bolo by však potrebné preukázať, že škodlivé pracovné prostredie pôsobiace na zdravotný stav zamestnanca bolo v príčinnej súvislosti s jeho ochorením a že bola porušená právna povinnosť (R 20/1969).

V rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnávateľ zodpovedá za škodu, ak sú splnené zodpovednostné predpoklady, a to existencia škody vzniknutej pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, ďalej porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom, alebo porušenie povinnosti zamestnancom, ktorý konal v rámci zamestnávateľa v jeho mene a existencia príčinnej súvislosti tzv. kauzálny

nexus medzi škodou a porušením povinností, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom.

Je otázne, ako by sa súd vysporiadal s takou otázkou, keďže vo vzťahu k mobbingu/bossingu sú zatiaľ zakotvené len široko koncipované povinnosti, účelom ktorých je zabezpečenia zdravého a bezpečného pracovného prostredia (v zmysle rozhodnutia R 20/1969 by sa mali súdy zaoberať aj otázkou, že ak nejde o pracovný úraz alebo chorobu z povolania, či je možné založiť zodpovednosť podľa § 192 Zákonníka práce).

Otázne je, ako by bola posúdená **situácia šikanovania medzi zamestnancami, kolegami**, t.j. ak by existoval typický prípad mobbingu. Spolupracovníci majú medzi sebou, dalo by povedať, rovnaké, rovné postavenie, hoci môže medzi nimi existovať určitý princíp hierarchie. Ale ak táto hierarchia je daná neformálne, napr. zohľadňuje sa princíp seniority, a nie je daný vzťah vedúci – podriadený, zamestnanci sú na rovnakej úrovni. Keďže medzi nedochádza k vzájomnému výkonu práv a povinností, v prípade mobbingu by teda nemohlo dôjsť ani k zneužitiu práva.

Náhrada ujmy

Keďže je málo súdnych rozhodnutí vo veci mobbingu/bossingu na pracovisku, je vhodné uviesť, ako sa s touto problematikou vo vzťahu k náhrade škody a nemajetkovej ujmy súdu vysporiadali. Podľa súdu (kedy bolo skúmané šikanovanie zo strany zamestnávateľa) *„za šikanovanie pracovníka môže pracovník požadovať aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch a v prípade nevyvrátenej šikany mu táto náhrada v primeranej výške aj prináleží. ...Jeden z nárokov zamestnanca pri šikane je aj nárok na náhradu škody. Nárok na náhradu škody však nemožno kumulovať ani zamieňať s náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch. Náhradu škody zvyčajne možno presne ustáliť, pretože ide o úbytok materiálnych hodnôt. Výška nemajetkovej ujmy je pojem abstraktný. Kritériá, ktoré určujú výšku škody, nie sú kritériami na určenie nemajetkovej ujmy. Ochrana podľa antidiskriminačného zákona ako aj Zákonníka práce je založená na objektívnom zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad. Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam práve pri priznávaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Znamená to, že od peňažného odškodnenia nemajetkovej ujmy je potrebné odlišiť prípady odškodnenia škody, ktorá môže vzniknúť ako následok zásahu do nemajetkovej sféry. V týchto prípadoch sa však použijú ustanovenia Zákonníka práce o náhrade škody. Predmetom úpravy ustanovenia § 192 Zákonníka práce je všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu.“* (Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp.zn. 16CoPr/11/2012).

„**Za konkrétne prejavy bossingu, resp. aj šikany** vo všeobecnosti možno považovať nasledovné úkony (z ktorých niektoré majú aj vážne pracovnoprávne dôsledky), pričom sa v praxi môžu vyskytovať rôzne kombinácie týchto prejavov v rôznej intenzite a pravidelnosti:

- **zadávanie väčšieho množstva pracovných úloh oproti iným** porovnateľným zamestnancom,

- **zadávanie nesplniteľných alebo nezmyselných úloh**, stanovenie nereálnych (nesplniteľných) termínov na ich plnenie,
- pridelenie neprimeraných pracovných úloh, ktoré sú pod úrovňou schopností a možností zamestnanca,
- **neustále kritizovanie**, opakované pripomínanie chýb a omylov zamestnancovi,
- zatajovanie alebo zadržovanie informácií, ktoré sú potrebné na plnenie pracovných úloh a ovplyvňujú pracovný výkon zamestnanca,
- **bezodôvodné znižovanie mzdového ohodnotenia**,
- šírenie nepravdivých informácií, nepodložených tvrdení o šikanovanom zamestnancovi, ohováranie, intrigy,
- ignorovanie, vylúčenie, prerušenie kontaktov obete šikany s inými zamestnancami,
- **útočné a urážlivé poznámky** na zamestnanca,
- prejavy spontánneho hnevu, nadávky nadriadeného zamestnanca,
- **zастраšovanie zamestnanca rôznymi gestami**, vstupovaním do osobnej sféry,
- vystavovanie nezvládnuteľnej pracovnej záťaži, alebo naopak – nezadávanie žiadnych pracovných úloh,
- **cielená kontrola dochádzky** šikanovaného zamestnanca, - obmedzenie možnosti vyjadriť svoj názor“ (prevzaté: Odborné stanovisko SNSLP k šikane, dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/odobrn%C3%A9_stanovisko_%C5%A1ikana.pdf).

Porušenie pracovnej disciplíny

*„Je teda vecou súdu, aby posúdil, či zamestnanec sa dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny sa v danom prípade jednalo. V tomto uvažovaní nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či mantinelmi, ale berie do úvahy iba špecifiká danej veci a podporne aj platnú judikatúru všeobecných súdov. Podľa doterajšej súdnej praxe sa za **porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom** považuje napríklad dlhšie trvajúca neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci, fyzické napadnutie, krádež majetku väčšieho rozsahu, požívania alkoholických nápojov a podobne (uznesenie Ústavného súdu ČR sp.z n. IV. ÚS 36 7/03 zo dňa 21.04.2004).*

*Krajský súd nespochybňuje, že za **takýto dôvod by bolo možné teoreticky považovať i bossing zo strany nadriadeného zamestnanca**. Termín bossing nemá v slovenskom právnom poriadku legálnu definíciu, avšak vo všeobecnosti možno uzavrieť, že ide o psychické šikanovanie v zamestnaní, ktorého sa dopúšťa na svojom podriadenom nadriadený pracovník. Ide teda o správanie nadriadeného, ?? ktoré poškodzuje podriadeného pred jeho kolegami, sťažuje či znemožňuje mu jeho prácu. Bossing sa spravidla vyvíja a stupňuje. Táto šikana zhoršuje vzťahy na pracovisku a zvyšuje kult osobnosti vedúcich.“ (Rozsudok Krajský súd Trenčín, sp. zn. 6CoPRr/1/2017).*

3 MONITOROVANIE ZAMESTNANCOV

Zákonná právna úprava monitorovania zamestnancov by mala vychádzať tak z Ústavy SR, ako aj z nadnárodnej úpravy, ktorá vychádza z práva na súkromie garantovaného Európskym dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd (čl. 8) a Charty základných práv Európskej únie (čl. 7) a z nadväzujúcej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie.

Vychádzajúc zo zákonnej právnej úpravy je potrebné rozlišovať, aké údaje zamestnávateľ získava, akými prostriedkami tieto údaje získava a v ktorom období. Základným zákonným rámcom monitorovania zamestnancov v oblasti pracovnoprávných vzťahov je čl. 11 základných zásad Zákonníka práce a § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý zakotvuje ochranu práva na súkromie a práva na ľudskú dôstojnosť zamestnanca pri realizácii pracovnoprávných vzťahov.

Z ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce by sa dalo vyvodiť, že je jednoduché zaviesť monitoring zamestnancov, avšak je potrebné brať do úvahy súdnu prax najmä **Európskeho súdu pre ľudské práva**, ktorý, zjednodušene uvedené, preferoval viac ochranu súkromia ako ochranu majetkových práv zamestnávateľa. Za dôležité možno považovať **rozhodnutie ESLP vo veci č. 61496/08 Bărbulescu proti Rumunsku**. V uvedenej veci najprv rozhodla Komora ESLP (zjednodušene uvedené v prospech zamestnávateľa, avšak 5.9. 2017 rozhodla Veľká komora inak, v prospech zamestnanca (zjednodušene uvedené, ESLP skonštatoval, že zamestnanec nebol dostatočne poučený o monitorovaní). Pozri bližšie napr. <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-poznamek-k-monitoringu-zamestnancu-106512.html>, <https://www.pravnenoviny.sk/nove-povinnosti-pri-monitorovani-zamestnancov>.

Zamestnávatelia uvedomujúc si závažnosť problematiky monitorovania zamestnancov, si kladú otázku, čo možno považovať **za závažný dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činností zamestnávateľa** a kedy vlastne môžu zamestnancov monitorovať. Z ustanovenia vyplýva, že u zamestnávateľa by malo o nejakú osobitú činnosť, čo by napr. mohli byť pracoviská, kde zamestnanci nakladajú s citlivými údajmi, prípadne pracujú s peniazmi. Je otázne, či tento dôvod zahŕňa napr. bežný výrobný podnik (bez nejakých zvláštností), ale na pracoviskách dochádza často ku krádežiam, a práve v takýchto situáciách je potrebné zaviesť monitoring zamestnancov. Máme za to, že takýto stav na pracoviskách je tou osobitosťou, ktorá by oprávňovala zamestnávateľa zaviesť monitorovanie zamestnancov.

Ústava SR

Čl. 16

(1) Nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Obmedzená môže byť len v prípadoch ustanovených zákonom.

Čl. 19

(1) Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.

(2) Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.

(3) Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.

Zákonník práce

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 11

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.

§ 13

(1) **Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje**, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú 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 uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.**

(5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi **sťažnosť** v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, **môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.**

§ 14

Riešenie sporov

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.



V slovenskej právnej úprave chýba explicitné ustanovenie (tak ako je v českom zákonníku práce), ktoré by zakotvilo **povinnosť zamestnanca nevyužívať bez výslovného súhlasu zamestnávateľa pracovné prostriedky, pomôcky pre súkromné účely** (hoci by malo ísť o základnú povinnosť zamestnanca aj bez potreby zakotvenia nového ustanovenia, vyplývajúcu z § 81 písm. e) Zákonníka práce, podľa ktorého hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa).

Podľa § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníka práce: *„Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.“*

Vo vzťahu k monitorovaniu česká pracovnoprávna úprava v nadväzujúcom § 316 odst. 2 a 3 zákona 262/2006 Sb., zákoníka práce stanovuje: *„(2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. (3) Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.“*

Z diskusie odbornej verejnosti možno vyvodit', že k možnosti kontroly podľa § 316 odst. 1 českého zákoníka práce je aplikačná prax opatrná.

Český Najvyšší súd sa zaoberal možnosťou kontroly zamestnanca – či je možné kontrolovať v akom rozsahu pracovného času sa zamestnanec venuje prehliadaniu internetu na iné ako pracovné účely.

Najvyšší súd ČR, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, rozhodoval prípad (neplatné skončenie pracovného pomeru), kedy zamestnancovi bolo doručené okamžité skočenie pracovného pomeru, a to z dôvodu, že v mesiaci september v roku 2009 v rámci pracovného času strávil

viac ako 102 hodín prezeraním internetových stránok, ktoré sa netýkali pracovných úloh (hoci pracovný poriadok obsahoval zákaz takéhoto konania). Zamestnávateľ vykonal kontrolu a zamestnanec tvrdil, že uvedenej činnosti sa nevenoval na úkor plnenia pracovných úloh, pripustil, že asi porušil nejakú povinnosť, avšak nebolo to zvlášť hrubým spôsobom a preto sa obrátil na súd a namietal neplatné skončenie pracovného pomeru. Zamestnanec namietal, že ho zamestnávateľ sledoval tajne v rozpore s § 316 odst. 3 českého zákonníka práce, a preto označil dôkaz predložený zamestnávateľom ako neprípustný.

Súd vo svojom rozhodnutí uvádza: „*Nejvyšší soud v této souvislosti již dříve dospěl k závěru, že, navrhne-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřípustný neprovede (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98, který byl uveřejněn pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).*

Ustanovení § 316 zák. práce se zabývá (upravuje) jednak ochranou majetku zaměstnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce). Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 větě první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení. Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu výslovně zakládá věta druhá téhož ustanovení.

Z uvedené právní úpravy zároveň vyplývá, že není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.

Naproti tomu **kontrola dodržování uvedeného zákazu** – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – **nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně** (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „**přiměřeným způsobem**“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „**přiměřeným způsobem**“ kontroly, jedná se o **právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédně zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.** Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel neučinil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za „**přiměřenou**“ a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle ustanovení § 316 odst. 1 věty druhé zák. práce). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možností nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.

Z pohledu shora uvedených východisek bylo třeba v projednávané věci přihlédnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (jak správně uvedl odvolací soud) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zakazu „**nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce**“ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že **prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele**. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž **pouze zjištění, zda zaměstnanec (i žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely (to ostatně žalobce v průběhu řízení ani nepopíral)**. Proto je správný i závěr odvolacího soudu, že v projednávané věci provedený důkaz „**detaillním výpisem aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009**“ není „**nepřípustným**“ důkazem; jde o důkaz pořízený v souladu se zákonem (s ustanovením § 316 odst. 1 větou druhou zák. práce).

Na tom nemůže nic změnit ani dovolatelem tvrzený rozpor s ustanovením § 316 odst. 2 zák. práce. Uvedené ustanovení v první řadě dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele (což v projednávané věci nebylo ani tvrzeno) a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavatelovy výrobní a pracovní prostředky (jak shora popsáno), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj apod.) a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance. V projednávané věci se přitom jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromí (soukromých aktivit) zaměstnance; míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.“

Ďalším případem, kterým sa zaoberal Najvyšší súd ČR, sp. zn., 21 Cdo 747/2013, a ktorý súvisel s kontrolou zamestnanca, či nevyužíva prostriedky zamestnávateľa na súkromné účely bol prípad zamestnanca, ktorému zamestnávateľ dal výpoveď aj pre porušenie pracovnej disciplíny (okrem neuspokojivých pracovných výsledkov). Opakované porušenie pracovnej disciplíny malo spočívať v tom, že v pracovnom čase v dňoch 23.3., 24.3. a 25.3.2010 na internete prostredníctvom firemného počítača vyhľadával informácie pre súkromné účely a počas pracovného času v dňoch 20.1. až 19.2.2010 (84 telefonátov) používal pridelený firemný telefón pre súkromné účely a ešte dňa 7.4.2010 bez ospravedlnenia meškal do práce 20 minút.

Zamestnanec namietal, že zamestnávateľ porušil ust. § 316 odst. 2 českého zákoníka práce. Súd sa preto opäť zaoberal možnosťou kontroly zamestnancov. Zamestnanec totiž bez súhlasu zamestnávateľa používal firemný internet a firemný telefón na súkromné účely a zamestnávateľ má fakticky možnosť overiť (zistiť, dokázať), či zamestnanec nezneužíva jeho prostriedky na súkromné účely len na základe monitoringu. Súd sa teda zaoberal otázkou, či zamestnávateľ bol oprávnený vykonať takúto kontrolu, či nedošlo k neoprávnenému zásahu do súkromia zamestnanca a či monitorovaním získaný dôkaz je prípustný.

Podľa súdu „S názorom odvolatele, že, použil-li žalobce přidělený telefon a počítač pro vlastní potřebu, nemůže jít o byt' méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů již proto, že zaměstnavatel provedením kontroly způsobu použití těchto pracovních prostředků porušil ustanovení § 316 odst. 2 zák. práce, nelze souhlasit.

Podle ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Podle ustanovení § 316 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Ustanovení § 316 zák. práce se zabývá (upravuje) jednak ochranou majetku zaměstnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce). Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, strážet a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 věte první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení. Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu výslovně zakládá věta druhá téhož ustanovení (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16.8.2012 sp. zn. 21 Cdo 1771/2011).

Z pohledu shora uvedených východisek bylo třeba v projednávané věci přihlédnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo zjišťování obsahu telefonátů žalobce, nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu přidělený počítač zaměstnavatele (žalovaného), popřípadě přidělený služební telefon. Nelze dále sdílet názor žalobce, že pro závěr o povaze přiděleného telefonu je podstatné, že služební telefon mu byl předán do dispozice a užívání ještě předtím, než vůbec nastoupil do pracovního poměru, neboť na skutečnosti, že telefon ve vlastnictví žalovaného mu byl předán pro plnění pracovních úkolů, ničeho nemění okolnost, že se tak stalo v období mezi dnem podpisu pracovní smlouvy a dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.“

Vycházejúc z praxe, zamestnanci najmä (avšak nielen) počas pracovnej zmeny využívajú prostriedky zamestnávateľa na súkromné účely, a súčasná právna úprava nezakotvuje výslovne zákaz zneužitia prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely.

V prípade, ak sa zamestnanci dopustia tohto negatívneho konania možno vychádzať len z povinností daných v § 81 písm. b) Zákonníka práce, ktorý zakotvuje povinnosť zamestnanca byť na pracovisku na začiatku pracovného času, *využívať pracovný čas na prácu* a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a následne (v zmysle tohto ustanovenia by nemali zamestnanci pracovný čas zneužívať na rôzne súkromné aktivity) a z povinnosti danej v § 81 písm. e) Zákonníka práce, kedy má zamestnanec povinnosť **hospodáriť riadne s prostriedkami**, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa (z povinnosti riadne hospodáriť s prostriedkami zamestnávateľa a z povinnosti **nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa** by sa dalo vyvodiť, že zamestnanec nesmie prostriedky zamestnávateľa využívať na iné ako pracovné účely).

Popri povinnostiach zamestnávateľa vyplývajúcich v súvislosti so zavedením monitorovania zo Zákonníka práce nemožno opomenúť požiadavky stanovené zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (od 25.5.2018 bude účinné Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 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 - GDPR)).

Hoci slovenská právna úprava neobsahuje identické normy ako český zákoník práce, možnosťou skúmania obsahu e-mailových správ zamestnanca posielaných zo služobnej e-mailovej adresy a prípustnosti použitia takto zistených informácií v civilnom súdnom konaní sa zaoberal aj Najvyšší súd SR v svojom rozhodnutí, sp. zn. 3 Cdo 233/2015.

Išlo o prípad štátneho zamestnanca, s ktorým orgán štátnej správy (ministerstvo) 19.12.2011 okamžite skončil štátnozamestnanecký pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v tom, že prostredníctvom služobných e-mailov (z ktorých vyplýva, že ide o zamestnanca na ministerstve na vyššom poste, došlo k zneužitiu postavenia zamestnanca, k zneužitiu symbolov vo vlastný prospech) v období od februára 2011 do októbra 2011 žiadal od rôznych subjektov výhody pre vlastný prospech (napr. účasť na súťaži Miss), a takéto konanie bolo hodnotené ako závažné porušenie služobnej disciplíny (štátny zamestnanec nesmie zneužívať svoje postavenie pre vlastný prospech, u zamestnávateľa existovali aj vnútorné predpisy zakazujúce používať služobnú elektronickú komunikáciu na súkromné účely). Zamestnanec namietal zásah do súkromia, v tom čase nebola zakotvená ešte ani úprava § 13 ods. 4 Zákonníka práce, namietal, že dôkazy (e-maily) boli získané nezákonne a preto nemal súd tieto dôkazy vykonať. Okresný súd rozhodol, že okamžité skončenie služobného pomeru je neplatné, krajský súd zmenil rozhodnutie a žalobu zamestnanca zamietol a Najvyšší súd SR dovolenia zamestnanca zamietol.

Tak krajský súd ako aj Najvyšší súd SR sa vysporiadali s otázkou ochrany súkromia a pripustením služobného e-mailu ako relevantného dôkazu. Hoci postavenie štátneho zamestnanca je vo vzťahu k súkromnej sfére typické väčšou viazanosťou povinnosťami, uvedené rozhodnutie Najvyššieho súdu SR možno využiť aj pre oblasť súkromnej sféry pracovnoprávných vzťahov. Najvyšší súd SR totiž pripustil zásah do súkromia zamestnanca pri kontrole služobných e-mailov a tieto považoval za prípustné dôkazy pre účely preukázania závažného porušenia služobnej disciplíny, pretože išlo o primeraný krok zamestnávateľa.

Podľa Najvyššieho súdu SR *„V zmysle čl. 8 ods. 1 Dohovoru každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie.*

18.2. Podľa čl. 10 ods. 2 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd (ďalej len „Listina“) každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. Podľa čl. 13 Listiny 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 a spôsobom, ktoré ustanoví zákon; rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.

18.3. Podľa čl. 16 ods. 1 veta prvá Ústavy nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Podľa čl. 19 ods. 2 Ústavy každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. Podľa čl. 22 ods. 2 Ústavy nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí, alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom; výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon; rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.

18.4. V čase okamžitého skončenia Zákonník práce neobsahoval úpravu, ktorá sa neskôr stala jeho súčasťou (viď ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce). Niektoré zákony [napríklad zákon č. 166/2003 Z.z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním) a zákon č. 351/2016 Z.z. o elektronických komunikáciách] stanovovali medze zásahu do súkromia sledovaním elektronickej pošty fyzických a právnických osôb.

19. Aj Dohovorom, Listinou, Ústavou a zákonmi Slovenskej republiky chránené právo na rešpektovanie súkromia a osobnej korešpondencie má svoje limity.

19.1. Predmetné právo sa v najzreteľnejšej podobe vzťahuje na sféru rýdzo súkromnú, v ktorej jednotlivec koná v celom rozsahu slobodne a plne autonómne. Avšak vtedy, keď jednotlivec (ako zamestnanec) koná v pracovnom prostredí zamestnávateľa, má jeho právo na ochranu súkromia predsa len čiastočne iných charakter. Ani tam, kde má zamestnanec plniť pracovné úlohy, nestráca právo na súkromie, v istom zmysle a rozsahu mu tu ale konkurujú práva zamestnávateľa. Na pracovisku vtedy dochádza k stretu práva zamestnanca na ochranu súkromia s iným právom, a to právom zamestnávateľa poznať, ako zamestnanec plní svoje pracovné alebo služobné povinnosti, ako rešpektuje zákonom stanovené zákazy a obmedzenia a aj to, ako a na aké účely využíva elektronickú komunikáciu pomocou techniky vo vlastníctve zamestnávateľa. Zamestnávateľ má tiež bezpochyby právo sledovať, ako (štátni) zamestnanci dodržiať pracovnú dobu a ako ju využívajú.

19.2. Pokiaľ zamestnávateľ vo vnútroorganizačnom predpise zakáže zamestnancom využívať pridelenú výpočtovú techniku na súkromné účely, musí mať primeraný prostriedok na kontrolu toho, či sa tento zákaz rešpektuje (a keď nerešpektuje, tak v akej miere); rovnako musí mať možnosť získať prípadný dôkaz o tom, že zamestnanec zákaz nedodržel. Je tiež logické, že keď zamestnávateľ v niektorom prípade pristúpi k vykonaniu takto zameranej kontroly, dôvodne vychádza z predpokladu, že elektronická pošta zamestnanca, s ktorou príde pri kontrole do styku, je pošta pracovnej povahy. Pokiaľ pri vykonávaní takejto kontroly zamestnávateľ zistí, že ide o elektronickú komunikáciu zamestnanca súkromnej povahy, treba na prípadný „zásah“ do súkromia zamestnanca hľadieť ako na vedľajší (sekundárny) poznatok z kontrolnej aktivity zamestnávateľa.

19.3. Ak určitý zamestnávateľ (služobný úrad) v niektorom prípade považuje za skutkový základ a dôvod pre skončenie pracovného (štátnozamestnaneckého) pomeru obsah elektronickej komunikácie odoslanej zamestnancom z počítača, ktorý mu bol pridelený, aby ho využíval pri plnení svojich pracovných (služobných) povinností, súd sa v občianskom súdnom konaní o určenie neplatnosti zrušovacieho prejavu zamestnávateľa spravidla

nezaobíde bez oboznámenia sa s touto komunikáciou. Podľa právneho názoru dovolacieho súdu môže súd, **rešpektujúc princíp legality, legitimacy a proporcionality**, v takom prípade vykonať dokazovanie aj elektronickou komunikáciou zamestnanca a z výsledkov vykonaného dokazovania pri rozhodovaní vychádzať. Pri zachovaní uvedených princípov môže ísť v praxi o taký prípad napríklad vtedy, keď je medzi oboma konkurujúcimi si právami zreteľný nepomer v prospech záujmu zamestnávateľa a okolnosti prejednávanej veci výrazne preferujú jeho právo na súdnu ochranu pred právom zamestnanca na ochranu súkromia.

19.4. V danom prípade žalobca neodoslal predmetné správy z elektronickej adresy, ktorú by si sám zriadil pre svoje osobné účely mimo sféry služobného úradu – napríklad za použitia verejne dostupných (internetových) serverov. E-mailovú adresu (schránku) zriadil žalovaný na to, aby prostredníctvom nej žalobca plnil svoje služobné povinnosti. Zriadená elektronická adresa obsahovala doménové meno (viď „minv.sk“), ktorá zreteľne vyjadrovala, že ide o adresu nezriadenú žalobcom, a ktorá zároveň identifikovala toho, kto ju zriadil (žalovaného).

19.5. žalobca bol upozornený na zákaz používania elektronickej pošty na súkromné účely. Takýto zákaz obsahoval už vnútroorganizačný dokument z 18. decembra 2002.....

19.6. Zo spisu nevyplýva, že by žalovaný sústavne, priebežne monitoroval všetku elektronickú poštu žalobcu. V danom prípade sa spätne zameral len na jej časť a iba s ňou sa oboznámil, pričom zachoval náležitú mieru, v ktorej použil jej obsah pre svoje rozhodnutie pracovnoprávnej povahy. Zo strany zamestnávateľa síce došlo k preskúmaniu časovo a vecne obmedzenej časti korešpondencie žalobcu, nedošlo ale k preskúmaniu akýchkoľvek iných dát a dokumentov, ktoré boli uložené na jeho počítači. **Monitorovanie zo strany zamestnávateľa bolo teda rozsahovo obmedzené a primerané dôvodom, ktoré zamestnávateľ a k tomu viedli.**

.....

19.7. Zistenia, ku ktorým dospel žalovaný v rámci ním takto vykonanej kontroly, nasvedčujú tomu, že obsah žalobcom odoslaných správ sa významne dotkol aj sféry záujmov (práv) žalovaného. Pokiaľ totiž niektoré e-mailové správy odoslané žalobcom z jemu prideleného (služobného) počítača obsahovali nielen údaje o jeho titule, krstnom mene a priezvisku, ale aj o jeho pracovnom (služobnom) zaradení u žalovaného, dokonca aj symboliku žalovaného (jeho logo so štátnym znakom) a slovné označenie „Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky“, je pri celkovom charakterizovaní týchto správ nepostačujúce vychádzať iba z ich obsahu, slovného vyjadrenia a použitých formulácií a odoslané e-mailové správy žalobcu považovať za rýdzo súkromnú komunikáciu. **Elektronická komunikácia s takouto symbolikou a označením sa totiž navonok prezentuje a jej adresátni vníma ako správa, ktorá sa tak alebo onak týka tiež inštitúcie, z ktorej sú e-mailové správy odosielané. Taká správa nemôže z hľadiska práva na súkromie požívať rovnakú ochranu, ako správa bez uvedenej symboliky a označenia žalovaného.**

20. Dovolateľ svoju argumentáciu týkajúcu sa neprípustnosti vykonania dokazovania jeho e-mailovými správami doplnil aj poukázaním na obsah rozhodnutia ESLP vo veci Halfordová proti Spojenému kráľovstvu (z 5. júna 1997), podstatou ktorého je právny záver, že súkromná korešpondencia nestráca svoj súkromný charakter ani vtedy, keď je posielaná z pracoviska.

20.1. ESLP ale v rozhodnutí z 12. januára 2016 (Bărbulescu proti Rumunsku) dospel k záveru, že monitoring komunikácie konkrétneho zamestnanca počas pracovnej doby na

počítači, ktorý používal na plnenie pracovných povinností, nie je v rozpore s čl. 8 Dohovoru, teda nezasahuje do práva na ochranu súkromia. Z uvedeného rozhodnutia vyplýva prípustnosť toho, aby zamestnávateľ pri rešpektovaní zásady legality, legitimacy a proporcionality sledoval súkromnú elektronickú poštu zamestnanca odosielanú počas pracovnej doby. ESLP, zaoberajúc sa otázkou konfliktu medzi právom zamestnanca na rešpektovanie jeho súkromia a právom zamestnávateľa overovať, či zamestnanci v pracovnom čase plnia svoje pracovné úlohy, favorizoval záujem zamestnávateľa (pozn. autora: v tom čase ešte nebolo známe rozhodnutie Veľkej komory ESLP, ktoré bolo v prospech zamestnanca).

20.2. ESLP prostredníctvom rozsudkov podáva výklad Dohovoru, a tým poskytuje návod pre vecne správne riešenie tej – ktorej otázky. Právny záver obsiahnutý v predmetnom rozhodnutí je preto potrebné zohľadniť aj v analogických situáciách prejednávaných vnútroštátnymi súdmi.

20.3. I keď rozhodnutie ESLP vo veci Bărbulescu proti Rumunsku bolo vydané v čase nasledujúcom po rozhodnutí, ktoré je v danom prípade napadnuté dovolaním žalobcu, je potrebné naň prihliadnuť aj v danom prípade. Najvyšší súd už vo svojom skoršom rozhodnutí sp. zn. 8 MCdo 4/2014 uviedol, že „nový právny názor sa aplikuje do minulosti (retrospektívne). Vychádza sa z prevažujúceho prístupu, že súd právo netvorí, ale iba nachádza“. Tento názor zastáva dovolací súd aj v preskúmvanej veci.

20.4. Žalovaným predložené dôkazné prostriedky (**e-mailové správy**) **nemožno v okolnostiach daného prípadu považovať za procesne neprípustné, ktoré by nemohli predstavovať zákonný podklad pre obstaranie skutkových zistení súdu.** Predmetnú námietku žalobcu preto dovolací súd vyhodnotil ako neopodstatnenú.....

24.5. Odvolací súd správne vystihol, že žalobca elektronickou komunikáciou používajúcou označenia a symboly žalovaného závažným spôsobom porušil služobnú disciplínu, povinnosti a zákonné obmedzenia štátneho zamestnanca. Žalobca aj podľa právneho názoru dovolacieho súdu konal v rozpore so zákonom a spôsobom, ktorý je nehodný štátneho zamestnanca a nedôstojný z hľadiska vykonávania štátnej služby; na súkromné účely totiž – podľa výsledkov vykonaného dokazovania – zneužíval symboly spojené s výkonom štátnej služby a, neprímerane zdôrazňujúc význam svojej osoby a zastávanej funkcie (pracovného zaradenia), domáhal sa vstupu na rôzne akcie, ktoré v ničom nesúviseli s plnením úloh štátneho zamestnanca. Aj z pohľadu dovolacieho súdu bolo pri zvažovaní intenzity porušenia služobnej disciplíny významné tiež to, že žalobca takto nekonal len v jednom prípade, ale opakovane, vo viacerých prípadoch.

24.6. Intenzitu dopadov konania žalobcu (a jeho kvalifikácie ako závažného porušenia služobných povinností) neznižuje tá skutočnosť, že v určitom období na pracovisku žalovaného súkromné elektronické správy posielali aj iné osoby. Napokon, k okamžitému skončeniu nedošlo čisto z dôvodu odoslania správ nesúvisiacich s plnením úloh štátneho zamestnanca (teda nie výlučne preto, že elektronickú poštu nepoužíval len na služobné účely), ale predovšetkým z dôvodu obsahu správ a toho, čo nimi žalobca sledoval. Nezanedbateľnou bola teda formálna a obsahová stránka odoslaných správ, medziiným to, že žalobca sa v

hrubom rozpore s povinnosťami a zákonnými obmedzeniami štátneho zamestnanca domáhal priznania nepatričných výhod, a tým porušil závažným spôsobom služobnú disciplínu.“

4 WHISTLEBLOWING

Nahlasovanie nekalých praktík a s tým súvisiace opatrenia sa často označuje pojmom „whistleblowing“, prípadne chránené oznamovanie (Por. Nechala, P. Chránené oznamovanie (Whistleblowing)).

Podľa odbornej literatúry o whistleblowing ide vtedy, ak súčasní alebo bývalí zamestnanci - oznamovatelia upozorňujú na nekalé praktiky na pracovisku, a to najmä na tie, ktoré ohrozujú verejnosť, verejný záujem. Transparency International za oznamovateľa považuje súčasného alebo bývalého zamestnanca, ktorý je svedkom závažných nelegitímnych, neetických alebo nezákonných praktík a informuje o nich inštitúcie, osoby, ktoré môžu zabezpečiť nápravu (spracované podľa: Horváthová, P., Bláha, J., Čopíková, A. Řízení lidských zdrojů. Nové trendy. Praha: Managemnt Press 2016, s. 124).

Slovensko prijalo právnu úpravu, predmetom ktorej je ohlasovanie nekalých praktík, a to zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Tento zákon súčasne novelizoval viacero právnych predpisov vo vzťahu k oznamovaniu protispoločenskej činnosti. Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti nepoužíva pojem „nekalé praktiky“, ale tento pojem je bežne používaný.

Zákonník práce

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

§ 13

(2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa **zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.**

(3) **Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych 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 .**

§ 47

(2) **Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim**

oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 79

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

§ 81

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,

Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti

§ 1 Úvodné ustanovenia

(1) Tento zákon upravuje podmienky poskytovania ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti (ďalej len "protispoločenská činnosť") a práva a povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti. Tento zákon upravuje tiež povinnosti štátu v oblasti prevencie protispoločenskej činnosti a protikorupčného vzdelávania a výchovy.

(2) Za pracovnoprávny vzťah sa na účely tohto zákona považuje aj štátnozamestnanecký pomer a služobný pomer.

Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti

Podmienky poskytovania ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti - zákon odkazuje na § 3 písm. b) a c) zákona č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej

protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v zmysle ktorého **kriminalitou je konanie, ktoré je trestným činom; a inou protispoločenskou činnosťou konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správny deliktom; za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správny deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť** (ďalej len „protispoločenská činnosť“), ako aj práva a povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti upravuje § 1 ods. 1 zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti.

Následne v § 2 ods. 1 písm. c) zákon definuje, čo je závažnou protispoločenskou činnosťou.

Závažnou protispoločenskou činnosťou je protiprávne konanie, ktoré je

1. niektorým z trestných činov poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločenstiev podľa § 261 až 263 Trestného zákona, trestným činom machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 Trestného zákona, niektorým z trestných činov verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti Trestného zákona alebo niektorým z trestných činov korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti Trestného zákona,
2. trestným činom, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky, alebo
3. správny deliktom, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur.

V závislosti od charakteru oznámenej protispoločenskej činnosti (či ide o závažnú alebo inú takúto činnosť) zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti rozlišuje postavenie a ochranu oznamovateľa.

Zákon odlišuje rozdielne postupy a rozsah ochrany v prípade oznámenia voči príslušnému orgánu, ktorý je kompetentný riešiť závažnú protispoločenskú činnosť, či došlo napr. k trestnému činu, správny deliktu a prípadne zabezpečiť aj nápravu – „oznámenie navonok“ a v prípade podania podnetu zamestnávateľovi, ktorý by mal mať možnosť vyriešiť oznámenú protispoločenskú činnosť – „oznámenie vnútri zamestnávateľa“. Vzhľadom na to, že oznámením hrozí zverejnenie informácií, ktoré môže byť predmetom tajomstva, zákon rieši aj tento problém (§ 1 ods. 3 a 4 zákona).

Vo vzťahu k Zákonníku práce, tento zakotvuje povinnosť mlčanlivosti v § 81 písm. f), podľa ktorého je zamestnanec povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; vo vzťahu k oznámeniu protispoločenskej činnosti ale Zákonník práce priamo zakotvuje, že povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.



Ochrana zamestnanca – externý mechanizmus oznamovania

Garantovanie zvýšenej ochrany v zmysle zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti neprislúcha každému oznamovateľovi, ale vzťahuje sa len na tých **oznamovateľov (fyzické osoby), ktorí urobia v dobrej viere** oznámenie orgánu príslušnému na prijatie takéhoto oznámenia. Za oznamovateľa sa (okrem § 9 zákona, ktorý upravuje poskytovanie odmeny) považuje aj jemu blízka osoba, ak je v pracovnoprávnom vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi.

Oznámením sa rozumie uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v **súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie** a ktoré môžu významnou mierou **prispieť alebo prispeli k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti** alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jej páchatel'a (§ 2 ods. 1 písm. b) zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti).

V zmysle § 2 ods. 2 zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti sa konaním v dobrej viere na účely tohto zákona rozumie konanie osoby, ktorá vzhľadom na okolnosti, ktoré sú jej známe, a vedomosti, ktoré v tom čase má, je presvedčená o pravdivosti uvádzaných skutočností; v pochybnostiach sa konanie považuje za konanie v dobrej viere, kým sa nepreukáže opak.

Oznamovateľ by tak mal byť v čase oznámenia presvedčený (vzhľadom na jeho vedomosti a všetky okolnosti prípadu) o pravdivosti informácií, ktoré sú predmetom oznámenia. Môžu nastať situácie, že oznámené skutočnosti nemusia byť pravdivé, príp. v priebehu vyšetrovania sa môžu ukázať ako nepravdivé, dôležitý je v takomto prípade postoj oznamovateľa. Ak sa preukáže nepravdivosť týchto skutočností, poskytnutá ochrana oznamovateľa automaticky zaniká zo zákona. V prípade pochybností sa automaticky predpokladá, že osoba koná v dobrej viere, pokiaľ sa nepreukáže opak.

Ak by osoba oznamujúca závažnú protispoločenskú činnosť mala záujem o poskytnutie ochrany, má možnosť **požiadat' o poskytnutie ochrany** v rámci trestného konania alebo konania o správnom delikte v zmysle § 3 až 6 zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Oznamovateľ sa môže rozhodnúť, či o status „chráneného oznamovateľa“ požiada, alebo bude síce oznamovateľom, ale bez ochrany v zmysle zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti, prípadne môže požiadať len o zaslanie písomného potvrdenia o

tom, že je oznamovateľ – v takomto prípade môže požiadať v prípade, ak zamestnávateľ voči nemu urobí negatívne vnímaný pracovnoprávny úkon, o pozastavenie účinnosti tohto úkonu na inšpektoráte práce.

Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti umožňuje, aby oznamujúca osoba požívala ochranu až vtedy, keď sa sama rozhodne brániť voči konkrétnemu úkonu zamestnávateľa – nepodáva žiadosť o ochranu, ale len požiada o zaslanie písomného potvrdenia o tom, že je oznamovateľom. Takéto potvrdenie sa nedoručuje zamestnávateľovi ani inšpektorátu práce, identita oznamovateľa – zamestnanca nebude zamestnávateľovi známa.

Žiadosť možno podať spolu s oznámením o protispoločenskej činnosti, alebo až v priebehu trestného konania, resp. konania o správnom delikte. Žiadosť sa podáva v trestnom konaní prokurátorovi a v konaní o správnom delikte príslušnému správnomu orgánu. V trestnom konaní, ktoré dospelo do štádia súdneho konania, sa žiadosť podáva súdu. Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti umožňuje aj to, aby oznámenie bolo možné podať anonymne.

Príslušný orgán vyhovie žiadosti, ak zistí, že žiadateľom je oznamovateľ závažnej protispoločenskej činnosti. Bezodkladne písomne oznámi oznamovateľovi, zamestnávateľovi a inšpektorátu práce, že sa oznamovateľovi poskytuje ochrana. **Doručením písomného oznámenia zamestnávateľovi sa oznamovateľ stáva chráneným oznamovateľom.** Ak fyzická osoba nie je oznamovateľom, príslušný orgán tejto osobe bezodkladne písomne oznámi túto skutočnosť s uvedením dôvodov neposkytnutia ochrany.

Poskytnutie ochrany spočíva v nemožnosti zamestnávateľa urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie voči svojmu chránenému zamestnancovi bez predchádzajúceho súhlasu inšpektorátu práce (§ 7 zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti). Ak by zamestnávateľ takýto úkon uskutočnil, išlo by o **neplatný právny úkon**. Súhlas inšpektorátu práce 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.

Ochrana zamestnanca – interný systém oznamovania

Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti upravuje aj systém **oznamovania vo vnútri zamestnávateľa** a zavádza povinnosť zamestnávateľov **zaviest' vnútorný systém vybavovania podnetov** (§ 11). Túto povinnosť má každý zamestnávateľ (právnická alebo fyzická osoba), ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, ako aj zamestnávateľ, ktorým je orgán verejnej moci. Súčasne je zamestnávateľ povinný **vydať vnútorný predpis**, v ktorom budú obsiahnuté podrobnosti týkajúce sa oznamovania protispoločenskej činnosti.

Zamestnávateľ je povinný prijať a preverovať každý prijatý podnet, ktorý bude obsahovať skutočnosti, ktoré súvisia s činnosťou zamestnávateľa, o ktorých sa osoba dozvedela v súvislosti so svojím zamestnaním a ktoré môžu významne prispieť k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti, či k usvedčeniu jej páchat'ľa.

Okrem podnetov týkajúcich sa závažnej protispoločenskej činnosti je zamestnávateľ povinný preveriť aj podnet, ktorý sa týka inej protispoločenskej činnosti, ktorou je priestupok, iný správny delikt alebo **iné konanie, ktoré síce nie je závažnou protispoločenskou činnosťou, ale svojou povahou pôsobí na spoločnosť negatívne**, pokiaľ tento podnet súvisí so zamestnávateľom. Zákon pre zamestnávateľa stanovuje povinnosť mlčanlivosti ohľadom totožnosti osoby, ktorá podala podnet.

Zamestnávateľ je povinný **prijat' a preverit' každý podnet do 90 dní** od jeho prijatia; túto lehotu možno predĺžiť o ďalších 30 dní s tým, že pri neanonymných podnetoch sa predĺženie oznámi osobe, ktorá podala podnet, s uvedením dôvodov predĺženia. Následne je povinný oznámiť osobe, ktorá podala podnet, výsledok jeho preverenia do desiatich dní od preverenia podnetu.

Inšpektorát práce môže podľa § 15 zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti uložiť pokutu vo výške až do 20 000 € zamestnávateľovi, ktorý si nesplní niektorú z povinností, ktoré mu ukladá.

Čo sa týka spôsobu podávania podnetov, zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti nestanovuje konkrétny spôsob, vyžaduje však, aby **označenie zodpovednej osoby a spôsoby podávania podnetov boli zverejnené a pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom** s tým, že aspoň jeden spôsob podávania podnetov musí byť prístupný **24 hodín denne**.

Okrem možnosti priznania statusu „chráneného oznamovateľa“ v zmysle § 13 zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti (externé oznámenie), zákon zakotvuje ochranu aj pre podávateľov podnetov, ktorí nemajú status chráneného oznamovateľa (napr. zamestnanec upozorní len na šikanovanie na pracovisku, prípadne aj oznámil závažnú protispoločenskú činnosť, avšak nepožiadaval o priznanie štatútu „chráneného oznamovateľa“).

Ak by bol voči podávateľovi podnetu uskutočnený **pracovnoprávny úkon, s ktorým podávateľ nesúhlasí** (keďže sa domnieva, že tento úkon je postihom za jeho podnet), môže sa obrátiť **na inšpektorát práce so žiadosťou o pozastavenie účinnosti úkonu, a to do siedmich dní odo dňa, keď sa dozvedel** o pracovnoprávnom úkone.

Pokiaľ je dôvodné podozrenie, že pracovnoprávny úkon zamestnávateľa bol urobený v súvislosti s podnetom, inšpektorát práce bezodkladne jeho účinnosť pozastaví, vydá potvrdenie o pozastavení účinnosti a doručí ho zamestnávateľovi a osobe, ktorá podala podnet. **Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu sa začína dňom doručenia potvrdenia podávateľovi podnetu.** V potvrdení sa uvedie meno, priezvisko, dátum narodenia a adresa pobytu osoby, ktorá podala podnet, označenie zamestnávateľa a pracovnoprávny úkon, ktorého účinnosť je pozastavená. Rozhodnutiu, ktoré je pracovnoprávnym úkonom, sa pozastavením účinnosti odkladá vykonateľnosť.

Ak inšpektorát práce nevyhoví žiadosti zamestnanca, písomne mu oznámi dôvody nepozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu.

Táto ochrana je však len dočasná, zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti predpokladá, že podávateľ následne **podá na súd návrh na nariadenie neodkladného opatrenia** (zákon však neupravuje, čo má byť predmetom tohto opatrenia, požaduje však, aby inšpektorát práce poučil podávateľa podnetu o možnosti podať návrh na nariadenie

predbežného opatrenia a s tým spojených následkoch. Po podaní návrhu by malo nasledovať teda podanie žaloby (do úvahy prichádza žaloba o neplatné skončenie pracovného pomeru, prípadne antidiskriminačná žaloba). Ak podávateľ podnetu takýto návrh na súd nepodá, **pozastavenie účinnosti úkonu skončí uplynutím 14. dňa od doručenia potvrdenia o jeho pozastavení podávateľovi.** Ak by sa podávateľ na súd obrátil, **pozastavenie účinnosti úkonu trvá až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu.**

Súdne rozhodnutia

Hoci je právna úprava týkajúca sa oznamovania protispoločenskej činnosti účinná od 1.1.2015, doposiaľ nie sú známe súdne kauzy, ktoré by priamo riešili ochranu oznamovateľov v zmysle zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Sú však známe prípady, kedy zamestnanci ohlásili nekalú prax (nepožiadali však o ochranu danú zákonom o oznamovaní protispoločenskej činnosti, keďže k oznámeniu došlo ešte pred účinnosťou zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti), zamestnávateľ s nimi skončil pracovný pomer z dôvodu ich nadbytočnosti, a títo zamestnanci namietli neplatné skončenie pracovného pomeru pre fiktívnosť ich nadbytočnosti a prepustenie vnímali ako „odplatu“ za ohlásenie nekalej praxe.

Prípady (rok 2014) **kontrolórky univerzity, ktorá na základe výsledkov vnútornej kontroly upozornila (aj) verejnosť na neefektívne hospodárenie s finančnými prostriedkami** (čo mal potvrdiť aj externý audit, a že došlo k neefektívnemu hospodáreniu potvrdil aj zriaďovateľ). Zamestnankyňa pracovala ako kontrolórka na Katolíckej univerzite v Ružomberku, ktorej zriaďovateľom je Konferencia biskupov Slovenska. Tá prijala na svojom 81. zasadnutí v dňoch 16.-17.6.2015 stanovisko, že došlo „k závažným manažérskym zlyháním, neefektívnemu hospodáreniu a konaniu v rozpore s dobrými mravmi.“ (In: Biskupi prijali stanovisko k výsledkom previerky na KU v Ružomberku, dostupné na: <https://www.tkkbs.sk/view.php?cislocclanku=20150617022>).

Zamestnávateľ jej dal **výpoveď pre nadbytočnosť** zo dňa 27.1.2015 (rozhodnutie o nadbytočnosti bolo prijaté dňa 15.7.2014, dňa 17.7.2014 nedošlo k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru, zamestnankyňa bola v čase od 17.7.2014 do 27.1.2015 práceneschopná, výpoveď jej bola doručená dňa 27.1.2015, zamestnankyňa podala žalobu 29.5.2015), hoci došlo len k rušeniu a vytváraniu nových oddelení a dokonca k vytvoreniu nových miest. Súd neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou vyhodnotil v tom (hoci sa začal zaoberať aj otázkou účelovosti nadbytočnosti, prepustením nepohodlného zamestnanca), že nebola ponúknutá iná vhodná práca podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a teda nebola splnená hmotnoprávna podmienka výpovede a z dôvodu hospodárnosti konania nie je potrebné skúmať ďalšie náležitosti. Následne po rozhodnutí súdu (vydanie rozhodnutia 4.11.2015) došlo k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru a k zastaveniu konania uznesením vydaným 12.2.2016 (zamestnankyňa vzala návrh späť).

„...vychádzal z obsadenia 2 pracovných miestna predmetnom referáte, a teda v konaní nebola preukázaná existencia takej organizačnej zmeny, ktorá by v rozhodnom čase (t.j. v čase jej prijatia) mala za následok nadbytočnosť navrhovateľky ako zamestnankyne odporcu, keď zmenu označenia útvaru, resp. referátu, pri zachovaní pôvodných úloh (v danom prípade

dokonca rozšírených úloh) nemožno bez ďalšieho považovať za zrušenie pôvodných miest a vytvorenie nových pracovných miest...

Bez ohľadu na vyššie uvedené dôvody, súd posúdil predmetnú výpoveď danú odporcom navrhovateľke za neplatnú aj z dôvodu porušenia ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. ...

Z vyššie uvedených dôvodov súd návrhu na začatie konania v časti určenia neplatnosti výpovede vyhovel. Pokiaľ navrhovateľka v konaní poukazovala na ďalšie dôvody neplatného skončenia pracovného pomeru (a to účelovosť organizačnej zmeny s úmyslom odporcu ako zamestnávateľa zbaviť sa nepohodlného zamestnanca), súd sa týmito ďalšími dôvodmi, ktoré by zakladali neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ďalej s poukazom na zásadu hospodárnosti nezaoberal, keď preukázanie týchto skutočností by si už popri vykonaných dôkazoch (výsluchoch svedkov prof. M., Mgr. J. a W.. C.) vyžiadalo vykonanie ďalšieho dokazovania, ktoré by konanie predlžovalo a v konečnom dôsledku by neprinieslo iné rozhodnutie vo veci samej. Z rovnakých dôvodov súd potom zamietol návrhy na vykonanie ďalšieho dokazovania..“ (Rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok, sp. zn. 9Cpr/2/2015).

V ďalšom prípade (obdobie rokov 2010-2012) opäť **kontrolórka poukázala na netransparentné verejné obstarávanie** v štátom zriadenej príspevkovej organizácii spadajúcej pod pôsobnosť Ministerstva hospodárstva, kontrolórka získala aj ocenenie Biela vrana (In: Biele vrany 2014: *Bola kontrolórkou v Národnom lesníckom centre vo Zvolene. Osudným sa jej stalo verejné obstarávanie za viac ako pol milióna eur v známej kauze Forestportal.. v roku 2010 preverovala obstarávanie, narazila na vážne porušenia zákona .. zistenie zaslala zaslala Správe finančnej kontroly, ktorá mnohé z jej nálezov potvrdila.*“, dostupné na: <http://bielavrana.sk/oceneni/2014.html#lapinova>)

Zamestnávateľ dal zamestnankyni výpoveď pre nadbytočnosť (dňa 12.01.2012 došlo rozhodnutím zamestnávateľa k organizačnej zmene, na základe ktorej s účinnosťou od 01.02.2012 došlo k zlúčeniu niekoľkých organizačných jednotiek a k vytvoreniu novej organizačnej jednotky, a dvaja zamestnanci – vrátane kontrolórky sa stali nadbytoční), ktorá bola doručená dňa 30.1.2012 (zamestnankyňa bola práceneschopná od 26.4.2012 do 30.3.2013), pracovný pomer sa mal skončiť 30.3.2013. Zamestnankyňa podala na súd žalobu 29.5.2013. Okresný súd určil, že výpoveď je neplatná, zamestnávateľ sa však odvolal, krajský rozsudok prvej inštancie potvrdil (rozhodnutie vydané dňa 26.10.2016).

Súd sa zaoberal tým, či skutočne došlo k nadbytočnosti zamestnankyne. „Súd prvej inštancie dospel ďalej k záveru, že **neboli splnené zákonné podmienky pre platnú výpoveď**, za ktoré súd v prejednávanej spore považoval (1) existenciu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách, (2) nadbytočnosť zamestnanca a (3) príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a nadbytočnosťou zamestnanca; konštatoval, že existencia písomného rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách nebola medzi stranami sporná; nesúhlasil však s názorom žalovaného o nadbytočnosti žalobkyne, pretože v čase rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou bola táto jediná u žalovaného, ktorá vykonávala v zmysle rozsahu a náplne pracovných činností vnútornú kontrolnú činnosť; uviedol, že o nadbytočnosť

zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ nad'alej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu; v čase rozhodnutia o organizačných zmenách pracovala u žalovaného ako referent vnútornej kontroly výlučne žalobkyňa; pokiaľ teda došlo k zlúčeniu referátu vnútornej kontroly s inými úsekmi generálneho riaditeľa, je podľa súdu prvej inštancie zarádzajúce, že práve jediný kontrolór u žalovaného bol prepustený z dôvodu nadbytočnosti, pretože nie je zrejmé, o akú nadbytočnosť sa v prípade žalobkyne malo jednať, keďže funkciu kontrolórky vykonávala jedine ona a iný kontrolór u žalovaného nebol; súd preto vyhodnotil podmienku nadbytočnosti zamestnanca v prípade žalobkyne za nesplnenú, keď dal v tejto súvislosti do pozornosti, že potom, čo žalovaný rozviazal pracovný pomer so žalobkyňou, obsadil jej pracovnú pozíciu kontrolórky dvomi ďalšími zamestnancami a preto nesúhlasil s tvrdením žalovaného o zefektívnení a úspore finančných prostriedkov.“ (Rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 17CoPr/4/2015).

Súčasne zistil, že zamestnankyňa bola zástupcom zamestnancov – členkou závodného výboru u zamestnávateľa, a nedošlo k súčinnosti zástupcov zamestnancov v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce, pretože absentoval predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov s výpoveďou (súd prvej inštancie sa vysporiadať aj tým, či je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby nad'alej zamestnankyňu zamestnával), a z tohto dôvodu posúdil výpoveď za neplatnú a z dôvodu hospodárnosti už nie je preto potrebné skúmať ďalšie formálne či hmotnoprávne náležitosti výpovede.

„K námietke žalovaného v podanom odvolaní, podľa ktorej nesúhlasné stanovisko zástupcov zamestnancov so spornou výpoveďou nie je dôvodné, odvolací súd len udáva, že zákon súdu neumožňuje žiadnym spôsobom skúmať dôvodnosť alebo nedôvodnosť nesúhlasu zástupcov zamestnancov so spornou výpoveďou a na záver o neplatnosti spornej výpovede podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce postačuje fakt, že tento súhlas nebol udelený, čo v konaní nebolo sporné. Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné spornú výpoveď považovať za neplatnú podľa §240 ods. 9 Zákonníka práce z dôvodu absencie súhlasu zástupcov zamestnancov a v súlade so zásadou hospodárnosti konania nebolo už potrebné v prejednávanej spore skúmať splnenie ostatných formálnych a materiálnych predpokladov platnosti spornej výpovede, pretože tieto už nemohli zmeniť záver o jej neplatnosti. Z uvedeného dôvodu nebolo potrebné ani vykonať navrhnuté dokazovanie listinným dôkazmi a v tejto súvislosti nedošlo ani k žalovaným vytýkanému procesnému pochybeniu v rámci dokazovania v postupe súdu prvej inštancie.“ (Rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 17CoPr/4/2015).

5 NEPLATNÉ SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Stáva sa, že zamestnanec alebo zamestnávateľ má pocit, že druhý účastník s ním skončil pracovný pomer nespravodlivo a na základe nepravdivých skutočností. Ak sa skončí pracovný pomer na základe právneho úkonu a jeden z účastníkov pracovného pomeru namieta, že pracovný pomer sa skončil neplatne, má **možnosť obrátiť sa na súd, a to v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť**.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru upravené v ustanoveniach § 77 až 80 Zákonníka práce sa vzťahujú len na prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou, dohodou, okamžitým skončením a skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

Základným predpokladom uplatnenia nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Obdobne to platí aj v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca.

V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru ide o relatívnu neplatnosť, ktorej sa môže dovolať len ten z účastníkov, ktorý je dôvodom neplatnosti postihnutý. Ide o výnimku zo zásady absolútnej neplatnosti právnych úkonov.

Spory o neplatné skončenie pracovného pomeru rozhodujú súdy.

Ak dal zamestnávateľ zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak **zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával**, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a **zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideliť prácu podľa pracovnej zmluvy**. Táto náhrada mu patrí vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru podľa § 79 Zákonníka práce.

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Uvedené maximum sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany v zmysle zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti.

Ak zamestnanec dal neplatnú výpoveď alebo neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a **zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby ďalej vykonával svoju prácu**, pracovný pomer trvá aj naďalej. Ak zamestnanec nepokračuje v práci, je **zamestnávateľ oprávnený žiadať od alebo náhradu škody, ktorá mu tým vznikla**.

V prípade úspešnosti navrhovateľa – žalobcu, **súd vo svojom rozhodnutí určí, že pracovný pomer sa skončil neplatne a trvá**.



Zákonník práce

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

§ 77

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr **v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť**.

§ 78

(1) **Ak dal zamestnanec** neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a **zamestnávateľ mu oznámil**, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

(2) Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ **požadovať náhradu škody**, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

(3) Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,

c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku 3.

§ 79

(1) **Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi** neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a **ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi**, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný **zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy**. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného

zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

(4) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(5) V prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 80

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

Civilný sporový poriadok

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA / TRETIA HLAVA PRÍSLUŠNOSŤ SÚDU /
TRETÍ DIEL KAUZÁLNA PRÍSLUŠNOSŤ SÚDU

§ 23

Príslušnosť v pracovnoprávných sporoch

Na konanie v **individuálnych pracovnoprávných sporoch** a v **sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné**

Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave,

b) Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave,

c) Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne,

d) Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre,

e) Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline,

f) Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici,

- g) Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove,
- h) Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach.

PRVÁ ČASŤ /VŠEOBECNÉ USTANOVENIA / ÔSMA HLAVA ÚKONY STRÁN / DRUHÝ DIEL / ŽALOBA

§ 131

Žaloba je procesný úkon, ktorým sa uplatňuje právo na súdnu ochranu ohrozeného alebo porušeného práva.

Náležitosti žaloby

§ 132

- (1) V žalobe sa okrem všeobecných náležitostí podania uvedie označenie strán, pravdivé a úplné opísanie rozhodujúcich skutočností, označenie dôkazov na ich preukázanie a žalobný návrh.
- (2) Opísanie rozhodujúcich skutočností nemožno nahradiť odkazom na označené dôkazy.
- (3) Žalobca k žalobe pripojí dôkazy, ktorých povaha to pripúšťa, okrem tých, ktoré nemôže bez svojej viny pripojiť.

§ 133

- (1) Fyzická osoba sa v žalobe označuje menom, priezviskom, adresou trvalého pobytu alebo pobytu, dátumom narodenia alebo iným identifikačným údajom.
- (2) Právnická osoba sa v žalobe označuje názvom alebo obchodným menom, adresou sídla a identifikačným číslom organizácie, ak je pridelené.

§ 134

Zahraničná právnická osoba sa v žalobe označuje názvom alebo obchodným menom, adresou sídla, prípadne iným identifikačným údajom.

§ 135

- (1) Ak je stranou štát, v žalobe sa označuje uvedením jeho názvu a názvu štátneho orgánu alebo právnickej osoby, ktorá za štát koná.
- (2) Ak je stranou štátny orgán, v žalobe sa označuje uvedením názvu tohto štátneho orgánu.

§ 136

Ak je to možné, žalobca v žalobe uvedie svoje telefónne číslo, elektronickú adresu, prípadne telefónne číslo a elektronickú adresu svojho zástupcu. Rovnako uvedie telefónne číslo a elektronickú adresu žalovaného a osôb, ktorých výsluch ako dôkazný prostriedok označil, ak sú mu známe.

TRETIA ČASŤ OSOBITNÉ PROCESNÉ POSTUPY / DRUHÁ HLAVA SPORY S
OCHRANOU SLABŠEJ STRANY / TRETÍ DIEL INDIVIDUÁLNE
PRACOVNOPRÁVNE SPORY

§ 316

(1) Individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je **spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov**.

(2) Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj **spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania**, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.

§ 317

Zamestnanec sa môže dať v individuálnom pracovnoprávnom spore **zastupovať odborovou organizáciou**. Ustanovenia prvej časti piatej hlavy piateho dielu tohto zákona tým nie sú dotknuté.

§ 318

Súd pri prvom procesnom úkone vo vzťahu k zamestnancovi vhodným spôsobom **zamestnanca poučí o**

a) možnosti zastúpenia,

b) jeho procesných právach a povinnostiach nielen v rozsahu všeobecnej poučovacej povinnosti, ale poučí ho aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie jeho práv.

§ 319

Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. **Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz**; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

§ 320

Zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. **Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.**

§ 321

Ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie sa nepoužijú, ak by mal byť tento rozsudok vydaný v neprospech zamestnanca.

§ 322

Súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie. Pojednávanie nie je potrebné nariadiť, ak s tým strany súhlasia a neodporuje to účelu tohto zákona.

§ 323

Na konanie podľa tohto dielu sa primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak.

Predpoklady a požiadavky na výkon práce, neuspokojivé plnenie pracovných úloh

Zamestnanec je povinný vykonávať svoju prácu zodpovedne a riadne, musí byť odborne spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce a plniť pracovné úlohy. Ak nie je spôsobilý vykonávať prácu tak, ako od neho (oprávnené) očakáva zamestnávateľ (napr. nie je odborne spôsobilý vykonávať dohodnutú prácu, podáva nekvalitné výkony), môže s ním zamestnávateľ skončiť pracovný pomer - dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce.

Zákonník práce

§ 63

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak ...

d) zamestnanec

1. **nesplňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,**

2. prestal splňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. **nesplňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo**

4. **neuspokojivo plní pracovné úlohy** a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil...

Pre tento výpovedný dôvod **sa nevyžaduje zavinenie zamestnanca** (t. j. výpoveď možno uplatniť aj vtedy, keď zamestnanec nie je schopný splniť predpoklady, požiadavky z objektívnych dôvodov).

V porovnaní s výpovedným dôvodom neuspokojivého plnenia pracovných úloh **nie je stanovená lehota na nápravu**, či v porovnaní s výpovedným dôvodom porušenia pracovnej disciplíny **nie je daná žiadna subjektívna či objektívna lehota** na uplatnenie výpovedného dôvodu spočívajúceho v nespĺňaní požiadaviek na výkon dohodnutej práce. Môže nastať situácia, že zamestnanec po dlhší čas nespĺňa požiadavky na výkon dohodnutej práce a zamestnávateľ sa rozhodne dať výpoveď napr. po niekoľkých mesiacoch. Pre danie výpovede je rozhodujúce, že **zamestnanec nespĺňal požiadavky na výkon dohodnutej práce v dobe, kedy bola zamestnancovi dávaná výpoveď**.

Pri tomto výpovednom dôvode je možnosť dania výpovede časovo neohraničená (napr. na rozdiel od výpovede z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, pri ktorom Zákonník práce stanovuje objektívnu aj subjektívnu lehodu), dôvod však musí existovať, trvať v čase dávania výpovede.

Predpoklady na výkon dohodnutej práce sú ustanovené všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa môžu v priebehu trvania pracovného pomeru kedykoľvek zmeniť (v právnom predpise zakotvené predpoklady môže byť označené napr. aj pojmom podmienky,

požiadavky). Ak zamestnanec pri vzniku pracovného pomeru spĺňal predpoklady na výkon dohodnutej práce, môže nastať situácia, že po určitom čase dôjde k zmene právnych predpisov a zamestnanec prestane spĺňať predpoklady na výkon dohodnutej práce.

Predpoklady na výkon práce spočívajú najmä v dosiahnutí určitej kvalifikácie, zručností, v osvedčení špecifických vedomostí, dosiahnutí určitej dĺžky odbornej praxe.

„Výpoveď podľa § 61 a nasl. Zákonníka práce predstavuje jednostranný právny úkon zamestnanca alebo zamestnávateľa smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru. Výpoveď, s poukazom na subsidiárne použitie všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka ako lex generalis vo vzťahu k Zákonníku práce ako lex specialis (§ 1 ods. 1,4 Zákonníka práce), musí spĺňať všetky náležitosti platného právneho úkonu v zmysle ustanovení § 47 až § 47 Občianskeho zákonníka.

Okrem toho sú hmotnoprávnymi podmienkami výpovede z pracovného pomeru, stanovenými samotným Zákonníkom práce tieto podstatné náležitosti: výpoveď musí byť daná písomne, musí sa doručiť druhej strane, musí byť podpísaná konajúcou osobou a ak ide o výpoveď zo strany zamestnávateľa musí obsahovať jeden z taxatívne stanovených dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce a musí byť prerokovaná so zástupcami zamestnancov.

Jedným z taxatívne stanovených dôvodov, pre ktoré môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď, je podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce prípad, keď zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

Predpoklady stanovené v právnych predpisoch majú obligatórny charakter a ich splnenie by mal zamestnávateľ vyžadovať. Ide o predpoklady všeobecne určené ako objektívne podmienky pre výkon určitej práce. Predpoklady pre výkon dohodnanej práce musia byť stanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch. Uvedený dôvod výpovede zo strany zamestnávateľa (tak ako všetky ostatné dôvody výpovede zo strany zamestnávateľa) musí byť vo výpovedi skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Výpovedný dôvod musí vždy existovať v čase doručenia výpovede. V praxi nastali prípady, kedy zamestnanec stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce počas trvania pracovného pomeru, a preto s poukazom na skutočnosť, že výpoveď nadobúda účinnosť doručením druhej strane, pre posúdenie danosti výpovedného dôvodu je rozhodujúce, či vyžadované predpoklady zamestnanec spĺňal v čase doručenia výpovede. Uvedenému právnemu názoru súdu nasvedčuje aj ustálená súdna prax, keď i Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutí, publikovanom pod č. R 38/1979 judikoval, že nesplnenie stanovených predpokladov na výkon dohodnutej práce alebo požiadaviek, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou na riadny výkon práce zamestnanca, nemusí byť časovo obmedzené. Výpovedný dôvod môže existovať po dlhší čas a zamestnávateľ ho nemusí uplatniť. Musí však objektívne existovať v čase, keď sa výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi doručí.“ (Rozsudok Okresný súd Trenčín, sp. zn. 27 Cpr/2/2013).

„Vo výpovedi z pracovného pomeru je potrebné nielen citáciou právneho predpisu, ale aj skutkovo konkretizovať (vymedziť) výpovedný dôvod tak, aby nebol zameniteľný, inak je výpoveď podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce neplatná. Dôvod výpovede z pracovného pomeru

je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami. Je treba mať tiež na pamäti, že súd právnou kvalifikáciou (citáciou právneho predpisu), ktorú účastník vo výpovedi uvedie, nie je viazaný. Dôvod výpovede podľa § 63 ods.1 Zákonníka práce je nutné uviesť nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom (skutkovo) spočíva. Bez tejto konkretizácie použitého výpovedného dôvodu zo skutkovej stránky nie je zabezpečené, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť dopĺňaním skutkových údajov, ktoré výpoveď neobsahuje. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre neurčitost' alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi.

Generálny prokurátor Slovenskej republiky na základe podnetu navrhovateľky podal mimoriadne dovolanie...Vo výpovedi síce odporca poukázal na nesplnenie dohody o zvyšovaní kvalifikácie z 15. októbra 1996, nesplnenie takejto dohody však nemôže byť výpovedným dôvodom v zmysle § 63 Zákonníka práce, uvedené ustanovenie nesplnenie dohody zo strany zamestnanca ako výpovedný dôvod nepredpokladá. Z výpovede **nevyplýva konkrétne, aké predpoklady na výkon dohodnutej práce navrhovateľka nespĺňala.** Nevádza sa v nej, či navrhovateľka nespĺňa požiadavku odbornej, resp. pedagogickej spôsobilosti, prípadne iné predpoklady potrebné na výkon jej práce učiteľa. V súdnom konaní bolo preukázané, že navrhovateľka požiadavku odbornej a pedagogickej spôsobilosti nespĺňa, iné predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme (spôsobilosť, bezúhonnosť) však spĺňala, resp. tieto spochybňované neboli. Vo výpovedi je potrebné **nielen citáciu právneho predpisu, ale aj skutkovo konkretizovať výpovedný dôvod tak, aby nebol zameniteľný, inak je výpoveď neplatná.** Na základe uvedeného neurčitého výpovedného dôvodu považoval výpoveď z 29. apríla 2004 za neplatnú.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 M Cdo 2/2008).

Zákonník práce neupravuje priamo, čo je požiadavkou na výkon práce, akým spôsobom ju môže zamestnávateľ zakotviť, ale možnosť určiť zamestnancom požiadavky na výkon práce sa odvodzuje z výpovedného dôvodu zamestnávateľa.

Z výpovedného dôvodu zakotveného v § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa **požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise.** Predmetné ustanovenie tak dáva zamestnávateľom možnosť, aby si v súlade s ich konkrétnym predmetom činnosti určili pre zamestnancov požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce.

Z uvedeného vyplýva, že **požiadavky musia byť stanovené v rámci dispozičného oprávnenia zamestnávateľa**, t. j. pre zamestnanca to musia byť také požiadavky, ktoré súvisia s jeho druhom a miestom výkonu práce a sú v súlade so všeobecne záväznými

právnymi predpismi. Vôľa zamestnávateľa stanoviť požiadavky pre výkon práce tak nie je neobmedzená. Zamestnávateľ by mal postupovať v súlade so zásadou primeranosti a požiadavky by mal stanoviť tak, aby boli pre konkrétnu prácu odôvodniteľné a oprávnené. Kvôli zachovaniu právnej istoty Zákonník práce požaduje, aby boli požiadavky na riadny výkon práce **stanovené vo vnútornom predpise zamestnávateľa**. V tejto súvislosti vzniká otázka, či možno požiadavky na výkon práce zamestnanca dohodnúť aj v pracovnej zmluve, hoci Zákonník práce výslovne zakotvuje, že požiadavky sú stanovené vo vnútornom predpise zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že dohoda zamestnanca a zamestnávateľa predstavuje obojstranný súhlas oboch účastníkov pracovného pomeru, máme za to, že by požiadavky mohli byť dohodnuté v pracovnej zmluve (prípadne dohodnuté aj v rámci inej dohody o pracovných podmienkach medzi zamestnancom a zamestnávateľom). Ako problematické sa však javí, ak by zamestnanec nerešpektoval a nedodržiaval požiadavky na výkon jeho práce dohodnuté v pracovnej zmluve, a zamestnávateľ by chcel uplatniť výpoveď pre nespĺňanie požiadaviek podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce. Ak by sme totiž vychádzali len zo znenia tohto výpovedného dôvodu, požiadavky na výkon práce by mali byť stanovené vo vnútornom predpise zamestnávateľa.

Preto, najmä z obavy príliš striktného prístupu súdov v prípade, ak by zamestnanec uplatnil na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že požiadavka na výkon práce nebola stanovená vnútorným predpisom zamestnávateľa, ako vhodná sa javí úprava požiadaviek aj vo vnútornom predpise (hoci dohoda zamestnanca a zamestnávateľa by mala byť záväzná, avšak výpovedný dôvod zakotvený v Zákonníku práce nepočíta s tým, že by požiadavka na výkon práce mohla byť aj dohodnutá, nedá sa predvídať, či by súd akceptoval aj takto nastavenú požiadavku na výkon práce a jej nerešpektovanie ako výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3. Zákonníka práce).

„V písomnom vyhotovení výpovede však absentuje skutkové vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru. Žalovaný uviedol iba odkaz na ust. § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce. Uvedené zákonné ustanovenie predpokladá, že zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise. Žalovaný žiadnym spôsobom nešpecifikoval požiadavky na riadny výkon práce, ktoré by žalobca nemal spĺňať, rovnako nekonkretizoval vnútorný predpis, v ktorom by tieto osobitné požiadavky mali byť upravené. Zmyslom zákonnej podmienky nezameniteľného skutkového vymedzenia dôvodu výpovede zo strany zamestnávateľa je, aby nevznikli pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol pracovný pomer so zamestnancom skončený, pričom v tejto súvislosti má právna úprava na zreteľ ochranu zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávných vzťahov. Len samotný odkaz na ustanovenie právneho predpisu upravujúceho dôvody výpovede nemožno za žiadnych okolností považovať za nezameniteľné skutkové vymedzenie dôvodu výpovede. Absencia zákonných náležitostí výpovede danej zamestnávateľom má za následok jej neplatnosť.“ (Rozsudok Okresný súd Bratislava II, sp. zn. 8CPr/2/2015).

Výpovedný dôvod nespĺňania požiadaviek pre riadny výkon práce môže zamestnávateľ

uplatniť len v prípade, **ak zamestnávateľ nezavinil nemožnosť splnenia požiadaviek na výkon práce** (napr. tým, že neposkytol potrebné pracovné podmienky pre zabezpečenie dress code zamestnancov).

Keďže sa u zamestnávateľa môžu zmeniť prevádzkové podmienky, spôsob poskytovania služieb či výroby, a aby mohol efektívne organizovať svoju činnosť, aby sa udržal na trhu alebo je to nevyhnutné pre jeho ďalšiu existenciu, môže **zmeniť aj požiadavky** na riadny výkon práce zamestnancov. Požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce sa môžu meniť aj počas trvania pracovného pomeru zamestnancov.

„Zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce změnit, zejména ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 21 Cdo 2383/2008).

„Zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce (§ 52 písm. f/ zák. práce) změnit, zejména ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků, nebo je-li to nutné pro další působení zaměstnavatele či jeho podnikatelskou činnost.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 21 Cdo 3641/2012).

Vzhľadom na to, že požiadavky sú dané interným predpisom zamestnávateľa, tento by mal byť menený spôsobom, aký je u zamestnávateľa obvyklý a dôležité je, aby zamestnanci o tejto zmene preukázateľne vedeli.

V zmysle súdnej praxe zamestnávateľom vytýčené požiadavky musia byť z hľadiska výkonu práce oprávnené a povahou pracovných činností (objektívne vzaté) ospravedlniteľné, pričom právny význam majú len vtedy, ak ich nesplnenie zamestnávateľ nezavinil (Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 3641/2012).

Možnosť skončenia pracovného pomeru však musí byť preskúmaná individuálne (či napr. zamestnancovi nebráni v splnení požiadavky – dress code zdravotný dôvod, napr. alergia na určitý druh látky a pod.) v každom prípade so zohľadnením charakteru zamestnávateľa.

Od zamestnanca sa v závislosti od povahy vykonávanej práce vyžaduje určitý stupeň kvality práce, vyrobenie vopred stanoveného počtu výrobkov 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, neskúma sa zavinenie zamestnanca.

Zamestnávateľ môže uplatniť tento výpovedný dôvod až vtedy, ak bol zamestnanec upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh a napriek tomu vytýkané nedostatky neodstránil. Upozornenie zamestnávateľa na neuspokojivé plnenie pracovných úloh musí byť písomné. Súčasne musí zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť primeranú lehotu, počas

ktorej zamestnanec má možnosť zlepšiť svoj výkon práce. Až po splnení týchto podmienok môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď.

„Neuspokojivé pracovné 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 ojedinělé, nýbrž – jak uvedeno výše – kdy absence kvality požadovaných pracovních výsledků je dána po delší dobu, případně se opakuje. Aby bylo možné i přesto přistoupit k tak závažnému opatření, jako je skončení pracovního poměru výpovědí, zákon předpokládá, že předtím, než zaměstnavatel přistoupí k dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, poskytne zaměstnanci příležitost k tomu, aby neuspokojivé pracovní výsledky odstranil, a tím se vlastně výpovědi předešlo. Z těchto důvodů, protože – jak uvádí odvolací soud – „mezi písemnou výzvou a výpovědí musí být přiměřená časová návaznost“, zákon stanoví, že výpověď lze dát jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec vyzván k odstranění zjištěných nedostatků ...“ (Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008).

„Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce pre platnosť výpovede vyžaduje, aby zamestnanec plnil pracovné úlohy neuspokojivo, teda v rozpore s požiadavkami zamestnávateľa. Výpovedi však musí nevyhnutne predchádzať aspoň jedna písomná výzva zamestnávateľa zamestnancovi na odstránenie nedostatkov v priebehu posledných šiestich mesiacov pred doručením výpovede, pričom k výpovedi môže zamestnávateľ pristúpiť až vtedy, ak zamestnanec v primeranom čase nedostatky neodstránil.

V tejto súvislosti treba uviesť, že požiadavky na riadny výkon práce síce určuje zamestnávateľ, avšak toto jeho oprávnenie nemôže byť neobmedzené. Nemožno totiž ako oprávnené požiadavky akceptovať také požiadavky zamestnávateľa, ktoré nie sú objektívne splniteľné, prípadne také požiadavky, ktoré by mohli byť považované za šikanózne výkon tohto jeho práva. Tu však treba tiež poukázať na potrebu dôsledného odlišovania neuspokojivého plnenia pracovných úloh od prípadného porušenia pracovnej disciplíny. Neuspokojivé plnenie pracovných úloh totiž nemusí (i keď môže) spĺňať znaky porušenia pracovnej disciplíny a pritom môže, pri splnení všetkých ďalších zákonom stanovených predpokladov viesť k výpovedi.

Vo vzťahu k výzve zamestnávateľa na odstránenie nedostatkov z hľadiska naplnenia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce treba poukázať na to, že táto písomná výzva na odstránenie nedostatkov musí obsahovať lehotu, v rámci ktorej má zamestnanec odstrániť vytýkané nedostatky. Dĺžka lehoty pritom musí byť primeraná vytýkaným nedostatkom v práci zamestnanca. Pokiaľ je lehota na odstránenie nedostatkov neprimeraná alebo nie určená vôbec, je výpoveď z pracovného pomeru, ktorá na to nadväzuje už len z tohto dôvodu neplatná. V súvislosti s týmto záverom dáva súd do pozornosti rozhodnutie uverejnené v Zbierke rozhodnutí a stanovísk SR pod č. 15/1978 (Cpj 44/77), no tiež v Zborníku IV na str. 190-191. Napokon treba poukázať na to, že

rovnako nie sú naplnené hmotnoprávne podmienky výpovede vtedy, ak vytýkané nedostatky objektívne nemožno pričítať danému zamestnancovi ani vtedy, ak odstránenie vytýkaných nedostatkov nie je objektívne možné.

V nadväznosti na vyššie uvedené právne závery a skutkový stav veci možno konštatovať, že v prípade spornej výpovede neboli splnené hmotnoprávne predpoklady výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce, a to z viacerých dôvodov.

V prvom rade treba poukázať na to, že v predmetnej veci skončenie pracovného pomeru nadväzovalo na upozornenia, v ktorých odporca vytýkal navrhovateľovi to, že nezabezpečil funkčnosť diskov vo virtuálnom štúdiu a riešenia poruchy na nich hľadal zdlhavo, nezabezpečil náhradné disky, zdlhavo prešetroval zlyhanie posádky pri zabezpečení vysielania cez voz DSNG 2 počas plynovej krízy, ďalej, že zlyhal prenosový voz v Košiciach, najmä však, že nezabezpečil 100 % spoľahlivosť prevádzky, istotu, schopnosť a stav techniky pri vysielaní. Z predložených písomných upozornení, na ktoré výpoveď daná navrhovateľovi nadväzovala, je však nad všetky pochybnosti zrejmé, že odporca neurčil navrhovateľovi žiadnu lehotu na odstránenie vytýkaných nedostatkov. Už len z tohto dôvodu neprichádza s odkazom na vyššie uvedené právne závery do úvahy splnenie predpokladov pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. ZP.

Naviac však, ako bolo uvedené aj vyššie, v prípade nedostatkov a ich nápravy musí ísť o nápravu objektívne možnú. Nemožno totiž dať zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. ZP výpoveď v prípade, ak zamestnanec neodstráni nedostatky, ktorých odstránenie nie je objektívne možné. Ak sa tak stane, ide o výpoveď neplatnú.

V prípade navrhovateľa nebolo a nie je objektívne možné odstrániť nedostatok spočívajúci v nezabezpečení 100 % spoľahlivosti techniky.....

Vzhľadom na vyššie uvedené je preto výpoveď daná navrhovateľovi neplatná aj z dôvodu, že v prípade nedostatkov navrhovateľa, ktoré viedli k spornej výpovedi, nejde o nedostatky, ktorých odstránenie by bolo objektívne v dispozícii navrhovateľa.

Taktiež však nemožno za pokračovanie v neuspokojivom plnení pracovných úloh zo strany navrhovateľa považovať skutočnosť, že počas priameho prenosu Miss universe 2009 došlo k prerušeniu tohto prenosu. Ako totiž vyplynulo z vykonaných dôkazov (výsluchu svedkov i listinných dôkazov) toto prerušenie prenosu vôbec nemožno pričítať navrhovateľovi. K tomuto prerušeniu došlo v dôsledku výpadku dodávky elektrickej energie zo strany ZSE v kombinácii s požiadavkami na bezpečný nábeh techniky po obnovení dodávky elektriny z náhradného zdroja, čo navrhovateľ, a to ani v prípade, ak by bol technickým zamestnancom zodpovedným za techniku priamo na mieste (a nie riaditeľom techniky), nemá možnosť ovplyvniť.“ (Rozsudok Okresný súd Bratislava IV, sp. zn. 8C/65/2009).

6 ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA

Ak má byť založená pracovnoprávna zodpovednosť, musia byť splnené *zodpovednostné predpoklady*, a to: existencia pracovnoprávneho vzťahu, protiprávny úkon alebo škodná udalosť, vznik škody/ujmy, príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom/škodnou udalosťou a škodou/ujmou. Ku škode/ujme musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením.

Pojmom **škoda** sa rozumie ujma, ktorá vznikla v majetkovej sfére poškodeného v dôsledku škodnej udalosti, protiprávneho úkonu a je vyjadriteľná v peniazoch (vecná škoda). Zákonník práce rozoznáva pre účely náhrady škody: **skutočnú škodu** (došlo k zmenšeniu majetku poškodeného, úbytok) a **ušlý zisk** (nedošlo k zväčšeniu majetku poškodeného, ale ak by nenastala škodná udalosť/protiprávny úkon, majetok poškodeného by bol väčší). Za **nemajetkovú ujmu** sa považuje ujma, ktorá vznikla zásahom do osobno-právnych vzťahov poškodeného – mimo majetkovej sféry (škoda spočívajúca v poškodení zdravia: bolesť, sťaženie spoločenského uplatnenia)

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je zodpovednosťou objektívnou. To znamená, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu bez ohľadu na zavinenie.

Zákonník práce

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

§ 220

(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

§ 221

(1) Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Všeobecná zodpovednosť je upravená v § 192 Zákonníka práce. V zmysle tohto ustanovenia zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa a zamestnanci konajúci v jeho mene.

Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

Osobitnou zodpovednosťou je zodpovednosť zamestnávateľa na odložených veciach (§ 193 Zákonníka práce), zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania (§ 195-198 Zákonníka práce).

Zamestnanec má zakročovací povinnosť a ak pri odvracaní škody hrozíacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má nárok na jej náhradu, ako aj na náhradu účelne vynaložených nákladov a to v rámci zodpovednosti zamestnávateľa pri odvracaní škody (§ 194 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ zodpovedá **za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil** (ide o veci, ktoré zamestnanec obvykle nosí do práce) pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Zamestnanec musí písomne upovedomiť zamestnávateľa o škode bez zbytočného odkladu najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel, inak mu nárok na náhradu škody zanikne (prekluzívna lehota, t.j. ak neupovedomí zamestnávateľa, nemôže si potom vymáhať náhradu škody). Zákonník práce nedefinuje pojem „obvyklá vec alebo čo obvykle sa nosí do práce“ – treba vychádzať z konkrétnych okolností).

*„Podľa § 193 ods. 1, 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia zamestnávateľ zodpovedá len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eur. Nárok na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel. Z vyššie citovaného ustanovenia zákona je zrejmé, že predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa je skutočnosť, že si **osobné predmety zamestnanec odložil na mieste na tom určenom alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú**. Pritom nie je rozhodujúce, kto škodu spôsobil, resp. ako došlo ku škode. Príčinná súvislosť*

spočíva v tom, že si zamestnanec odložil veci, ktoré obvykle nosí do práce na mieste na to určenom alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú a v čase ich odloženia vznikla na týchto veciach škoda. Môže ísť o škodu spočívajúcu v poškodení veci, zničení alebo strate odložených vecí. **Obvyklosť vecí, ktoré zamestnanec nosí do práce, treba posudzovať nie v závislosti od ich finančnej hodnoty, ale najmä v závislosti od ich funkčnosti.** Pre posúdenie zodpovednosti zamestnávateľa je rozhodujúci dôkaz zamestnanca o tom, že utrpel škodu na veciach odložených pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním a že tieto veci boli odložené na mieste na tom určenom, alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú a že ide o veci, ktoré sa obvykle do práce nosia. Obmedzenie sumou 165,97 eur sa vzťahuje len na veci, ktoré zamestnanci nenesia obvykle do práce a neboli prevzaté do osobitnej úschovy, v rámci ktorej zamestnanec nemusí svoj nárok na náhradu škody uplatniť. Je však povinný upovedomiť zamestnávateľa o vzniku škody. Ak si túto notifikačnú povinnosť voči zamestnávateľovi splní, jeho nárok na náhradu škody podlieha subjektívnej, resp. objektívnej premlčacej lehote, resp. 10 ročnej premlčacej lehote pri škode spôsobenej úmyselne. Ak nie sú splnené podmienky na vznik zodpovednosti zamestnávateľa za odložené veci, je potrebné preskúmať danosť zodpovednostných predpokladov pre všeobecnú zodpovednosť podľa § 192 Zákonníka práce.“ (Rozsudok Okresný súd Prievidza, sp. zn. 12C/142/2010).

Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k **poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz)**, zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. **Pracovný úraz** Zákonník práce definuje ako poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Za škodu spôsobenú zamestnancovi **chorobou z povolania** zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Zoznam chorôb z povolania je uvedený v zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ak vznikli za podmienok v ňom uvedených).

Zákonník práce

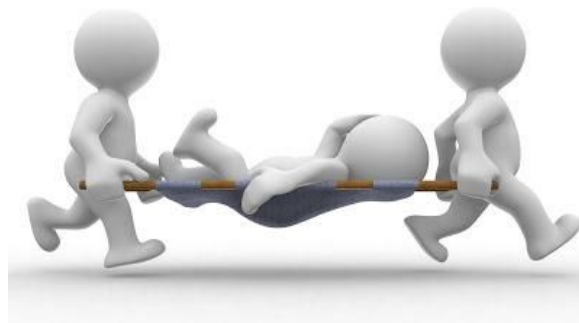
§ 195

- (1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.
- (2) Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.
- (3) Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

(4) Za škodu spôsobenú zamestnancovi **chorobou z povolania** zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

(6) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.

*„Ustanovenie § 195 Zákonníka práce vychádza z **objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa**, keď jej predpokladom nie je zavinenie a v niektorých prípadoch ani protiprávnosť. Na vznik zodpovednosti sa však vyžaduje vznik ujmy, škodná udalosť a príčinná súvislosť medzi škodnou udalosťou a škodou. **K pracovnému úrazu nemusí dôjsť z jedinej príčiny, ale aj z viacerých príčin**, pričom pri tejto zodpovednosti musí ísť o zamestnanca v pracovnom pomere alebo inom právnom vzťahu podľa ustanovenia § 214 a § 215 Zákonníka práce, keď k pracovnému úrazu dochádza pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením.“ (Rozsudok Krajský súd Prešov, sp. zn. 2CoPr/2/2013).*



Keďže v prípade zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania ide o zodpovednosť zamestnávateľa bez ohľadu na to, či škodu zaviniť alebo nie, Zákonník práce mu umožňuje zbaviť sa zodpovednosti za pracovné úrazy a choroby z povolania za presne stanovených podmienok (§ 196 Zákonníka práce – liberačné dôvody):

- **zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom**, ak preukáže, že **jedinou príčinou škody** bola skutočnosť, že:
 - postihnutý **zamestnanec** svojim zavinením porušil **právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi **bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali** (zamestnávateľ musí preukázať, že zamestnanec bol oboznámený s predpismi, zamestnávateľ zamestnanca skúšal tieto vedomosti a pod.) alebo

- škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec **pod vplyvom alkoholu, omamných látok** alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť;
- **zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti**, ak preukáže, že **jednou z príčin škody** bolo:
 - **postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený (už sa nevyžaduje nejaké preskúšavanie, kontrolovanie týchto vedomostí)
 - zamestnanec bol **pod vplyvom alkoholu, omamných látok** alebo psychotropných látok,
 - zamestnancovi vznikla škoda preto, že si **počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania** sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, **konal ľahkomyselne** a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví (pozn. za ľahkomyselné konanie však nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce).

Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

Za ľahkomyselné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri zakročovacej povinnosti, t.j. pri odvracaní škody alebo nebezpečenstva (ak zamestnanec tento stav úmyselne nevyvolal).

„Za ľahkomyselné konanie podľa ods. 2 písm. c) nemožno považovať konanie pri ktorom išlo len o bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika vykonávanej práce. Za ľahkomyselné konanie sa považuje iba také nedbanlivostné konanie zamestnanca, pri ktorom zamestnanec vedel, že postupuje spôsobom ktorý mu môže spôsobiť úraz, a to najmä so zreteľom na to, že takýto postup nie je obvyklý, pričom sa spoliehal, že k ujme na jeho zdraví nedôjde, ako aj také konanie, pri ktorom si zamestnanec vzhľadom na konkrétnu časovú a miestnu situáciu počína spôsobom, pri ktorom vedome podstupuje riziko hroziaceho poškodenia zdravia, a toto konanie je v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa. Musí ísť o hazardérstvo alebo nebezpečné riskovanie, ktoré je v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa zamestnanca.“

Zamestnávateľ sa z dôvodu ľahkomyselného konania pracovníka môže čiastočne zbaviť zodpovednosti, ak preukáže, že konanie zamestnanca možno charakterizovať ako nebezpečné riskovanie alebo hazardérstvo. Pri úvahe o tom, či konanie zamestnanca možno takto označiť, treba prihliadnuť na kvalifikáciu zamestnanca, na nadobudnuté skúsenosti, dĺžku doby zamestnania a podobne. Vyžaduje sa teda kvalifikovaná ľahkomyselnosť, keď

zamestnanec vedel alebo vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti musel vedieť, že si svojim konaním môže privodiť úraz. Musí ísť o spôsob činnosti, ktorý je v rozpore s obvyklým spôsobom správania iných zamestnancov.“ (Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp. zn. 15CoPr/5/2013).

Náhrada škody

Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí

V prípade **všeobecnej zodpovednosti** zamestnávateľa je tento povinný uhradiť **celú skutočnú škodu**. Ak ide o zodpovednosť zamestnávateľa **za odložené veci**, veci, ktoré zamestnanec **bežne nosí** do zamestnania, zamestnávateľ je povinný uhradiť **celú skutočnú škodu**; ak ide o veci, ktoré sa obvykle nenosia do zamestnania, zamestnávateľ zodpovedá len do sumy 165,97 eur (ak by takéto neobvyklé veci prevzal zamestnávateľ do úschovy, musí uhradiť celú škodu). Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi **celú skutočnú škodu**, ktorú utrpel **pri odvracaní škody** a aj účelne vynaložené **náklady** zamestnanca.

V rámci zodpovednosti **za pracovné úrazy a choroby z povolania** Zákonník práce upravuje len **vecnú škodu**, ktorá vznikla zamestnancovi v súvislosti s pracovným úrazom a chorobou z povolania (zamestnávateľ uhradza **celú škodu**). Ostatné osobitné nároky upravuje zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení (pre účely tejto zodpovednosti je zamestnávateľ podľa tohto zákona povinne úrazovo poistený); **z úrazového poistenia** sa poskytujú dávky: úrazový príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie, pracovná rehabilitácia a rehabilitačné, rekvalifikácia a rekvalifikačné, náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením, náhrada nákladov spojených s pohrebom.

Každý zamestnávateľ je zo zákona o sociálnom poistení poistený v rámci úrazového poistenia pre prípad poškodenia zdravia alebo smrti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi od toho dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca a končí dňom, v ktorom nezamestnáva ani jedného zamestnanca (§ 24 zákona o sociálnom poistení). Stručne uvedené, poškodený – zamestnanec si uplatňuje nárok na príslušnú dávku podaním žiadosti v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (t.j. predložením tlačiva).

Aby sa začalo **konanie o úrazovej dávke**, je potrebné uplatnenie si nároku zo **strany poškodeného podaním žiadosti o túto dávku na Sociálnej poisťovni** (ak by zamestnávateľ neuznal pracovný úraz, v rámci konania o priznaní dávky by o určení, či ide o pracovný úraz bol oprávnený rozhodnúť len súd. V takomto prípade by Sociálna poisťovňa konanie prerušila až do právoplatného skončenia súdneho sporu).

Sociálna poisťovňa by nemala rozhodovať o tom, či ide alebo nejde o pracovný úraz. Túto skutočnosť musí riešiť zamestnávateľ a zamestnanec. V rámci lekárskej posudkovej činnosti Sociálna poisťovňa posudzuje pokles pracovnej schopnosti (vplyvu pracovného

úrazu/choroby z povolania na pracovnú výkonnosť v doterajšom zamestnaní); posúdenie zdravotného stavu pre opätovné zaradenie do pracovného procesu (pracovná rehabilitácia a rekvalifikácia); bodové ohodnotenie bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia; a posudzovanie nákladov spojených s liečením. Posudkový lekár Sociálnej poisťovne na základe zdravotnej dokumentácie teda posudzuje rozsah poklesu pracovnej schopnosti zamestnanca na konkrétnu prácu vykonávanú pred pracovným úrazom pre účely poskytovania úrazových dávok (zjednodušene uvedené pre účely úrazových dávok sa skúma pokles pracovnej schopnosti pre konkrétnu prácu, ktorú vykonával zamestnanec v čase vzniku pracovného úrazu, zatiaľ čo pre účely invalidného dôchodku sa skúma vo všeobecnosti dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav a pokles schopnosti vykonávať (akúkoľvek) zárobkovú činnosť).

Ak by zamestnávateľ neuznal a nespísal záznam o pracovnom úraze alebo by sa chcel zbaviť zodpovednosti za pracovný úraz, poškodený sa môže ochrány domáhať súdnou cestou (v takomto prípade nemožno vylúčiť, že by bol zamestnávateľ sankcionovaný zo strany inšpektorátu práce za porušenie predpisov týkajúcich bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci). V prípade, ak **zamestnávateľ spochybňuje vznik pracovného úrazu**, zamestnanec by mohol preukázať existenciu úrazu **na základe lekárskeho posudku**. Právna úprava lekárskeho posudku je nedostatočná a čiastočná úprava je zakotvená v zákone č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“). Lekársky posudok v zmysle tejto úpravy vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti a posudzovanie vykonáva poskytovateľom určený lekár. Ten by mal posúdiť aj závažnosť pracovného úrazu. Ak zamestnávateľ nesúhlasí s názorom zamestnanca, zamestnanec sa môže **domáhať svojich nárokov na súde**. Zamestnanec by sa teda mohol domáhať určenia, že poškodenie zdravia sa považuje za pracovný úraz.

Ak si zamestnanec uplatňuje náhradu škody z pracovného úrazu ako navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania je podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov oslobodený od súdneho poplatku, znáša však náklady na náhradu trov pre advokáta či vypracovanie znaleckých posudkov, zadováženie dôkazov.

Zamestnanec tiež môže podať **podnet na inšpektorát práce**. Inšpektorát práce v prípade, ak zistí, že došlo k porušeniu pracovnoprávných predpisov, môže uložiť zamestnávateľovi pokutu a navrhnúť mu, aby zaregistroval pracovný úraz. V konečnom dôsledku však môže **rozhodnúť len súd**.

„Pokiaľ zamestnávateľ úraz neuzná za pracovný, môže sa zamestnanec obrátiť na súd. Spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom o základe nároku poškodeného zamestnanca na jednotlivé plnenia, vyplývajúce zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, treba považovať aj naďalej za spor vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu.

Nie každý úraz, ku ktorému dôjde v pracovnom čase v priestoroch zamestnávateľa alebo na pracovisku možno automaticky označovať za úraz pracovný. O otázke, či ide alebo nejde o pracovný úraz Sociálna poisťovňa nie je oprávnená rozhodovať.

Prejednanie a rozhodnutie veci, ktorej predmetom je určenie, že určitý úraz je pracovný, patrí v zmysle § 7 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 14 Zákonníka práce do právomoci všeobecného súdu.

V danom prípade zamestnávateľ žalobkyne písomnosťou zo dňa 4. mája 2009 (oznámenie poistnej udalosti), adresovanou žalovanej, úraz žalobkyne výslovne uznal za pracovný. Takéto vyhlásenie (uznanie) zamestnávateľa je pre Sociálnu poisťovňu záväzné, pokiaľ neplatnosť tohto právneho úkonu neuplatní žalobou na súde v občianskoprávnom konaní.

Odvolačí súd zdôrazňuje, že úlohou súdov v konaní podľa piatej časti O.s.p. (správne súdnictvo) nie je riešiť otázku či úraz je pracovný alebo nepracovný. Riešenie takej otázky spadá do právomoci všeobecného súdu v občianskoprávnom konaní podľa prvej, druhej a tretej časti O.s.p.“ (Rozsudok Najvyšší súd SR, sp. zn. 9Sžso44/2011).

„V odôvodnení rozsudku súd konštatoval, že medzi účastníkmi konania bolo sporné, či predmetný úraz je úrazom pracovným tak, ako to tvrdil žalobca, respektíve, že sa o pracovný úraz nejedná, ako to tvrdil žalovaný s poukazom na skutočnosť, že žalobca v čase, keď poškodenie zdravia utrpel, neplnil pracovné úlohy. **Súd konštatoval, že v zmysle zákonného ustanovenia § 80 písm. c/ O.s.p. žalobca mal naliehavý právny záujem na určení, že úraz, ktorý sa mu stal dňa 09.03.2012, je úrazom pracovným, keďže žalovaný popiera tvrdenie, že žalobca úraz utrpel v súvislosti s plnením pracovných povinností.** Určenie, že úraz, ktorý sa stal žalobcovi dňa 9.03.2012, je pracovným úrazom, je nutné z hľadiska posúdenia výšky uplatnených úrazových dávok s poukazom na rozhodnutie sociálnej poisťovne” (Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp. zn. 14CoPr/4/2013).

“Súd má za to, že naliehavosť právneho záujmu na tejto určovacej žalobe je daná, nakoľko určenie miery zodpovednosti má vplyv na nároky navrhovateľa z titulu úrazového poistenia v administratívnom konaní pred sociálnou poisťovňou, ktorá je viazaná stanoviskom zamestnávateľa, pokiaľ ide o určenie úrazových dávok podľa miery zavinenia.“ (Rozsudok Okresný súd Spišská Nová Vec, sp. zn. 4C/120/2010).

„Spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý rieši základ nároku poškodeného zamestnanca na jednotlivé plnenia, vyplývajúce zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom, alebo chorôb z povolania, treba považovať aj po novelizácii zákonníka práce za spor vyplývajúci z pracovného vzťahu, ktorý rieši súd v občianskom súdnom konaní. **Žaloba o určenie, že ide o pracovný úraz je žalobou svojho druhu, ktorú nemožno podradiť pod ustanovenia § 80 písm. c Občianskeho súdneho poriadku, preto nie je potrebné, aby sa preukazoval právny záujem na tomto určení (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 2Cdo 65/2006).** Tento právny názor Najvyššieho súdu možno aplikovať

aj na túto konkrétne prejednávajúcu vec, a preto právna argumentácia právnej zástupkyne odporcu, že v danej veci chýba naliehavý právny záujem, je právne irelevantná.

.....Určenie pracovného úrazu nezávisí od toho či zamestnanec úraz ohlási alebo nie ani od toho, či sa spísal alebo nespísal záznam o úraze. Skutočnosť, že k pracovnému úrazu došlo, možno dokázať aj svedectvom spoluzamestnancov a tretích osôb. Aj výpoveď svedka, ktorý bol bezprostredným (očitým)svedkom úrazu môže, prispieť k zisteniu skutočného stavu veci (R 24/65)...“ (Rozsudok Okresný súd Žiar nad Hronom, sp. zn. 4C/200/2010).

Civilný sporový poriadok

§ 137

Obsah žaloby

Žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o

- a) splnení povinnosti,
- b) nároku na usporiadanie práv a povinností strán, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu,
- c) určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem; naliehavý právny záujem nie je potrebné preukazovať, ak vyplýva z osobitného predpisu, alebo
- d) určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

Preskúmanie rozhodnutia Sociálnej poisťovne

„Krajský súd v Žiline zastáva právny názor, že **skutkový stav akéhokoľvek správneho rozhodnutia a teda i rozhodnutia vydaného podľa zák. č. 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov, musí byť riadne preukázaný.** Konkrétne zák. č. 461/2003 Z.z. v § 195 ods. 1 stanovuje, že organizačná zložka SP pred vydaním rozhodnutia postupuje tak, aby presne a úplne zistila skutočný stav veci a na ten účel obstaráť potrebné podklady na rozhodnutie. V zmysle § 209 ods. 1 citovaného zákona rozhodnutie musí vychádzať zo spoľahlivo zisteného skutočného stavu veci. V konkrétnej veci prvostupňové správne rozhodnutie vychádzalo z podkladov zhromaždených týmto správnym orgánom, tieto listinné dôkazy vyhodnotilo a vzhľadom na to, že v čase vydania prvostupňového rozhodnutia nebolo prvostupňovému orgánu známe, že žalobca rozporuje mieru svojej zodpovednosti za škodu, vychádzal pri zohľadnení zavinenia poškodeného na pracovnom úraze z určení rozsahu zodpovednosti E. B. za vznik škody, ktoré predložil zamestnávateľ žalobcu zo dňa 16.08.2004.

Avšak proti tomuto rozhodnutiu bolo podané **odvolanie zo strany žalobcu, kde rozporoval mieru svojho zavinenia na pracovnom úraze a preto druhostupňový správny orgán, už vedomý si tejto spornej veci, podľa názoru súdu, nemohol bez ďalšieho dokazovania vydať rozhodnutie o odvolaní.** V štádiu konania po podaní odvolania totiž nebol vo veci riadne zistený skutočný stav, pretože **medzi zamestnancom a zamestnávateľom zostala sporná miera zodpovednosti zamestnávateľa za vznik škody v súvislosti vzhľadom na spornú mieru zavinenia poškodeného.** Pritom táto **predbežná otázka má priamy vplyv na rozhodnutie vo veci samej, keďže podľa § 111 ods. 2 zák. č. 461/2003 Z.z. poškodený má nárok na úrazovú**

dávku s výnimkou pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie v sume určenej podľa rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa zníženého o mieru zavinenia poškodeného. Ak teda medzi zamestnancom a zamestnávateľom zostala miera zavinenia poškodeného a z toho vyplývajúci rozsah zodpovednosti zamestnávateľa sporným, nebol v tomto štádiu konania v zmysle § 209 ods. 1 spoľahlivo zistený skutočný stav veci a preto rozhodnutie druhostupňového správneho orgánu bolo predčasné.

Súd sa nestotožnil s tvrdením žalovaného, že mu zo žiadneho ustanovenia zákona nevyplýva právo meniť mieru zodpovednosti poškodeného na vzniku pracovného úrazu stanovenú zamestnávateľom a že je viazaný jeho stanovením rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa, resp. ním stanovenou mierou zavinenia poškodeného na pracovnom úraze. V prípade, ak zamestnanec rozporuje svoju mieru zavinenia na úraze a tým i mieru zodpovednosti zamestnávateľa, jedná sa o predbežnú otázku, ktorú je potrebné pred vydaním samotného rozhodnutia vo veci samej vyriešiť, nemožno však bez ďalšieho dokazovania stotožniť sa s vyhlásením zamestnávateľa o miere zodpovednosti zamestnanca za vznik pracovného úrazu, ako tomu bolo v danom prípade. Zo správneho spisu totiž nevyplýva, že by po podaní odvolania, t.j. učinení spornosti tejto právnej otázky, druhostupňový správny orgán, resp. prvostupňový správny orgán pred doručením spisu odvolaciemu orgánu, vo veci vykonal akékoľvek dokazovanie vo veci vyriešenia tejto predbežnej otázky alebo podal podnet poškodenému vo veci určenia rozsahu zodpovednosti zamestnanca alebo zamestnávateľa na pracovnom úraze, prípadne sám podal takúto žalobu na súd. Predvolanie právneho zástupcu žalobcu dňa 06.12.2010, kde bol oboznámený s prvostupňovým správnym spisom a bolo mu vysvetlené, že vzhľadom na to, že ide o pracovno-právny spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý spadá do právomoci súdov je potrebné, aby on sám podal na súd žalobu na plnenie, nie je takýmto dokazovaním.

Súd má za to, že žalovaný si sám môže predbežne posúdiť túto otázku v zmysle § 198 ods. 1 z.č. 461/2003 Z.z.. V § 198 ods. 2 tohto zákona sú taxatívne uvedené prípady, kedy to nie je možné, avšak daný prípad predbežnej otázky pod tieto prípady nespadá. Uvedené nie je v rozpore s tým, že rozhodnúť spor o tejto otázke je skutočne právomocný len všeobecný súd. Posúdenie predbežnej otázky totiž nie je rozhodovaním vo veci samej. SP-ústredie môže tiež dať podnet na začatie takého konania na súde. V danom prípade bol žalobca vyzvaný SP, pobočka Banská Bystrica prostredníctvom jeho právneho zástupcu na podanie žaloby na plnenie podľa tretej časti O.s.p. na príslušný súd, čo danú situáciu o spornom určení miery zodpovednosti zamestnávateľa nerieši. Ďalšou možnosťou žalovaného v rámci naplnenia zásady riadneho zistenia skutkového stavu je podanie takejto žaloby na súd priamo žalovaným, čo z.č. 461/2003 Z.z. nevylučuje. Pre súd je podľa § 250i ods. 1 O.s.p. rozhodujúci skutkový stav, ktorý tu bol v čase vydania napadnutého rozhodnutia. K tomuto dátumu nebol dostatočne zistený skutkový stav veci, keďže žalovaný dokazovaním spornosť rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú žalobcovi pracovným úrazom vo vzťahu k predbežnej otázke neodstránil a iné procesné úkony neboli vykonané. **Z týchto dôvodov bol ohľadne tejto otázky nedostatočne zistený skutkový stav veci a preto bolo napadnuté rozhodnutie potrebné zrušiť podľa § 250j ods. 2 písm. c) O.s.p.**

Čo sa týka námietok žalovanej uvedených na pojednávaní pred krajským súdom, že žalovaný správny orgán je viazaný vyjadrením zamestnávateľa, pokiaľ ide o výšku miery zavinenia na vzniku pracovného úrazu, pričom poukázal na rozsudky NS SR sp. zn. 9Sžso 44/2011 a 9Sžso 14/2011 krajský súd uvádza, že závery súdu nie sú v rozpore s vyššie citovanými rozsudkami NS SR. Rozsudok NS SR sp. zn. 9Sžso 14/2011 uviedol, že **vyhlásenie zamestnávateľa o vzniku pracovného úrazu je pre žalovanú (SP) pri posudzovaní nároku na dávku úrazového poistenia záväzná, pokiaľ neuplatní neplatnosť tohto právneho úkonu žalobou na súde.** Uvedené nevyvracia právny názor, že pokiaľ neexistuje spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom ohľadne určenia, že úraz je pracovným úrazom, SP nemôže vstupovať do tohto právneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom a iným spôsobom ho vykladať. V prípade, ktorý prejednával krajský súd však nastal spor práve ohľadne určenia rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za vznik škody v dôsledku pracovného úrazu a preto SP nemôže jednostranne vychádzať len z tvrdení jednej sporovej strany bez tohto, aby tento spor nebol predbežne posúdený pred vydaním rozhodnutia vo veci samej, čo musí vyplývať z odôvodnenia rozhodnutia vo veci samej. Otázka viazanosti SP vyhlásením zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti zamestnanca, resp. zamestnávateľa za vznik škody potom, ako toto vyhlásenie bolo rozporované zo strany zamestnanca nemožno postaviť na úroveň takého vyhlásenia zamestnávateľa, s ktorým by súhlasil i zamestnanec. V tomto prípade by skutočne SP bola povinná z takéhoto vyhlásenia zamestnávateľa vychádzať.“ (Rozsudok Krajský súd Žilina 20S/407/2011).

Teambuilding

„Súd má za to, že ak zamestnávateľ úraz, ktorý utrpel jeho zamestnanec počas pracovnej doby a s jeho súhlasom sa zúčastnil na ním organizovanom podujatí, v danom prípade branno-športových hier, je pracovným úrazom a toto stanovisko zamestnávateľa už sociálna poisťovňa nie je oprávnená prehodnocovať.

Súd má za to, že ak zamestnávateľ nahlási pracovný úraz sociálnej poisťovni, sociálna poisťovňa má plniť nároky zamestnanca, ktorý utrpel pracovný úraz z titulu poistenia. Takýto právny názor súdu vyplýva aj z ust. § 14 Zákonníka práce, z ktorého vyplýva, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy a teda, ak taký spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistuje, potom nemá ani kto podať žalobu na všeobecný súd, aby prejednával a rozhodoval o nárokoch z pracovnoprávných vzťahov. Preto, ak v danom prípade z administratívnych spisov sa nedá zistiť, aby medzi žalobcom ako zamestnancom a jeho zamestnávateľom existoval spor, či úraz, ktorý žalobca utrpel počas brannošportových hier organizovaných jeho zamestnávateľom dňa 14.06.2007, je pracovným úrazom lebo nie je pracovným úrazom, nie je možné žiadať od žalobcu, aby takúto žalobu podával na súd, ktorý by o tom rozhodol. Podľa názoru súdu bolo povinnosťou sociálnej poisťovne plniť nároky žalobcu, ktorý si u nej uplatnil z titulu utrpeného pracovného úrazu a nie preverovať, či úraz ktorý zamestnávateľ považuje za pracovný úraz je pracovným úrazom. Na základe uvedených skutočností súd po preskúmaní rozhodnutia a postupu správneho orgánu v rozsahu a z dôvodov uvedených v žalobe dospel k

záveru, že rozhodnutie a postup správneho orgánu v medziach žaloby nebol v súlade so zákonom o sociálnom poistení, preto rozhodnutie žalovanej ako aj rozhodnutie prvostupňového správneho orgánu podľa § 250j ods. 2 písm. a/ O.s.p. zrušil a vrátil vec žalovanej na ďalšie konanie.

Podľa názoru súdu, ak zamestnávateľ žalobcu doposiaľ žiadnym spôsobom nepoprel, že úraz, ktorý utrpel žalobca ako jeho zamestnanec pri ním organizovaných branno-bezpečnostných hrách dňa 14.06.2007, že je pracovným úrazom, potom už neexistoval žiaden dôvod, prečo by sociálna poisťovňa vykonávala dokazovanie, či úraz, ktorý zamestnávateľ považuje za pracovný úraz preverovala, zisťovala a skúmala, či skutočne ide o pracovný úraz alebo nie.

*V danom prípade, ak by skutočne bolo jednoznačne stanovisko zamestnávateľa žalobcu, že úraz, ktorý utrpel jeho zamestnanec dňa 14.06.2007 počas ním organizovaných branno-bezpečnostných hrách **nie je pracovným úrazom**, tak by bol správny postup ako to uviedla žalovaná aj v písomnom vyjadrení v žalobe, že **úlohou súdov v konaní podľa piatej časti Občianskeho súdneho poriadku upravujúcej správne súdnictvo nie je riešiť otázku, či je úraz pracovný alebo či pracovný nie je. Riešenie takejto otázky spadá do právomoci všeobecného súdu v občiansko-právnom konaní podľa prvej, druhej a tretej časti Občianskeho súdneho poriadku.*** (Rozsudok Krajský súd Košice, sp. zn. 6S/131/2014).

Zákon o BOZP

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA A PRÁVA A POVINNOSTI ZAMESTNANCOV

§ 6

Všeobecné povinnosti zamestnávateľa

(1) písm. o) **zarad'ovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav**, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

§ 17

Pracovný úraz, iný úraz, choroba z povolania, nebezpečná udalosť a závažná priemyselná havária

(1) **Zamestnanec je povinný bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi vznik**

a) pracovného úrazu alebo služobného úrazu (ďalej len „pracovný úraz“), ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav,

b) iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa,

c) nebezpečnej udalosti,

d) závažnej priemyselnej havárie.

(2) Povinnosť oznámiť zamestnávateľovi vznik udalosti uvedenej v odseku 1 má aj zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorá bola svedkom vzniku uvedenej udalosti. Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik udalosti podľa odseku 1.

(3) Zamestnávateľ je povinný po oznámení podľa odseku 1 bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia. Stav pracoviska, ak ide o udalosti podľa odseku 5 písm. a) druhého bodu a tretieho bodu, nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrujúcich orgánov, okrem vykonania nevyhnutných opatrení na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody. Ak sa stav pracoviska mení v dôsledku vykonania opatrení, aby sa zabránilo ďalšiemu možnému ohrozeniu života a zdravia alebo veľkej hospodárskej škode, zamestnávateľ je povinný vyhotoviť dokumentáciu o stave pracoviska potrebnú na vyšetrenie príčin vzniku takej udalosti.

(4) Zamestnávateľ je povinný **registrovať pracovný úraz**, ktorým bola spôsobená **pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca**, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len „registrovaný pracovný úraz“), tak, že

a) zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť; v prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví (ďalej len „závažný pracovný úraz“), zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika,

b) spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,

c) prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

(5) Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik

a) registrovaného pracovného úrazu

1. zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,

2. príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,

3. príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz,

b) závažnej priemyselnej havárie príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru.

(6) Ak zamestnanec utrpel pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa, je tento zamestnávateľ povinný bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu zamestnávateľovi

poškodeného zamestnanca. Ak zamestnanec utrpel registrovaný pracovný úraz na pracovisku iného zamestnávateľa,

a) tento zamestnávateľ je povinný

1. splniť oznamovaciu povinnosť podľa odseku 5 písm. a),
2. zistiť príčinu vzniku registrovaného pracovného úrazu podľa odseku 4 písm. a),
3. po spísaní podkladu pre záznam o registrovanom pracovnom úraze podľa odseku 4 písm. b) zaslať tento podklad zamestnávateľovi zamestnanca,
4. prijať a vykonať opatrenia podľa odseku 4 písm. c),

b) zamestnávateľ zamestnanca je povinný splniť povinnosti podľa odseku 4 písm. b) a c), odseku 5 písm. a) a odsekov 7, 8 a 12.

(7) Zamestnávateľ je povinný

a) záznam o registrovanom pracovnom úraze do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel,

- 1. zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,**
- 2. doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu,**

b) zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

(8) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu

a) pracovných úrazov, v ktorej uvedie údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr,

b) iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie podobným úrazom a udalostiam,

c) priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku, o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie tej istej alebo podobnej chorobe z povolania.

(9) Zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti podľa odseku 4 písm. a) a c) a odseku 5 písm.

a) prvého bodu aj pri nebezpečnej udalosti, pracovnom úraze, inom úraze, chorobe z povolania, ohrození chorobou z povolania.

(10) Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný zamestnávateľovi, príslušnému inšpektorátu práce a príslušnému orgánu dozoru na požiadanie do desiatich dní písomne oznámiť, či ide o závažný pracovný úraz podľa odseku 4 písm. a) a ak ide o ťažkú ujmu na zdraví, aj určenie vážnej poruchy zdravia alebo vážneho ochorenia podľa § 3 písm. l).

(11) Štátny orgán, poisťovňa, Sociálna poisťovňa, zdravotná poisťovňa, lekár a iný zdravotnícky zamestnanec, fyzická osoba a právnická osoba poskytujúca bezpečnostnotechnickú službu a pracovnú zdravotnú službu sú povinní bezodkladne oznámiť

príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru pracovný úraz, závažnú priemyselnú haváriu, o ktorých sa pri svojej činnosti dozvedeli, ak je odôvodnené podozrenie, že uvedená udalosť nebola oznámená podľa odseku 5. Oznámenie obsahuje základné údaje o osobe a zamestnávateľovi, ktorých sa uvedená udalosť týka.

(12) Na účely odsekov 5, 7, 10 a 11 príslušným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru je ten, v ktorého územnom obvode pracovný úraz alebo závažná priemyselná havária vznikli.

7 INŠPEKCIA PRÁCE

V prípade, ak dôjde k porušeniu pracovnoprávnych povinností zo strany zamestnávateľa, zamestnanec má viaceré možnosti riešenia takejto situácie v závislosti od toho, k akému porušeniu povinností došlo. Poškodený sa môže domáhať ochrany prostredníctvom súdu, podaním sťažnosti zamestnávateľovi, či prostredníctvom zástupcov zamestnancov. Možno uviesť, že najčastejšie sa zamestnanci obracajú na inšpektoráty práce (Národný inšpektorát práce, orgán štátnej správy, so sídlom v Košiciach; inšpektoráty práce, orgány štátnej správy, ich sídla a územné obvody inšpektorátov práce sú zhodné so sídlami a územnými obvodymi krajov).

Zákonník práce

§ 150

Inšpekcia práce

- (1) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.
- (2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať **podnet** na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

§ 239

Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

- a) 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; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov spadá do pôsobnosti inšpekcie práce, jej činnosť upravuje zákon o inšpekcii práce. V prípade, ak sa zamestnanec obracia na inšpektorát práce a namieta porušenie pracovnoprávnych predpisov, podáva tzv. podnet.

Podnetom sa podľa NIP rozumie podanie (v zmysle § 150 ods. 2 Zákonníka práce) zamestnancom, zástupcami zamestnancov a podnet môže podať aj bývalý zamestnanec, a to do dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru.), ktoré poukazuje na porušovanie povinností vyplývajúcich z § 2 ods.1 písm. a) zákona o inšpekcii práce.

Oznámením sa podľa NIP rozumie podanie ostatných bývalých zamestnancov a iných osôb (právnických alebo fyzických), ktorým oznamujú inšpektorátu práce podozrenie z porušenia povinností vyplývajúcich z právnych predpisov v zmysle § 2 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce. **Oznámením tretej osoby** sa podľa NIP rozumie podanie fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá nie je vecne a osobne dotknutá vo vzťahu k predmetu inšpekcie práce. Tiež je ním podanie, v ktorom podávateľ nepreukáže existenciu pracovnoprávneho vzťahu. Oznámenie môže byť **aj anonymné**, o tom, či bude takýto podnet prešetrovaný rozhoduje hlavný inšpektor práce na základe posúdenia závažnosti predmetu oznámenia (zákon o inšpekcii práce pojem oznámenie priamo neupravuje, vyššie uvedené je spracované podľa: <https://www.ip.gov.sk/staznosti-a-podnety/>).

Podanie možno podať písomne, elektronickou poštou, prípadne faxom alebo ústne do záznamu. Podnet je možné podať na miestne príslušnom inšpektorát práce (podľa miesta prevádzky, resp. sídla zamestnávateľa), prípadne aj na Národný inšpektorát práce.

Na základe podnetu vykoná inšpektorát práce (§ 7 ods. 8 písm. c) zákona o inšpekcii) inšpekciu práce v lehote 30 dní od doručenia podnetu na miestne príslušný inšpektorát práce, v odôvodnených prípadoch 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. Oznámenia inšpektorát práce vybavuje v zásade v lehote do 60 dní od ich doručenia, o predĺžení lehoty na 90 dní písomne rozhodne vedúci oddelenia a v odôvodnených prípadoch (napr. ak to neumožnia momentálne kapacitné možnosti, alebo prebiehajú mimoriadne akcie) o predĺžení lehoty na 90 dní písomne rozhodne hlavný inšpektor práce (spracované podľa: <https://www.ip.gov.sk/staznosti-a-podnety/>).

„Podanie podnetu, resp. oznámenia môže byť realizované písomnou formou prostredníctvom pošty, mailu, faxu, osobne na podateľni, poprípade telefonicky do záznamu.

Pokiaľ chcete podať podnet, resp. oznámenie na zamestnávateľa, v podaní je potrebné uviesť:

– vaše meno, priezvisko a adresu bydliska (pokiaľ chcete podanie poslať anonymne, tak tento bod neuvediete, ale v tom prípade nebudete informovaný o výsledku inšpekcie práce, taktiež šetrenie anonymných podaní je na posúdení hlavného inšpektora práce),

– presná adresa firmy, resp. zamestnávateľa (u ktorého dochádza k porušovaniu predpisov),

– čo podľa Vás je vo firme porušované (napr. pracovnoprávne predpisy alebo predpisy súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, čo najpresnejšie špecifikovať). Podnet, resp. oznámenie je možné zaslať na miestne príslušný krajský inšpektorát práce (podľa miesta prevádzky zamestnávateľa), prípadne aj na NIP“ (prevzaté: <https://www.ip.gov.sk/staznosti-a-podnety/>).

Výsledkom inšpekcie práce je protokol, v ktorom sú uvedené zistené nedostatky, alebo záznam, v prípade, že nedostatky zistené nie sú. V prípade zistenia nedostatkov inšpektorát práce nariadi ich odstránenie v primeraných lehotách a zaviazne kontrolovaný subjekt podať písomnú informáciu o prijatých opatreniach na odstránenie nedostatkov.

Zákon o inšpekcii práce

§ 1

Predmet zákona

Tento zákon

- a) upravuje inšpekciu práce, ktorej prostredníctvom sa presadzuje ochrana zamestnancov pri práci a výkon štátnej správy v oblasti inšpekcie práce,
- b) vymedzuje pôsobnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce a ich pôsobnosť pri výkone dohľadu podľa osobitného predpisu, „(ďalej len „dohľad“),
- c) ustanovuje práva a povinnosti inšpektora práce a povinnosti fyzickej osoby a právnickej osoby.

§ 2

Rozsah inšpekcie práce

(1) Inšpekcia práce je

a) dozor nad dodržiavaním

1. **pracovnoprávných predpisov** (pozn. odkaz na: napr. Zákonník práce, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších 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,
2. právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy,
3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,
4. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,
5. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,
6. osobitného predpisu zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj,
7. osobitného predpisu (pozn. zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti), ktorý upravuje vnútorný systém vybavovania podnetov, zamestnávateľom,

8. osobitného predpisu (pozn. zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov) zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb,

b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) 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 ustanovené v písmene a).

(2) Inšpekcia práce sa vykonáva

a) na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydliach fyzických osôb,

b) vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu a v ktorých zamestnanec vykonáva prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Zamestnávateľom na účely výkonu inšpekcie práce podľa odseku 1 písm. a) štvrtého bodu je aj fyzická osoba alebo právnická osoba, ktoré nelegálne zamestnávajú fyzickú osobu.

§ 3

Orgány štátnej správy v oblasti inšpekcie práce

Štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú orgány štátnej správy, ktorými sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, **Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce**, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 2 ods. 4).



Zákon o inšpekcii práce

§ 7

(8) Inšpektorát práce je povinný

- a) bezodkladne preskúmať odôvodnenosť požiadavky odborového orgánu na prerušenie práce podľa osobitného predpisu (pozn. § 149 Zákonníka práce),
- b) zakázať osobné vykonávanie odborných úloh bezpečnostného technika alebo autorizovaného bezpečnostného technika fyzickej osobe, ktorá je zamestnávateľom, alebo štatutárnemu orgánu zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, za podmienok ustanovených osobitným predpisom,
- c) **vykonať inšpekciu práce podľa § ods. 1 písm. a) do 30 dní od doručenia podnetu** (pozn. odkaz na § 150 ods. 2 Zákonníka práce) 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.

§ 12

Oprávnenia inšpektora práce

(1) Inšpektor práce je pri výkone inšpekcie práce oprávnený

- a) **vstupovať voľne a kedykoľvek do priestorov a na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce a v nevyhnutnom rozsahu na súkromné pozemky a komunikácie,**
- b) vykonávať kontrolu, skúšku, vyšetrovanie a iné úkony s cieľom zistiť, či sa dodržiavajú predpisy uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) a záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,
- c) **požadovať** od zamestnávateľa, fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, zamestnanca, zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, príslušného odborového orgánu a zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka v prítomnosti svedka alebo bez neho **informácie a vysvetlenia**, ktoré sa týkajú uplatňovania predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,
- d) **požadovať predloženie dokumentácie**, záznamov alebo iných dokladov potrebných na výkon inšpekcie práce a požadovať ich kópie,
- e) odoberať na rozbor nevyhnutne potrebné množstvo vzoriek materiálov alebo látok, ktoré sa používajú alebo s ktorými sa manipuluje na pracovisku, po oznámení zamestnávateľovi alebo ním poverenému zamestnancovi,
- f) používať technické prostriedky na zhotovenie fotodokumentácie, videodokumentácie a zvukových záznamov potrebných na výkon inšpekcie práce, ak ich použitie nezakazujú osobitné predpisy (pozn. ochrana utajovaných skutočností),
- g) **požadovať preukázanie totožnosti od fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa a vysvetlenie dôvodu jej prítomnosti.**

(2) Na základe výsledkov inšpekcie práce a podľa závažnosti zistených skutočností je inšpektor práce oprávnený

- a) navrhnúť technické, organizačné a iné opatrenia potrebné na zlepšenie zisteného stavu,
- b) nariadiť odstránenie zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách ním určených,
- c) nariadiť, aby prítomné osoby ihneď opustili priestory, v ktorých je bezprostredne ohrozená ich bezpečnosť a zdravie,
- d) zakázať používanie pracovných a prevádzkových objektov, priestorov a pracovísk, strojov, zariadení a iných technických zariadení a pracovných prostriedkov, pracovných postupov, látok a vykonávanie činností a prác, ktoré bezprostredne ohrozujú bezpečnosť a zdravie zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- e) zakázať používanie motorového vozidla v prípadoch uvedených v osobitnom predpise,
- f) zakázať prácu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, fyzických osôb mladších ako 18 rokov veku a iné práce a činnosti, ak sa vykonávajú v rozpore s osobitnými predpismi,
- g) nariadiť zachovanie pracoviska alebo jeho časti v pôvodnom stave až do skončenia vyšetrovania alebo zadokumentovať stav pracoviska alebo jeho časti,
- h) nariadiť vykonanie meraní, kontrol, skúšok a iných úkonov potrebných na výkon inšpekcie práce,
- i) nariadiť zverejnenie informácií podľa osobitných predpisov na mieste u zamestnávateľa obvyklom a voľne prístupnom,
- j) podať návrh na začatie konania o
 1. odobrati oprávnenia, osvedčenia, preukazu alebo povolenia podľa § 6 ods. 1 písm. d) a § 7 ods. 3 písm. d) a e),
 2. uložení zákazu činnosti podľa § 7 ods. 3 písm. j) a ods. 8 písm. b),
 3. uložení pokuty podľa § 7 ods. 3 písm. j), § 19, 20 a osobitného predpisu,
- k) ukladať blokové pokuty za priestupky podľa osobitného predpisu.

(3) Inšpektor práce určí primeranú lehotu na vykonanie opatrenia podľa odseku 2 písm. a), d) až f), h) a i).

(4) Opatrenie podľa odseku 2 písm. c) a g) môže inšpektor práce oznámiť ústne; toto ústne oznámenie sa uvedie v protokole.

(5) Na pracoviskách, na ktorých by mohlo dôjsť k bezprostrednému a vážnemu ohrozeniu života a zdravia inšpektora práce, môže inšpektor práce vykonať inšpekciu len za účasti príslušného zodpovedného zamestnanca.

§ 13

(3) Inšpektor práce vypracuje záznam o výsledku inšpekcie práce, ak pri inšpekcii práce u kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, nezistil porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z

predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) alebo porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv. Inšpektor práce vypracuje záznam o výsledku inšpekcie práce aj vtedy, ak mu nebol umožnený výkon inšpekcie práce.

Povinnosti inšpektora práce

§ 14

Protokol a záznam o výsledku inšpekcie práce

(1) Protokol obsahuje označenie príslušného inšpektorátu práce, meno a priezvisko inšpektora práce, ktorý vykonal inšpekciu práce, označenie kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, miesto a čas vykonania inšpekcie práce, predmet inšpekcie práce, zistené porušenia predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, podpis a vyjadrenie zamestnávateľa alebo ním povereného zamestnanca, alebo fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, k zisteným porušeniam predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a k ďalším skutočnostiam uvedeným v protokole, stanovisko inšpektora práce k tomuto vyjadreniu, dátum vypracovania a dátum prerokovania protokolu, podpis inšpektora práce a odtlačok pečiatky. Protokol obsahuje aj vyjadrenie právnickej osoby alebo fyzickej osoby ku skutočnostiam uvedeným v protokole, ktoré sa jej týkajú, ak ide o vyšetrovanie udalosti uvedenej v § 7 ods. 3 písm. b). Ak bolo zistené porušenie zákazu nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania, protokol obsahuje aj čas, keď bolo porušenie zákazu nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania zistené, a ak boli preukázané, aj dohodnutú mzdu a dobu trvania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

(2) V protokole inšpektor práce navrhne opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. a), uloží opatrenia podľa § 12 ods. 2 písm. b), c), g), h) a i) a uloží povinnosť kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom,

a) prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a ich príčin,

b) doručiť inšpektorátu práce v určenej lehote písomnú správu o splnení opatrení na odstránenie zistených porušení predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a ich príčin.

(3) Inšpektor práce

a) po posúdení písomného vyjadrenia kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanej fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, doručeného v lehote určenej inšpektorom práce, vyhotoví dodatok k protokolu, v ktorom uvedie toto vyjadrenie a svoje stanovisko k nemu; dodatok k protokolu je súčasťou protokolu,

b) aj bez návrhu opraví v protokole chyby v písaní, počítaní a iné zrejme nesprávnosti; o oprave upovedomí kontrolovaného zamestnávateľa alebo kontrolovanú fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

(4) Protokol sa považuje za prerokovaný aj vtedy, ak sa zamestnávateľ alebo ním poverený zamestnanec, alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, odmietne

oboznámiť s protokolom, písomne sa k nemu nevyjadrí alebo ho nepodpíše; táto skutočnosť musí byť uvedená v protokole.

(5) Jedno vyhotovenie protokolu inšpektorát práce doručí kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom. Jedno vyhotovenie protokolu z vyšetrenia príčiny vzniku pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, inšpektorát práce doručí aj zamestnancovi, ktorý utrpel tento pracovný úraz, u ktorého vznikla choroba z povolania alebo ktorý je ohrozený chorobou z povolania; ak zamestnanec v dôsledku pracovného úrazu zomrel, jedno vyhotovenie protokolu z vyšetrenia príčiny vzniku pracovného úrazu inšpektorát práce doručí blízkej osobe tohto zamestnanca, ak o to požiada.

(6) Na vypracovanie záznamu o výsledku inšpekcie práce sa primerane použije odsek 1. Jedno vyhotovenie záznamu o výsledku inšpekcie práce inšpektorát práce doručí kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

§ 19

Správne delikty

(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak,

a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až tret'om bode, šiestom bode a ôsmom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur,

b) fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona a z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) tret'om bode v sume podľa písmena a),

c) vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom podľa osobitného predpisu, ktorí svojím zavinením porušili povinnosti vyplývajúce z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a), záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce, až do štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku.

(2) Inšpektorát práce uloží pokutu

a) zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe za

1. porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur,

2. vykonávanie činnosti bez oprávnenia, osvedčenia, preukazu alebo povolenia, ak na vykonávanie činnosti je potrebné oprávnenie, osvedčenie, preukaz alebo povolenie, ktoré vydáva Národný inšpektorát práce, inšpektorát práce, fyzická osoba alebo právnická osoba podľa osobitného predpisu, od 300 eur do 33 000 eur,

b) zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za

1. závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) od 1 000 eur do 200 000 eur,

2. nesplnenie povinnosti uloženej opatrením podľa § 12 ods. 2 písm. b) až i) od 300 eur do 100 000 eur.

(3) Závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) je

a) nedodržanie podmienok ustanovených pre pracovný čas a dobu odpočinku pri výkone prác zaradených orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu,

b) presiahnutie odpracovaného času nad rozsah pracovného času uvedeného v evidencii pracovného času vedenej zamestnávateľom o viac ako 10 % najmenej však o 30 minút v jednom dni pri práci vykonávanej na základe dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti,

c) nedodržanie podmienok ustanovených pre prácu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím,

d) nezabezpečenie ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo nezabezpečenie fungovania tohto ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia,

e) neprijatie opatrení v priestoroch podľa osobitného predpisu na vylúčenie ohrozenia života a zdravia zamestnancov, nevykonanie nevyhnutných opatrení v týchto priestoroch na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia zamestnancov alebo umožnenie prístupu do týchto priestorov zamestnancom, ktorí nie sú riadne a preukázateľne oboznámení, nemajú výcvik a vybavenie podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

f) neposkytnutie potrebných účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov alebo ich neudržiavanie vo funkčnom stave.

(4) Pokutu podľa odsekov 1 a 2 možno uložiť do dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu a najneskôr do troch rokov odo dňa, keď bola porušená povinnosť.

(5) Pokutu podľa odsekov 1 a 2 nemožno uložiť osobe, ktorej bola za to isté porušenie predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv už právoplatne uložená pokuta alebo iná majetková sankcia iným orgánom podľa osobitných predpisov; to neplatí, ak bola uložená bloková pokuta.

(6) Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na

a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,

b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,

c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu,

d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku,

e) opakované zistenie toho istého nedostatku.

(7) Uložením pokuty vedúcemu zamestnancovi nie je dotknutá zodpovednosť zamestnávateľa za to isté porušenie povinnosti vyplývajúcej z tohto zákona a osobitných predpisov.

(8) Výnos pokút je príjmom štátneho rozpočtu.

§ 20

Poriadkové pokuty

(1) Zamestnancom zamestnávateľa a osobám oprávneným robiť právne úkony za zamestnávateľa alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, ktorí v určenej lehote nesplnili povinnosti podľa § 16, bezodkladne neohlásili vznik pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, závažnej priemyselnej havárie podľa osobitného predpisu príslušnému inšpektorátu práce alebo ktorí maria výkon inšpekcie práce, možno uložiť poriadkovú pokutu vo výške od 100 eur až do 1 000 eur, a to aj opakovane, ak sa povinnosť nesplnila ani v novourčenej lehote. Poriadkovú pokutu môže inšpektorát práce uložiť do jedného roka odo dňa nesplnenia povinnosti.

(2) Fyzickej osobe nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ktorá marí výkon inšpekcie práce, môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške od 65 eur až do 650 eur.

(3) Výnos poriadkových pokút je príjmom štátneho rozpočtu.

LITERATÚRA

BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie*. Bratislava : C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce : komentár / - 3. [aktualizov.] vyd., [1. vyd. v C.H. Beck Bratislava]*. - Bratislava : C.H. Beck, 2013. - xiii, 1075 s., (Beckova edícia Komentované zákony). ISBN 978-80-89603-10-7.

BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo. - 3. preprac. a dopln. vyd. - Bratislava: Sprint 2, 2016, 528 s. - (Juristika)*. ISBN 978-80-89710-26-3.

BĚLINA, M. – PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s., ISBN 978-80-7400-667-8.

HORVÁTHOVÁ, P. - BLÁHA, J., - ČOPIKOVÁ, A. *Řízení lidských zdrojů. Nové trendy*. Praha: Management Press 2016, 432 s., ISBN 978-80-7261-430-1

KUBÁNI, V. *Psychológia práce*, s. 136-161, dostupné na: <http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/>.

LEYMANN, H. *The Mobbing Encyclopaedia*, dostupné na: <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné 1*. Bratislava : Iuris Libri 2014, ISBN 9788089635085.

NECHALA, P. *Chránené oznamovanie (whistleblowing)*. Bratislava: IVO, 2014, 159 s., ISBN 80-89345-49-6.

SALAČ, J. *Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu*. Praha: C.H.Beck 2004, ISBN 80-7179-914-9.

SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou*, 1. vyd. Praha: Grada 2008, 108 s., ISBN 8024724744.

ŠVEC, M. – DROBNÝ, M. – SZABÓOVÁ, T. 2018. *Vzory zmlúv a podaní z pracovného práva*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2018, 635 s., ISBN 978-80-8168-756-3.

TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Fridrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, 390 s., ISBN 978-80-89149-42-1.

Obrázky v učebnom texte prevzaté z:

<http://clipart-library.com/3d-man-cliparts.html>

http://all-free-download.com/free-vector/download/leader-man-3d-vector-concept_148336.html

<http://freestockphotoz.blogspot.sk/2013/01/3d-man-puts-x-mark-on-other.html>

<http://clipart-library.com/>

O AUTORKE

Doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., je docentka v odbore pracovného práva na Trnavskej univerzite v Trnave, na Právnickej fakulte, Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, kde pôsobí od roku 2001. Od roku 2015 je dekanou tejto fakulty. Súčasne pôsobí od roku 2006 v PRK Partners, s. r. o., od roku 2011 ako advokátka a špecializuje sa na oblasť pracovného práva.

Vo vedeckej a v odbornej činnosti sa orientuje najmä na problematiku vzniku a skončenia pracovného pomeru, v tejto oblasti aj publikuje a prednáša. Zúčastňuje sa odborných seminárov a konferencií a vedie aj komerčné prednášky, kde sa venuje aktuálnym otázkam slovenského a európskeho pracovného práva.

ANDREA OLŠOVSKÁ
KLINIKA OCHRANY ZAMESTNANCOV

Prvé vydanie
Počet NS 129

Vydala Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta v roku 2018.

Vypracované v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16: Vyváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch (zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.)

ISBN (on-line pdf) 978-80-568-0106-2