PragmaSys s.r.o. GSM: 0905/652031
Mail: **education@pragmasys.sk**
Web: **www.pragmasys.sk**

JUDr. Marián POLAKOVIČ

Špecialista na pracovné právo

zákon NR SR č. 311/2001 Z. z.
ZÁKONNÍK PRÁCE
v znení zákona NR SR č. 66/202O18 Z. z. s účinnosťou od 4.4.2020

PERSONÁLNY ŠPECIÁL – JAR 2020

Zákonník práce v kocke – prvá časť

(video 1 – 2 – 3 – 4)

odborná a praktická sonda do problematiky aplikácie Zákonníka práce pri vzniku, zmenách a skončení pracovného pomeru s dôrazom na možnosti zamestnávateľa pri aplikácii Zákonníka práce na zmiernenie negatívnych dopadov spôsobených pandémiou COVID 19.

Študijný materiál pre účastníkov školenia

2020

Vážení účastníci školena,

všetci spoločne sme sa ocitli v ťažkej a doteraz neopakovanej situácii, ktorá je aj pre nás, pôsobiacich v pracovnoprávnych vzťahoch nepoznaná a je nevyhnutné sa rýchlo prispôsobovať meniacim sa podmienkam. **Mnohí zamestnávatelia fungujú v súčasnom období zápasu s pandémiou COVID-19 pod krízovým vedením, z domu, online či po telefóne a potrebujú spoľahlivé a aktuálne informácie, aby situáciu zvládli.** To je dôvod, prečo sme našu pôvodnú tému rozšírili o aktuálne riešenia situácií, ktoré na pulze dňa vznikajú na pracoviskách v rámci pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Školenie je určené všetkým zamestnávateľom, ktorí majú skutočný záujem na tom, aby aj v období krízovej situácie ich personálne oddelenia, osobné úrady alebo oddelenia ľudských zdrojov, prakticky a bez problémov zvládli všetky právne úkony súvisiace s prípravou, založením, zmenami a skončením pracovného pomeru a pri uzatváraní a skončení dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s tým, **že budú vedieť aplikovať novelizovaný Zákonník práce, účinný od 04.04.2020.**

Cieľom školenia je **napomôcť vám k bezchybnému výkonu personálnej praxe tak, aby ste mohli zodpovedne pristupovať k predchádzaniu budúcim možným súdnym sporom už v okamihu zakladania pracovného pomeru.** Táto cesta začína už kvalitným spracovaním pracovnej zmluvy resp, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, právne odôvodnenými a odborne spracovanými právnymi úkonmi smerujúcimi k zmenám dojednaných pracovných podmienok a kvalitným spracovaním dokumentov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru.

Tento proces je potrebné ovládať preto, aby sa lepšie riešili problémy, ktoré v aplikačnej praxi spôsobujú znevýhodnenie zmluvných strán - zamestnávateľa alebo zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. **To všetko v duchu prehĺbenie sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami a ich zástupcami.**

Obsah materiálu

Video_01 – Vznik pracovného pomeru

1. právne úkony smerujúce k vzniku pracovného pomeru s dôrazom na § 1, odsek 4 ZP ;
2. predzmluvné vzťahy pred uzatvorením pracovnej zmluvy s dôrazom na špecifické podmienky pandémie COVID-19 ;
3. pracovná zmluva, jej obsah s možnosťou využitia súdnej praxe pri dojednávaní miesta výkonu práce a druhu práce, odstúpenie od pracovnej zmluvy, význam pracovného poriadku ;
4. skúšobná doba a jej zvýšený význam v období pandémie COVID-19 ;
5. okamih vzniku pracovného pomeru a najčastejšie chyby pri chápaní tohto dôležitého časového momentu zakladajúceho práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru ;
6. pracovný pomer na dobu určitú, kratší pracovný čas – odlišnosti od systému KURZ ARBEIT ;

Video_02 – Zmeny v podmienkach pracovného pomeru

1. dohoda o zmene pracovných podmienok, náležitosti dodatkov k pracovným zmluvám, podmienka písomnej formy vykonávaných zmien a súdna prax ;

2. preradenie na inú prácu so súhlasom zamestnanca, povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu na základe zákonných dôvodov ;
3. právo zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu bez jeho súhlasu v špecifických podmienkach pandémie COVID 19 ;
4. vhodná práca, posudzovanie spôsobilosti na prácu pri preradení ;
5. pracovná cesta, dočasné pridelenie v špecifických podmienkach pandémie COVID-19

Video_03 – Skončenie pracovného pomeru

1. spôsoby skončenia pracovného pomeru;
2. výpoveď, výpovedné doby, výpoveď daná zamestnancom a zamestnávateľom, zákaz výpovede;
3. prípustnosť zmeny okamžitého skončenia pracovného pomeru, podmienka platnosti okamžitého skončenia;
4. skončenie v skúšobnej dobe, súčinnosť zástupcov pri skončení;
5. dokumenty zamestnanca pri skončení prac. pomeru, odstupné a odchodné;
6. neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca a zamestnávateľa, možnosť namietnuť neplatnosť skončenia pracovného pomeru;
7. pracovný poriadok;

Video_04 – Aktuálne zmeny v Zákonníku práce účinné od 4.4.2020

1. zmeny v ZP na základe schváleného zákona NR SR č. 63/2020 Z. z. v § 141, odsek 1 a § 141, odsek 3 ZP ;
2. zmeny v ZP na základe schváleného zákona NR SR č. 66/2020 Z. z. zavedením nového dočasného § 252b ZP, ktorý zaviedol zmeny v :
    - § 52 – domácka práca a telepráca,
    - § 64 – zákaz výpovede,
    - § 90, odsek 9 – rozvrhnutie pracovného času,
    - § 111, odsek5 – určenie nástupu na dovolenku,
    - § 141 – dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca,
    - § 142 – prekážky na strane zamestnávateľa,
    - § 157, odsek 3 – návrat zamestnancov do zamestnania po odpadnutí prekážky v práci ;
3. KURZ ARBAIT – nová forma podpory zamestnávateľov prostredníctvom kompenzácie miezd zamestnancov štátom ;
4. Informácia o najnovších opatreniach upravujúcich podmienky zamestnávania v pracovnoprávnych vzťahoch s dôrazom na informáciu o poslednej pripravovanej novele Zákonníka práce, ktorá je v týchto dňoch predmetom rokovania NR SR a ktorá umožní flexibilnejšie reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú ;

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Podľa § 1 ods. 5 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak Zákonník práce neustanovuje inak. Zákonník práce ustanovuje inak v prípade predzmluvných vzťahov, ktoré sa posudzujú ako pracovnoprávne vzťahy (hoci vznikajú pred uzatvorením pracovnej zmluvy).

V rámci predzmluvných vzťahov má zamestnávateľ, ako aj fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, informačnú povinnosť.

Zamestnávateľ pred uzatvorením pracovnej zmluvy je povinný informovať fyzickú osobu, ktorá sa uchádza uňho o zamestnanie:

- o právach a povinnostiach, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy pre budúceho zamestnanca a
- o pracovných a mzdových podmienkach, za ktorých má vykonávať prácu.

Zamestnávateľ môže vyžadovať informácie týkajúce sa zdravotnej alebo psychologickej spôsobilosti, prípadne iného predpokladu na výkon práce od budúceho zamestnanca len vtedy, ak sa na daný výkon práce osobitná spôsobilosť vyžaduje. **Ak určitý druh práce vyžaduje osobitnú spôsobilosť zamestnanca, zamestnávateľ smie uzatvoriť pracovný pomer len s osobou, ktorá osobitné predpoklady spĺňa.**

Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa prvýkrát uchádza o zamestnanie, požadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú by mala fyzická osoba u zamestnávateľa vykonávať. Od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnaná, môže zamestnávateľ požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

Zamestnávateľ nesmie od uchádzača o zamestnanie požadovať informácie týkajúce sa tehotenstva, rodinných pomerov, bezúhonnosti, politickej príslušnosti a náboženskej príslušnosti. **Novela opäť upravila, že od uchádzača nemožno požadovať aj informácie týkajúce odborovej príslušnosti.** Zamestnávateľ môže vyžadovať od fyzickej osoby informáciu týkajúcu sa jej bezúhonnosti len v prípade, ak to vyžaduje osobitný právny predpis alebo ak bezúhonnosť ako požiadavku vyžaduje povaha práce.

Právna úprava predzmluvných vzťahov Slovenskej republiky je, čo sa týka najmä možnosti zisťovania skutočností o uchádzačoch o zamestnanie, príliš jednoduchá. Zamestnávatelia v snahe poznať svojho uchádzača čo najlepšie nemajú možnosť získať napr. referencie od bývalého zamestnávateľa na uchádzača o zamestnanie, prípadne ďalšie informácie, ktoré by pomohli zamestnávateľom vo výbere svojich zamestnancov.

V rámci predzmluvných vzťahov je potrebné okrem Zákonníka práce, zásady rovnakého zaobchádzania rešpektovať aj ľudské práva zakotvené v Ústave Slovenskej republiky, a to právo jednotlivca na ľudskú dôstojnosť, ochranu súkromia a ochranu osobnosti.

Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi okrem informačnej povinnosti aj povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania pri prijímaní do zamestnania, ak ide o prístup k zamestnaniu.

Ak by zamestnávateľ vyžadoval od uchádzača „zakázané“ informácie, prípadne by porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, hrozí mu pokuta od inšpektorátu práce a fyzická osoba, ktorá sa uchádzala o zamestnanie, môže navyše požadovať primeranú peňažnú náhradu, výšku ktorej Zákonník práce neupravuje.

Fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu.

Povinnosti týkajúce sa predzmluvných pracovnoprávnych vzťahov upravuje aj zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Podľa tohto zákona je **zakázané zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, národného, sociálneho pôvodu, pohlavia, veku, jazyka, viery, náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti a pod.** V prípade porušenia tejto povinnosti hrozí zamestnávateľovi pokuta udelená inšpektorátom práce.

Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy **nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke** zamestnania podľa osobitného predpisu.

Pracovný posudok môže zamestnávateľ vydať len na žiadosť zamestnanca, nie tretieho subjektu.

Pracovnoprávne vzťahy významne zasahujú do života prevažnej väčšiny občanov, ktorí sú buď v pozícii zamestnancov alebo zamestnávateľov. Preto každý zbytočný omyl, každé porušenie právnych noriem ustanovených hlavne v platnom Zákonníku práce, má obyčajne nepriaznivý dopad na kvalitu pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi.

Praktické skúsenosti dokazujú, že k porušeniu platných právnych ustanovení práva dochádza často úmyselne, a to bohužiaľ zo strany zamestnávateľov. Potom takéto „omyly" zvyčajne poškodzujú zamestnancov, ktorí síce majú právne možnosti brániť sa, ale ich právne vedomie je aktuálne na oveľa nižšej úrovni, ako právne vedomie a prístup k informáciám zamestnávateľov.

Zákonník práce síce umožňuje zamestnancom aj zamestnávateľom využívať na svoju obranu súdy, na čo nás odkazuje aj **§ 14 Zákonníka práce**, skúsenosti však dokazujú, že hlavne zamestnanci vedome toto právo nevyužijú v okamihu, keď sa dozvedia výšku možných finančných nákladov na trovy súdneho konania resp. trovy právneho zastúpenia. A to aj napriek pozitívnym trendom, ktoré signalizujú, že pracovnoprávne spory sa v súčasnosti už riešia rýchlejšie ako v minulých rokoch a je im zo strany súdov venovaná rovnaká pozornosť ako sporom občianskoprávnym či obchodnoprávnym.

Študijný materiál by vás mal upozorniť na situácie, kedy dochádza v praxi najčastejšie k omylom buď na základe nesprávneho zhodnotenia podmienok pred právnym úkonom, alebo nesprávnou aplikáciou platného zákona.

V súčasnej dobe, po poslednej veľkej novelizácii Zákonníka práce, platnej od 1.1.2013, je to o to dôležitejšie, že dôraz na dodržiavanie zákona je nutné klásť aj pri zamestnávaní občanov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pretože tieto sa svojim obsahom veľmi priblížili k právam a povinnostiam, ktoré sú charakteristické pre zamestnancov v pracovnom pomere.

Zákonník práce je ústredným právnym predpisom, ktorý pracovnoprávne vzťahy upravuje, je však potrebné aplikovať ho s vedomím, že na pracovnoprávny vzťah pôsobia ďalšie súvisiace predpisy, ktorých znalosť je veľmi dôležitá.

Vzniku pracovného pomeru predchádza predzmluvná komunikácia s fyzickou osobou, ktorá ešte nie je zamestnancom

Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Podľa **§ 1 ods. 5** Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, **ak nie je ďalej,** prípadne v osobitnom predpise, **ustanovené inak.** Vzťahy medzi budúcim možným zamestnancom a budúcim možným zamestnávateľom, **vznikajúce ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy.** Práve preto **predstavujú dôležitú výnimku vzniku pracovnoprávnych vzťahov** (uvedenú slovami: „ak nie je ďalej ustanovené inak"), pretože **pracovnoprávne vzťahy nie sú obmedzené len trvaním pracovného pomeru**, ale odvíjajú sa už skôr **pred uzatvorením zmluvy alebo dohody**. Pracovnoprávne vzťahy môžu tiež pokračovať napríklad pri súdnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru alebo pri vymáhaní náhrady škody aj s odstupom času po skončení pracovného pomeru.

Črtou, ktorá charakterizuje pracovnoprávny vzťah je skutočnosť, že **ide o výkon závislej činnosti, teda o odplatnú prácu**. Tým sa pracovnoprávny vzťah líši napríklad od obchodného alebo občianskeho vzťahu, kedy sú obaja zmluvní partneri v rovnocennej polohe. **Šesť vecných znakov** závislej práce, ktoré sú po novom zadefinované **od 1.1.2013 v § 1, odsek 2 ZP**, práve tieto obchodné a občianske vzťahy od pracovnoprávnych výrazne odlišuje.

Tu je potrebné zdôrazniť, že **nie je správne uzatvárať manažérske zmluvy alebo príkazné zmluvy namiesto pracovných zmlúv.** Tieto zmluvy patria do iných právnych odvetví, ktoré nemožno zamieňať s pracovným právom. Treba rozlišovať, či spoločník alebo člen predstavenstva či iného štatutárneho orgánu vykonáva pre zamestnávateľa závislú činnosť, alebo či vykonáva svoju funkciu člena orgánu, aj keď len povereného riadiť.

- V prvom prípade, **ak spoločník alebo člen predstavenstva či iného štatutárneho orgánu vykonáva pre zamestnávateľa závislú činnosť, je nutné uzatvoriť pracovnú zmluvu**,

- v druhom prípade, **ak vykonáva svoju funkciu člena orgánu, aj keď len povereného riadiť, treba uzatvoriť zmluvu o výkone funkcie**.

Manažérska zmluva nie je upravená v žiadnom právnom predpise a v praxi sa týmto názvom nesprávne pomenováva v podstate pracovná zmluva. Preto, ak sa napriek všetkému manažérska zmluva uzavrie, **bez ohľadu na názov by mala mať všetky obsahové náležitosti ako má pracovná zmluva.** Nie je žiadnou chybou, ak predseda predstavenstva, ktorý je zároveň riaditeľom spoločnosti, **podpíše vlastnú pracovnú zmluvu**, avšak jej **obsah s ním musí dohodnúť predstavenstvo**, resp. iný poverený člen predstavenstva a musí byť o tomto postupe dostupný záznam.

Už v základných zásadách Zákonník práce dbá na princípy **odstránenia akejkoľvek diskriminácie fyzických osôb** v pracovnoprávnom vzťahu a prostredníctvom **§ 41 ZP** už pri vzniku prvého kontaktu uchádzača o zamestnanie s potenciálnym zamestnávateľom **venuje značnú pozornosť otázke predzmluvných vzťahov**.

Pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania **nesmie byť porušená zásada rovnakého zaobchádzania** a **rovnakého prístupu k zamestnaniu** bez ohľadu napríklad na pohlavie alebo vek uchádzača. Ďalej ide o zabránenie možnej diskriminácie uchádzača o zamestnanie v súvislosti so zdravotným stavom, sexuálnou orientáciou, rodinnými pomermi, prípadne z iných dôvodov. Zamestnávateľ preto nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o bezúhonnosti okrem prípadu, že si to vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať alebo keď ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, o politickej príslušnosti uchádzača, odborovej a náboženskej príslušnosti. Vylučuje sa možnosť získavania údajov o budúcom zamestnancovi prostredníctvom genetických testov. **Zamestnávateľ môže požadovať predloženie pracovného posudku** a **potvrdenia o predchádzajúcom zamestnaní** (zápočet rokov).

Ak sa však na výkon práce vyžaduje **zdravotná spôsobilosť** alebo psychická spôsobilosť na prácu podľa osobitných predpisov, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu. Ak by uzatvoril pracovný pomer bez ohľadu na zdravotnú a psychickú spôsobilosť zamestnanca na dohodnutú prácu alebo bez ohľadu na to, či spĺňa predpoklady podľa osobitného predpisu, **jeho konanie by bolo protiprávne** s možnosťou postihu nielen zo strany inšpekcie práce, ale aj zo strany samotného zamestnanca vo forme náhrady škody, ak by mu vznikla.

S **mladistvým** možno uzatvoriť pracovnú zmluvu iba po jeho predchádzajúcom lekárskom vyšetrení. Okrem toho je v tomto prípade zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého. Od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, možno vyžadovať len informácie súvisiace s prácou, ktorú má vykonávať. Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší uvedené povinnosti a uchádzač je schopný preukázať takéto porušenie, má **právo na primeranú peňažnú náhradu, ktorá nie je limitovaná**. Preto súd pri rozhodovaní o výške náhrady je viazaný len **primeranosťou a dobrými mravmi**. *Dobrými mravmi sú **pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku** (uznesenie Ústavného súdu SR z 24. 2. 2011, č. k. IV. ÚS 55/2011-19).*

Na druhej strane aj uchádzač o zamestnanie má určité povinnosti, a to najmä pravdivo informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.

Význam § 1, odsek 4 Zákonníka práce

V § 1 ods. 4 ZP je vyjadrený **vzťah subsidiarity Občianskeho zákonníka voči Zákonníku práce** (subsidiarita – podporné pôsobenie) Uvedené znamená, že **na niektoré ustanovenia prvej časti Zákonníka práce sa vzťahuje subsidiárna pôsobnosť všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka.**

Vo **všeobecnej časti ZP upravuje niektoré ustanovenia, ktoré sú špecifické pre oblasť pracovného práva.** V takých prípadoch, **kde konkrétna úprava Zákonníka práce chýba**, **sa aplikujú príslušné ustanovenia všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.**

V prípadoch, v ktorých Zákonník práce v rámci všeobecnej časti upravuje len osobitosti konkrétneho problému (napr. spôsoby zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, pracovnoprávna

subjektivita, doručovanie písomností, požiadavka na formálnu platnosť právnych úkonov atď.), **ich právna úprava sa bude spravovať iba právnym režimom Zákonníka práce.**

PLATNOSŤ A NEPLATNOSŤ PRÁVNYCH ÚKONOV

V obsahovej náplni **ustanovenia § 17 ZP sa taxatívne vymedzujú dôvody, v prípade vzniku ktorých je právny úkon neplatný.**

V súčasnej právnej úprave je Zákonníkom práce v § 17 (nad rámec dôvodov neplatnosti právneho úkonu, ktoré predvída Občiansky zákonník) **explicitne označovaný ako neplatný právny úkon každý taký prejav vôle, v ktorom nastane niektorá z nasledovných skutočností**:

- vzdávanie sa svojich práv zamestnancom vopred,
- neudelenie predpísaného súhlasu príslušným orgánom,
- neudelenie predpísaného súhlasu zákonným zástupcom,
- neudelenie predpísaného súhlasu zástupcami zamestnancov,
- neprerokovanie vopred so zástupcami zamestnancov alebo
- neuskutočnenie právneho úkonu formou predpísanou týmto zákonom.

S výnimkou **vzdávania sa svojich práv zamestnancom vopred**, **ktoré samo osebe spôsobuje absolútnu neplatnosť právneho úkonu**, sa pri ostatných uvedených skutočnostiach **na to, aby bol právny úkon považovaný ex lege za neplatný, vyžaduje okrem vzniku konkrétneho dôvodu aj súčasné naplnenie podmienky, že Zákonník práce alebo osobitný pracovnoprávny predpis musí s výskytom toho - ktorého dôvodu právny následok neplatnosti právneho úkonu aj výslovne spájať.**

Neplatnosť právnych úkonov v odvetví pracovného práva môže byť základom pre vznik nároku na náhradu škody, resp. na náhradu mzdy. Medzi následky neplatnosti právnych úkonov patrí eventuálny **vznik nielen pracovnoprávnej, ale aj administratívnoprávnej, či dokonca trestnoprávnej zodpovednosti**. Právnym následkom vád právneho úkonu je aj **právo na odstúpenie od právneho úkonu, predovšetkým právo na odstúpenie od uzavretej zmluvy**. Plnenie z neplatného právneho úkonu sa v pracovnom práve posudzuje ako **bezdôvodné obohatenie**. Účastník pracovnoprávneho vzťahu je povinný vrátiť druhému účastníkovi všetko, čo na základe neplatného právneho úkonu získal. **Neplatnosť právneho úkonu v pracovnom práve pôsobí vždy od začiatku (**ex tunc). **To znamená, že právny úkon sa nestáva neplatným až okamihom, v ktorom bol za neplatný vyhlásený**. Výnimkou je odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti, ktoré je účinné od okamihu odstúpenia (ex nunc).

Pracovné právo zakotvuje **zvýšenú ochranu zamestnanca v prípade neplatnosti právneho úkonu.** Predpokladom zásadnej povahy, z ktorého sa vychádza, je **dobrá vôľa na strane zamestnanca**. V prípade, **ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí aj zamestnávateľ, takáto neplatnosť nemôže byť na ujmu zamestnanca**. Iba vtedy, ak si zamestnanec neplatnosť právneho úkonu spôsobí sám (napr. utajovaním potrebných skutočností, fabuláciou faktov, klamaním o skutočnom stave zverených hodnôt a pod.), účinky neplatnosti právneho úkonu ho zaťažujú v plnom rozsahu.

Predovšetkým so zreteľom na ochrannú funkciu pracovného práva popri všeobecných dôvodoch neplatnosti právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka Zákonník práce okrem občianskoprávnej úpravy zakotvil aj **osobitné dôvody neplatnosti právnych úkonov v pracovnom práve.** Najčastejšie sa vyskytujúcim právnym následkom vád právnych úkonov v pracovnom práve je **neplatnosť právnych úkonov**. Neplatný právny úkon je existujúci právny úkon, s ktorým však objektívne právo nespája tie právne následky, ktoré spája s platným právnym úkonom.

Teória pracovného práva spravidla rozlišuje tieto **druhy neplatnosti**:

- **absolútna neplatnosť** právneho úkonu,
- **relatívna neplatnosť** právneho úkonu,
- **čiastočná neplatnosť** právneho úkonu.
-

V pracovnom práve dominuje výskyt absolútnej neplatnosti právneho úkonu. Absolútna neplatnosť právneho úkonu znamená, že :

- právny úkon je síce pokladaný za existujúci, ale je neplatný, a preto jeho právne následky nenastanú,
- nastáva ex lege, t. j. priamo zo zákona,
- môže sa jej dovolávať každý, nielen účastníci právneho úkonu (napr. zamestnanec, spoluzamestnanec, prokurátor a pod.),
- pôsobí voči všetkým (erga omnes),
- pôsobí od začiatku (ex tunc),
- súd na ňu musí prihliadať ex officio (z úradnej povinnosti),
- nie je možné ju konvalidovať (t. j. napraviť dodatočným „zhojením vád" spôsobujúcich neplatnosť právneho úkonu).

Právny úkon je absolútne neplatný bez ohľadu na to, či sa niekto dôvodu neplatnosti dovolal. Z toho vyplýva, že **nie je potrebné, aby bola táto neplatnosť deklarovaná v súdnom rozhodnutí.** Ako už bolo uvedené vyššie, absolútne neplatný právny úkon nemožno konvalidovať, t. j. dodatočne napraviť prostredníctvom odstránenia dôvodov neplatnosti. **Takýto (absolútne) neplatný právny úkon treba urobiť znova.**

Relatívna neplatnosť je neplatnosť len vo vzťahu k účastníkovi, ktorému je neplatný právny úkon na ujmu. Len tento účastník sa jej môže dovolávať. V odvetví pracovného práva platí relatívna neplatnosť výhradne iba v prípade uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na príslušnom súde. Relatívnej neplatnosti sa môže dovolávať len ten účastník, ktorému je neplatnosť na ujmu. **Z toho vyplýva, že ak sa oprávnený účastník nedovoláva vyslovenia neplatnosti právneho úkonu, resp. kým neplatnosť nevysloví príslušný súd, má právny úkon následky platného právneho úkonu**. Ak je však právny úkon vyhlásený súdom za neplatný, môže sa neplatnosti dovolávať každý, t. j. aj osoby, ktoré neboli neplatnosťou právneho úkonu priamo dotknuté.

Od neplatnosti celého právneho úkonu je nutné odlišovať **čiastočnú neplatnosť**. Pri neplatnosti právnych úkonov v tomto zmysle platí zásada, že **neplatné sú iba tie časti úkonu, ktoré sú postihnuté dôvodom neplatnosti**. **Ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, je neplatná len táto časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu.**

Platnosť právneho úkonu často predchádza jeho účinnosti, môže však tiež časovo splývať s účinnosťou právneho úkonu. **Otázku platnosti či neplatnosti právneho úkonu je potrebné posudzovať podľa kritéria času, keď bol právny úkon urobený, zároveň so zreteľom na okolnosti, ktoré v tomto čase existovali. Právny úkon nespĺňajúci predpísané náležitosti sa prieči objektívnemu právu**, **ktoré ho následne spravidla sankcionuje najčastejšie neplatnosťou.**

Pre sféru pracovnoprávnych vzťahov je právne relevantný aj **dôvod neplatnosti právnych úkonov spočívajúci v nemožnosti plnenia**. Podľa Občianskeho zákonníka platí, že **nemožnosť plnenia vedie k právnemu následku neplatnosti právneho úko**nu. OZ pritom však nerozlišuje, či ide o počiatočnú alebo následnú nemožnosť plnenia.
Zo znenia ustanovenia § 17 vyplýva nepriamo záver, že **tieseň nie je dôvodom neplatnosti pracovnoprávnych úkonov. V prípade, ak bol pracovnoprávny úkon uskutočnený v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok, podľa § 49 Občianskeho zákonníka je možné od takéhoto právneho úkonu odstúpiť.**

Z príslušných ustanovení (§ 38 – § 42) Občianskeho zákonníka vyplýva, že za neplatný sa považuje každý taký právny úkon:

- **ktorý sa neurobil slobodne, vážne, určito alebo zrozumiteľne (§ 37 ods. 1 OZ),**
- **ktorého predmetom je nemožné plnenie (§ 37 ods. 2 OZ),**
- **ktorý urobila osoba, ktorá nemá spôsobilosť na právne úkony (§ 38 ods. 1 OZ),**
- **ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom (§ 39 OZ),**
- **ktorý nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje zákon alebo dohoda účastníkov (§ 40 OZ),**
- **ktorý bol urobený v omyle vo vôli alebo v omyle prejavu vôle (§ 45 ods. 2 OZ a § 49a OZ),**

- **ak konajúca osoba uskutočnila právny úkon v stave duševnej poruchy, ktorá ju robí na tento úkon neschopnou.**

Dôvodom neplatnosti právneho úkonu podľa Zákonníka práce pre oblasť pracovného práva je aj **dôvod spočívajúci v tom, že sa zamestnanec vopred vzdá svojho práva**. **Tento dôvod je spojený s priamym právnym následkom neplatnosti právneho úkonu.** V uvedených situáciách **je potrebné rozlišovať, či sa zamestnanec vzdal svojich práv vopred, napríklad už pri uzatvorení pracovnej zmluvy, alebo až následne**, napr. potom, ako mu bola zo strany zamestnávateľa vyplatená mzda a zamestnanec s ňou naložil podľa svojho vlastného uváženia.

V súvislosti s dôvodom neplatnosti právneho úkonu spočívajúceho vo vzdaní sa práva vopred **Zákonník práce berie do úvahy len tie prípady, keď sa vopred vzdá svojich práv zamestnanec, nie zamestnávateľ**. Pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov je potrebné diferencovať, či ide o právo, ktoré už vzniklo, alebo o právo, ktoré vznikne do budúcnosti.

Zo strany zamestnanca vzdanie sa práva vopred smeruje k právu, ktoré má alebo môže vzniknúť v budúcnosti. V situácii, **ak by sa zamestnanec vzdal takéhoto práva do budúcnosti, právny úkon by bol absolútne neplatný.**

Vzdanie sa práva vopred zo strany zamestnávateľa by nemalo za dôsledok neplatnosť právneho úkonu, pretože nie je súčasťou všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka.

Je ustanovené, že **právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný. V súlade s uvedeným, ak by napr. zamestnanec v rámci tzv. náhodných zložiek pracovnej zmluvy súhlasil s tým, že sa zrieka svojho ústavou a zákonom garantovaného práva na dovolenku za kalendárny rok s platnosťou na tri roky vopred, išlo by o absolútne neplatné ustanovenie v takejto pracovnej zmluve**. Pritom by išlo o tzv. **čiastočnú neplatnosť právneho úkonu**, t. j. pracovná zmluva ako celok by zostávala platná, ale tá jej časť(ustanovenie, resp. klauzula o vzdaní sa nároku na dovolenku vopred), ktorú by bolo možné oddeliť od ostatného obsahu pracovnej zmluvy, **by bola neplatná od momentu podpísania pracovnej zmluvy** so spornou klauzulou.

VZNIK PRACOVNÉHO POMERU

Pracovný pomer možno podľa súčasnej právnej úpravy založiť len pracovnou zmluvou (nie voľbou ani vymenovaním).

Pracovná zmluva je dvojstranným právnym úkonom (zmluvou, dohodou), ktorým fyzická osoba a zamestnávateľ zhodne prejavujú vôľu uzatvoriť pracovný pomer. Pracovná zmluva je v nadväznosti na § 18 Zákonníka práce uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. **Čo sa týka spôsobu uzavretia pracovnej zmluvy, ako aj jej náležitostí ako právneho úkonu, spravuje sa nielen ustanoveniami Zákonníka práce, ale aj ustanoveniami Občianskeho zákonníka o právnych úkonoch.**

Pri uzatváraní pracovnej zmluvy sú zmluvné strany v rovnakom právnom postavení, ich právne postavenie sa v priebehu trvania pracovného pomeru mení a uplatňuje sa **princíp subordinácie, t. j. podriadenosti zamestnanca zamestnávateľovi.**

Zákonník práce kogentným spôsobom upravuje **formálne a obsahové náležitosti pracovnej zmluvy** s tým, že umožňuje účastníkom pracovného pomeru dohodnúť si aj ďalšie pracovné podmienky (práva a povinnosti) v rámci jeho dispozitívnych noriem. Takto dohodnuté pracovné podmienky nesmú byť dohodnuté v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a kogentnými normami pracovného práva.

Pracovný pomer je špecifický v tom, že **okrem podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve sa účastníci pracovného pomeru musia spravovať aj tými podmienkami, ktoré určujú všeobecne záväzné pracovnoprávne predpisy, prípadne kolektívne zmluvy alebo interné predpisy zamestnávateľa.** Tieto pracovné podmienky ich zaväzujú bez toho, aby sa na nich dohodli, dokonca si nemôžu dohodnúť pracovné podmienky, ktoré by boli v rozpore s určenými pracovnými podmienkami zakotvenými v kogentných normách.

Podľa § 42 Zákonníka práce sa **pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom**. Jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Z uvedeného vyplýva povinnosť uzatvárať pracovné zmluvy v písomnej forme.

Vzhľadom na to, že predmetné ustanovenie neobsahuje doložku neplatnosti podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce, **pracovná zmluva uzatvorená v inej ako písomnej forme je platná,** (t. j. ak by bola dohodnutá ústne alebo konkludentne).

Hoci pracovná zmluva musí mať všetky náležitosti požadované v ustanovení § 43 ods. 1 Zákonníka práce, nemusí byť vo všetkých prípadoch uzatvorená písomnou formou, ale prejavy vôle účastníkov sa môžu uskutočniť i iným spôsobom, ktorý nevzbudzuje pochybnosti o tom, čo chceli účastníci prejaviť.[1]

Ak nedôjde k uzatvoreniu písomnej pracovnej zmluvy, dochádza síce k porušeniu pracovnoprávnych predpisov, za čo by mohol zamestnávateľa sankcionovať inšpektorát práce, **nedodržanie písomnej formy nespôsobuje neplatnosť pracovnej zmluvy** (R 68/1971).

Zákonník práce pozná aj **inštitút voľby a vymenovania**, avšak len ako predpokladu (predpoklad je daný všeobecne záväzným právnym predpisom) alebo požiadavky (požiadavku si stanovuje zamestnávateľ) výkonu funkcie pre určité kategórie zamestnancov. Po voľbe a vymenovaní je potrebné uzatvoriť pracovnú zmluvu, pretože pracovná zmluva predstavuje výlučný spôsob založenia pracovného pomeru.

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako **predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu** alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, **pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní** (t. j. najprv dôjde k voľbe, vymenovaniu a následne sa uzatvára pracovná zmluva). V prípade, ak výkon práce nespĺňa očakávania zamestnávateľa, zamestnávateľ **zamestnanca odvolá z funkcie, čím je naplnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce** a zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď (t. j. **najprv je potrebné zamestnanca odvolať z funkcie, potom dať výpoveď pre nespĺňanie požiadavky a až uplynutím výpovednej doby sa končí pracovný pomer, nie okamihom odvolania z funkcie**).

Z tohto hľadiska teda nerozhoduje okolnosť, že účastníci neuzatvorili písomnú pracovnú zmluvu, pretože k vzniku pracovného pomeru mohlo dôjsť konkludentnými činmi, ak sa účastníci dohodli na obsahu pracovnej zmluvy a podľa nej konali (R 9/1997).

Pracovný pomer sa podľa § 42 ZP zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. V praxi sa však často stáva, že zamestnanec začne pracovať bez toho, aby mu zamestnávateľ dal písomnú pracovnú zmluvu v deň nástupu do práce. Dĺžka doby výkonu práce pre zamestnávateľa bez písomnej pracovnej zmluvy je rôzna.

V záujme ochrany zamestnanca Zákonník práce **nepostihuje neplatnosťou vznik pracovného pomeru** na základe **faktického výkonu práce** bez písomnej pracovnej zmluvy. Ak zamestnanec po vzájomnej dohode začne pracovať bez pracovnej zmluvy, **platí domnienka**, **že jeho pracovný pomer vznikol na základe ústnej dohody.**

Zamestnanec, ktorý v takýchto prípadoch pracuje bez písomnej pracovnej zmluvy **môže mať oprávnené obavy a pochybnosti o platnosti svojho pracovného pomeru** a tiež sa má právo obávať, že nedostane zaplatené za prácu resp. či ho zamestnávateľ poistil. Takéhoto zamestnanca je potrebné ubezpečiť, že zamestnávateľ je síce povinný uzavrieť pracovnú zmluvu písomne a dať mu ju v deň nástupu do práce, ale **ak po vzájomnej dohode zamestnanec začne pracovať bez pracovnej zmluvy, jeho pracovný pomer vznikne na základe ústnej dohody**.

Takýto **pracovný pomer je platný** aj vzhľadom na **§ 17 ods. 2 ZP**, podľa ktorého je neplatný len taký právny úkon, ktorý sa neurobil predpísanou formou, **ak je neplatnosť uvedená priamo v príslušnom ustanovení**. Keďže v ustanovení o vzniku pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy **nie je uvedené, že bez písomnej pracovnej zmluvy je pracovný pomer neplatný**, **právnu záväznosť má preto aj ústne uzatvorená pracovná zmluva**. Zamestnancov pracovný pomer teda právoplatne vznikol, a preto sa nemusíte obávať, že nedostanete za prácu zaplatené.

V tomto prípade by však **zamestnávateľ však porušil § 42 Zákonníka práce,** kde mu je uložená povinnosť uzavrieť pracovnú zmluvu písomne. Za toto porušenie mu môže byť uložená sankcia príslušným inšpektorátom práce.

Pre samotného zamestnanca však môže mať absencia písomnej pracovnej zmluvy iné nepriaznivé následky. Ak **zamestnávateľ nesplní dohodnuté pracovné podmienky**, zamestnanec ich bude môcť vymáhať len veľmi ťažko, pretože mu bude chýbať dôkaz o tom, na čom sa ústne dohodli. Zamestnancom sa preto

v odborných kruhoch aj prostredníctvom školení odporúča, **aby sa domáhali písomnej pracovnej zmluvy**. Mali by oznámiť zamestnávateľovi, že sú pripravení podať podnet na príslušný inšpektorát práce na vykonanie kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a preukázať tak už pri vzniku pracovného pomeru, **že sú zamestnávateľovi rovnocenným partnerom** v otázke uplatňovania svojich práv a oprávnených nárokov.

Poistenie zamestnanca nie je viazané na pracovnú zmluvu, ale na skutočný výkon práce. Pred začiatkom výkonu práce, musí zamestnávateľ tohto zamestnanca poistiť. Ak si zamestnávateľ uvedenú povinnosť nesplnil, bude sa za to zodpovedať on, nie zamestnanec. Nič však nebráni tomu, aby si zamestnanec v príslušných poisťovniach zistil, či ho zamestnávateľ poistil.

Čo musí obsahovať pracovná zmluva

V pracovnej zmluve si fyzická osoba a zamestnávateľ dohodnú základné podmienky výkonu závislej práce, ako aj ďalšie podmienky, na ktorých majú záujem a ktoré umožňujú pracovnoprávne predpisy dohodnúť. Zákonník práce v § 43 zakotvuje obsahové náležitosti pracovnej zmluvy a rozlišuje **podstatné, pravidelné a ďalšie** obsahové náležitosti.

Aby bol založený platný pracovný pomer, zamestnávateľ si musí so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť **podstatné náležitosti, a to druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky.** Vzhľadom na to, že pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon, aby bola platná, musí spĺňať všetky náležitosti právneho úkonu podľa občianskeho a pracovného práva**. Občiansky zákonník okrem iného požaduje, aby bol právny úkon určitý a zrozumiteľný**, preto aj jednotlivé obsahové náležitosti musia byť dohodnuté určito a zrozumiteľne.

Podstatné obsahové náležitosti

Druh práce

Podľa § 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je potrebné dohodnúť v pracovnej zmluve **druh práce, jeho stručnú charakteristiku.** Zákonník práce ani iný právny predpis nedefinuje, čo je to druh práce ani nevymedzuje, akým spôsobom možno druh práce dohodnúť. **Práca, ktorá je vykonávaná v pracovnom pomere, musí byť určená druhovo**.

Od dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve závisí **šírka dispozičného oprávnenia zamestnávateľa** (t. j. rozsah možností, v akom môže zamestnávateľ riadiť zamestnanca). Je preto vhodné vopred zvážiť, akým spôsobom vymedziť druh práce. Ak by bol druh práce vymedzený príliš úzko, zamestnávateľova možnosť dispozície by bola veľmi obmedzená, naopak, ak by bol druh práce vymedzený príliš široko, mohlo by to spôsobiť neplatnosť dohodnutia druhu práce.

Ak by zamestnávateľ prekročil svoje dispozičné oprávnenie a prideľoval zamestnancovi prácu, ktorá vybočuje z dohodnutého druhu práce, zamestnanec môže výkon takejto práce odmietnuť a toto správanie zamestnanca nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

V pracovnej zmluve si môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom jeden alebo aj viacero druhov práce s tým, že môžu byť určené alternatívne alebo kumulatívne.

Zákonník práce požaduje okrem vymedzenia druhu práce zakotviť v pracovnej zmluve aj **stručnú charakteristiku práce.** Malo by ísť o stručný a výstižný opis pracovných činností, ktoré má zamestnanec vykonávať.

S dohodnutým druhom práce súvisí aj **pracovná náplň**. Pracovná náplň obsahuje podrobnejšie vymedzený druh práce, konkretizuje pracovné úlohy zamestnanca a povinnosti, ktoré pre zamestnanca vyplývajú z pracovnoprávnych predpisov. Pracovná náplň môže obsahovať len tie úlohy a povinnosti, ktoré vyplývajú z dohodnutého druhu a miesta výkonu práce. **Pracovná náplň môže byť súčasťou pracovnej zmluvy alebo môže tvoriť samostatný dokument**.

Ak by pracovná náplň bola nevyhnutnou súčasťou pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu, meniť pracovnú náplň by bolo možné len so súhlasom zamestnanca. Preto **je vhodnejšie, ak zamestnávateľ pracovnú náplň vydá ako samostatný dokument. Na jej zmenu už nebude potrebovať súhlas zamestnanca, pretože v tom prípade bude pracovná náplň jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa.**

Miesto výkonu práce

Ďalšou podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy je dohodnuté miesto výkonu práce. **Zákonník práce upravuje, že ako miesto výkonu práce môže byť dohodnutá obec, časť obce alebo inak určené miesto.** Šírka dispozičného oprávnenia zamestnávateľa závisí od vymedzenia miesta výkonu práce. Miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu alebo iným spôsobom (vymedzenie okresu, kraja, regiónu a pod.).

V pracovnej zmluve **možno dohodnúť jedno alebo viacero miest výkonu práce**. Vymedzenie miesta výkonu práce by malo odzrkadľovať konkrétne organizačné usporiadanie zamestnávateľa (či zamestnávateľ vykonáva svoju činnosť na viacerých miestach alebo má svoju činnosť sústredenú na jednom mieste), druh vykonávanej práce (napr. pre pozíciu riaditeľa marketingu a reklamy bude miesto výkonu práce dohodnuté širšie, pre pozíciu predavačky v potravinách užšie).

Pojem miesta výkonu práce sa odlišuje od pojmu pracovisko. Miesto výkonu práce sa môže, ale aj nemusí zhodovať s pojmom pracovisko. **Pracoviskom sa rozumie určitý ohraničený priestor alebo organizačná zložka, v ktorých zamestnanec dohodnutú prácu vykonáva, napríklad dielňa, prevádzka, cech, sklad, kancelária, oddelenie, učtáreň a podobne (R 31/1980).** Ešte je potrebné odlišovať pojem **pravidelné pracovisko**, ktoré je dohodnuté pre účely poskytovania cestovných náhrad podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Deň nástupu do práce

Vznik pracovného pomeru je viazaný na **dohodnutý deň nástupu do práce** (nie až na deň, v ktorom prvýkrát došlo k faktickému výkonu práce zamestnanca. Z uvedeného vyplýva, že ak by aj v dohodnutý deň nástupu do práce nedošlo k výkonu práce, pracovný pomer vznikne).

Zákonník práce dohodnutie dňa nástupu do práce bližšie neupravuje. **Judikatúra uprednostňuje dohodnutie dňa nástupu do práce na prvý deň mesiaca**. Deň nástupu do práce možno vymedziť uvedením konkrétneho kalendárneho dňa alebo iným spôsobom, ktorý bude určitý a nebude vzbudzovať pochybnosti (napr. po úspešnom skončení vysokoškolského štúdia).

Mzdové podmienky

Odplatnosť predstavuje jeden zo zásadných a základných atribútov pracovného pomeru. Právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby mu umožnila dôstojnú životnú úroveň, vyplýva z článku 36 Ústavy Slovenskej republiky. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce je **zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu.**

Za podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy, ktorú zamestnávateľ musí dohodnúť so zamestnancom, sa považujú **mzdové podmienky**. Ak by boli mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve stačí uviesť príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy.

Novela ZP účinná od 1. 9. 2011 priniesla zmenu ustanovenia § 43 v tom, že v prípade, ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

Čo obsahuje pojem mzdové podmienky, Zákonník práce presne nevymedzuje. Možno konštatovať, že pojem mzdové podmienky je širší ako pojem mzda. Pod pojmom mzdové podmienky môžeme rozumieť jednak mzdu zamestnanca, ako aj rôzne mzdové zvýhodnenia, náhrady mzdy, benefity zamestnancov a pod. Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Často dochádza k situáciám, keď **zamestnávatelia mzdové podmienky nedohodujú so zamestnancami, ale jednostranne im mzdové podmienky stanovujú v mzdovom dekréte, čím porušujú Zákonník práce**, pretože mzda musí byť so zamestnancami dohodnutá. Zamestnávatelia si môžu však v interných predpisoch upraviť ako návod podmienky dohadovania mzdových podmienok.

Je potrebné zdôrazniť, že Zákonník práce v oblasti odmeňovania v súvislosti s ochrannou funkciou **kogentne upravuje minimálnu úroveň odmeňovania**.

Základnou mzdovou podmienkou, ktorá musí byť vždy dohodnutá v pracovnej zmluve, je **mzda zamestnanca**. Podľa § 119 ods. 1 Zákonníka práce **mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda** ustanovená osobitným právnym predpisom. Minimálna mzda tak **predstavuje najnižšiu prípustnú odmenu za prácu.**

Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je však povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Pre určenie výšky minimálneho mzdového nároku je zamestnávateľ povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce, ku ktorému je priradený koeficient. Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň náročnosti práce tak predstavuje násobok minimálnej mzdy a koeficienta, ktorým je vyjadrená náročnosť práce. Často sa nerozlišuje medzi pojmami minimálna mzda a minimálny mzdový nárok **(§ 120 Zákonníka práce, minimálne mzdové nároky)**. Z tohto dôvodu býva v pracovnej zmluve dohodnutá mzda, ktorá je síce vo výške minimálnej mzdy, nezohľadňuje však stupeň náročnosti práce a je nižšia ako zákonný minimálny mzdový nárok. Dochádza tak k porušovaniu pracovnoprávnych predpisov v oblasti odmeňovania.

Vzhľadom na to, že v pracovnej zmluve je potrebné dohodnúť mzdové podmienky, **okrem mzdy si musí zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom aj podmienky odmeňovania práce nadčas, práce vo sviatok, pracovnej pohotovosti, nočnej práce a pod**. (ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve). V prípade, že účastníci pracovného pomeru chcú postupovať podľa Zákonníka práce, v pracovnej zmluve je potrebné uviesť odkaz na príslušné ustanovenie Zákonníka práce. Ak by dohoda v pracovnej zmluve o ostatných mzdových nárokoch chýbala, postup odmeňovania by sa spravoval kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce.

Pravidelné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy

Okrem podstatných obsahových náležitostí je zamestnávateľ povinný uviesť **ďalšie pracovné podmienky**, a to **výplatný termín, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby**.

Ak sú tieto podmienky uvedené v kolektívnej zmluve, stačí v pracovnej zmluve uviesť odkaz na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy. Ak by zamestnávateľ nemal ďalšie pracovné podmienky uvedené v kolektívnej zmluve a účastníci pracovného pomeru nemajú záujem upraviť pracovné podmienky odlišne od Zákonníka práce, stačí v pracovnej zmluve uviesť odkaz na príslušné ustanovenie Zákonníka práce.

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce je **mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca**, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Splatnosť mzdy môže byť dohodnutá inak, najneskôr však v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po vykonaní práce.

Deň splatnosti mzdy možno dohodnúť na ktorýkoľvek kalendárny deň príslušného mesiaca, tzv. výplatný termín. V deň výplatného termínu je zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi dohodnutú mzdu.

Pracovný čas je podľa § 85 Zákonníka práce časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. V pracovnej zmluve je potrebné uviesť najmä ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa. **Konkrétne rozvrhnutie pracovného času je v kompetencii zamestnávateľa.**

Zákonník práce v § 100 zakotvuje jednotlivé druhy dovoleniek. **Ak nie je pracovný pomer uzatvorený na dobu kratšiu ako jeden rok, predpokladá sa, že zamestnancovi vznikne nárok na dovolenku za kalendárny rok podľa § 101 – § 104 Zákonníka práce.** Zákonník práce zakotvuje minimálnu výmeru dovolenky za kalendárny rok, dlhšia výmera dovolenky môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve, v kolektívnej zmluve. Kvôli právnej istote je zamestnávateľ povinný výmeru dovolenky uviesť v pracovnej zmluve.

V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou sa pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby. Výpoveď môže dať zamestnávateľ len na základe dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce, zatiaľ čo zamestnanec môže dať podľa § 67 Zákonníka práce výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. **Výpovedná doba je upravená v § 62 Zákonníka práce.**

Ďalšie obsahové náležitosti pracovnej zmluvy

Zamestnávateľ a zamestnanec si **môžu v pracovnej zmluve dohodnúť rozličné podmienky týkajúce sa výkonu závislej práce** v rámci dispozitívnych noriem pracovného práva. Častou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy býva **dohoda o skúšobnej dobe.**

Zamestnávateľ si so zamestnancom môže dohodnúť miesto výkonu práce v cudzine. Ak je miesto výkonu práce dohodnuté v cudzine a čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac, podľa § 43 ods. 5 Zákonníka práce zamestnávateľ v pracovnej zmluve je povinný uviesť aj ďalšie náležitosti, a to čas výkonu práce v cudzine, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť, ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách a prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

Podľa § 57 Zákonníka práce **môže zamestnávateľ zamestnanca vyslať na pracovnú cestu** mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce, alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Preto je častou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy súhlas zamestnanca s vysielaním na pracovnú cestu.

Podľa § 43 ods. 4 Zákonníka práce si môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, **najmä ďalšie hmotné výhody**. V aplikačnej praxi si účastníci pracovného pomeru ako hmotné výhody pre zamestnanca zvyčajne dohodnú podmienky **používania služobného motorového vozidla, mobilného telefónu alebo osobného počítača.** V súčasnosti je u niektorých zamestnávateľov bežné **poskytovanie rozličných druhov benefitov**. Ide o rôzne druhy finančných odmien pre zamestnancov, napr. **vianočný príspevok, príspevok na rekreačný pobyt, odmena poskytovaná pri príležitosti životných jubileí zamestnanca** a pod.

Zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov upravuje spracúvanie osobných údajov, ochranu osobných údajov fyzických osôb pri ich spracúvaní, zásady spracúvania a bezpečnosť osobných údajov. Podľa tohto zákona je **zamestnávateľ povinný vyžiadať si od zamestnanca ako dotknutej osoby súhlas na spracovanie osobných údajov.**

Ak by v pracovnej zmluve neboli dohodnuté podstatné obsahové náležitosti, pracovná zmluva by bola neplatná. Ak v pracovnej zmluve chýbajú ďalšie pracovné podmienky, nespôsobuje to neplatnosť pracovnej zmluvy, ale zamestnávateľ je povinný v súlade s § 44 ods. 1 Zákonníka práce písomne oznámiť tieto podmienky zamestnancovi, a to najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru.

Podpisovanie pracovnej zmluvy

Za zamestnávateľa – **právnickú osobu**, robí v pracovnoprávnych vzťahoch právne úkony **štatutárny orgán.** Zamestnávateľ – **fyzická osoba, koná osobne**.

Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi **poverení zamestnanci**. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Zamestnávateľ môže **písomne poveriť alebo splnomocniť** ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení alebo splnomocnení musí byť uvedený **rozsah oprávnenia** povereného zamestnanca.

Odporúča sa, aby poverenia, resp. oprávnenia vyplývajúce z funkcií iných zamestnancov ako štatutárneho zástupcu boli **zapracované do organizačného poriadku**, a to najmä vtedy, ak sú tieto osoby oprávnené na **podpisovanie pracovných zmlúv a ostatných pracovnoprávnych úkonov** (výpovede a pod.). Uvedené sa týka aj právnych úkonov v oblasti obchodného práva, občianskeho, prípadne iných.

Skúšobná doba

Dohodnutie si skúšobnej doby v pracovnej zmluve je veľmi časté. **Skúšobná doba totiž umožňuje tak zamestnávateľovi, ako aj zamestnancovi overiť si, či im vyhovuje pracovný pomer a spoznať zmluvného partnera.** Ak po určitom čase v rámci plynutia skúšobnej doby zistia, že nechcú naďalej pokračovať v

pracovnom pomere, majú možnosť jednoducho skončiť pracovný pomer počas skúšobnej doby. Ak na základe negatívnych skúseností (napr. nevyhovujúce pracovné výsledky zamestnanca, zlé pracovné podmienky) jedna zo zmluvných strán nemá záujem, aby pracovný pomer pokračoval ďalej, stačí, ak počas plynutia skúšobnej doby oznámi druhej zmluvnej strane, že s ňou končí pracovný pomer.

Zákonník práce v § 45 upravuje **podmienky, za ktorých možno dohodnúť skúšobnú dobu**:

- skúšobnú dobu možno dohodnúť **len v pracovnej zmluve, ktorá musí mať písomnú formu** (v inej zmluve alebo dohode, prípadne nie v písomnej pracovnej zmluve by bolo dohodnutie skúšobnej doby neplatné);
- skúšobnú dobu možno dohodnúť **najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru,** t. j. v deň, ktorý je dohodnutý ako deň nástupu do práce (neskoršie, po vzniku pracovného pomeru, už nie je možné platne dohodnúť skúšobnú dobu). Z uvedeného vyplýva, že skúšobnú dobu možno v jednom pracovnom pomere dohodnúť len jedenkrát;
- skúšobná doba môže byť dohodnutá **maximálne na tri mesiace**. Novela Zákonníka práce priniesla zmenu v tom, že skúšobná doba pre vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže byť **dohodnutá najviac šesť mesiacov**.

Zmluvné strany si môžu dohodnúť i **kratšiu skúšobnú dobu**. Ak by si zmluvné strany dohodli v písomnej pracovnej zmluve skúšobnú dobu a nedohodli sa na jej dĺžke, predpokladá sa v nadväznosti na platnú judikatúru, že skúšobná doba je dohodnutá na tri mesiace. Ak by si dohodli dlhšiu skúšobnú dobu, ako je maximálna zákonná skúšobná doba, dohodnutie skúšobnej doby nie je neplatné, platí, že skúšobná doba je dohodnutá na tri mesiace.

Podľa § 45 ods. 4 Zákonníka práce **nie je možné dohodnúť skúšobnú dobu v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu**. Zákonník práce v § 53 ods. 1 dokonca **zakazuje dohodnutie skúšobnej doby so žiakom stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa alebo učilišťa**, s ktorým zamestnávateľ uzatvára pracovnú zmluvu po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia.

Zákonník práce zakazuje predlžovanie skúšobnej doby, **zo zákona dochádza však k predlžovaniu skúšobnej doby o čas prekážok v práci u zamestnanca**. Zákonník práce umožňuje predĺženie skúšobnej doby pre prekážky v práci u zamestnanca preto, aby zmluvné strany mali možnosť posúdiť, či majú záujem na trvaní pracovného pomeru. T. j. ak zamestnanec dlhší čas nepracuje z dôvodu prekážok v práci na jeho strane (napr. zamestnanec je dočasne práceneschopný), nemá zamestnávateľ možnosť overiť si schopnosti zamestnanca a zamestnanec zhodnotiť pracovné podmienky, preto Zákonník práce dovoľuje predĺženie skúšobnej doby z pragmatických dôvodov.

Dohodu o skúšobnej dobe však môžu zmluvné strany kedykoľvek počas trvania zrušiť, hoci Zákonník práce túto možnosť vyslovene neupravuje. Skúšobná doba tvorí súčasť pracovného pomeru, po jej uplynutí nedochádza automaticky ku skončeniu pracovného pomeru, pracovný pomer naďalej trvá. Nevyžaduje sa, aby zmluvné strany prejavili vôľu, aby ich pracovný pomer pokračoval ďalej.

Pracovný pomer počas skúšobnej doby môže podľa § 72 Zákonníka práce jednostranne písomne skončiť zamestnávateľ aj zamestnanec bez akýchkoľvek obmedzení, čo znamená, že pracovný pomer možno skončiť na základe akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Po novele Zákonníka práce **nebude možné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu s osobitnými kategóriami zamestnancov, a to s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou** (bližšie komentár k § 72 Zákonníka práce). Pracovný pomer počas skúšobnej doby sa končí okamihom informovania o skončení pracovného pomeru, zvyčajne dňom, ktorý je uvedený v oznámení, najneskoršie však posledným dňom dohodnutej skúšobnej doby.

Primárne povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca

Povinnosti zakotvené v § 47 Zákonníka práce možno považovať za **primárne povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, ktoré charakterizujú pracovný pomer**. Ďalšie povinnosti oboch účastníkov pracovného pomeru sú upravené v jednotlivých ustanoveniach Zákonníka práce, v osobitných všeobecne záväzných

právnych predpisoch, ako aj vo vnútropodnikových predpisoch zamestnávateľa alebo v rozličných dohodách (aj v pracovnej zmluve) uzatvorených medzi účastníkmi pracovného pomeru a v kolektívnych zmluvách.

Základnou povinnosťou zamestnávateľa je, samozrejme, povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu podľa dohodnutého druhu práce, platiť zamestnancovi za vykonanú prácu a vytvárať mu potrebné pracovné podmienky. **Zamestnanec je zase povinný** osobne vykonávať dohodnutú prácu v pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu a pokyny **zamestnávateľa.**

Aby vedel zamestnanec, aké povinnosti je povinný dodržiavať, Zákonník práce vyžaduje, aby ho zamestnávateľ pri nástupe do zamestnania oboznámil s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a 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, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

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

Ak zamestnanec odmietne vykonať pracovnú úlohu alebo splniť pokyn zamestnávateľa, pretože sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, alebo bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb, nemožno nesplnenie pracovnej úlohy alebo pokynu zamestnávateľa považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Ustanovenie § 47 ods. 4 ukladá **povinnosť zamestnávateľa informovať o nových pracovných pomeroch zástupcov zamestnancov** (spôsob informovania a rozsah informácií Zákonník práceneupravuje, je preto na zamestnávateľovi, akým spôsobom splní túto povinnosť), a to v takom časovom intervale, ktorý si s nimi vopred dohodne.

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na určitú dobu je špecifický v tom, že sa vopred zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú, kedy sa ich pracovný pomer skončí. Dohodnú sa, že ich pracovný pomer bude trvať len určitý, vopred stanovený čas. Zákonník práce neurčuje, akým spôsobom je potrebné vymedziť dobu trvania pracovného pomeru. **Dobu trvania pracovného pomeru je preto možné vymedziť konkrétnym časovým údajom, alebo dĺžkou trvania dohodnutej práce, prípadne inými objektívne zistiteľnými skutočnosťami** (napr. ako posledný deň trvania pracovného pomeru je dohodnutý deň dovŕšenia dôchodkového veku).

R 26/2002: *Pracovný pomer na určitú dobu možno v pracovnej zmluve vymedziť nielen konkrétnym dňom, ale aj iným spôsobom (napr. skončením pracovnej úlohy alebo iných prác, návratom ženy – zamestnankyne, z materskej dovolenky a pod.) nevzbudzujúcim žiadnu pochybnosť, kedy sa má pracovný pomer skončiť.*

Pracovný pomer na určitú dobu je ďalej špecifický v tom, že sa **jednoducho skončí uplynutím dohodnutej doby bez toho, aby zamestnávateľ alebo zamestnanec musel urobiť zrušovací úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru** (napr. dať výpoveď, podpísať dohodu o skončení). **Pri skončení pracovného pomeru na určitú dobu neplatí ani ochranná doba** (t. j. doba, počas ktorej zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď, ide napr. o obdobie dočasnej práceneschopnosti zamestnanca, tehotenstvo zamestnankyne a pod.), a teda pracovný pomer sa skončí aj v prípade, ak je napr. zamestnankyňa tehotná či zamestnanec dočasne práceneschopný.

Je potrebné si uvedomiť, že **počas trvania pracovného pomeru na určitú dobu možno skončiť pracovný pomer niektorým zo spôsobov taxatívne uvedených v § 59 Zákonníka práce** (napr. ak zamestnanec poruší závažne pracovnú disciplínu, môže zamestnávateľ s ním okamžite skončiť pracovný pomer; v tomto prípade sa neskončí pracovný pomer uplynutím dohodnutého času, ale skôr, na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru).

Pracovný pomer na určitú dobu uzatvára zamestnávateľ so zamestnancami najmä na dobu prechodnej, nárazovej potreby pracovnej sily, na obdobie sezónnych prác alebo zastupovania dlhodobo neprítomného zamestnanca.

Ustanovenie § 48 Zákonníka práce zakotvuje podmienky, za ktorých je možné uzatvoriť pracovný pomer na určitú dobu. V prípade, že nie sú tieto podmienky splnené, platí nevyvrátiteľná domnienka, že pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas.

Podmienky platného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu:

- forma pracovnej zmluvy: pracovná zmluva na určitú dobu musí byť uzatvorená písomne;
- obsah pracovnej zmluvy: v pracovnej zmluve musí byť výslovne uvedená doba trvania;
- dĺžka trvania: maximálne prípustná dĺžka trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ktorú si môžu dohodnúť účastníci pracovného pomeru, je **dva** roky (pred novelou ZP, **účinnou od 1. 1. 2013** to bolo možné max. na **tri** roky);
- reťazenie: pracovný pomer možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci **dvoch** rokov najviac **dvakrát** (pred novelou ZP **účinnou od 1. 1. 2013 to bolo možné až trikrát).**

  Za **opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu** sa považuje pracovný pomer vtedy, ak má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

Ak vyššie uvádzané podmienky nie sú dodržané, platí, že pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas.

Po uplynutí **dvoch** rokov **(alebo ak sa reťazil alebo opätovne uzatvoril pracovný pomer už dvakrát)** by sa mal so zamestnancom dohodnúť pracovný pomer na neurčitý čas. Zákonník práce však zakotvuje výnimky, kedy je možné buď ešte v rámci **dvoch** rokov, alebo po ich uplynutí reťaziť pracovné pomery na určitú dobu, t. j. predlžovať alebo opätovne uzatvárať (tzv. reťazenie, opakované uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu).

Reťazenie pracovných pomerov na určitú dobu v rámci **dvoch** rokov alebo po uplynutí **dvoch**rokov je možné vtedy, ak existujú **vecné dôvody taxatívne uvedené v § 48 ods. 4 písm. a) až d) Zákonníka práce,** a to v prípade:

- zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do **dvoch** rokov alebo nad **dva** roky je možné aj bez existencie vecného dôvodu podľa§ 48 ods. 6 Zákonníka práce, ak ide o zamestnanca – vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

Veľmi dôležitým ustanovením **je § 48 ods. 7 Zákonníka práce**, podľa ktorého zamestnanca pracujúceho v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

Vzhľadom na to, že pracovný pomer na určitú dobu je uzatváraný najmä so zamestnancami agentúr dočasného zamestnávania, **obmedzenia týkajúce sa „reťazenia" týchto pracovných pomerov sa nevzťahujú najmä na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania** (t. j. zamestnanci agentúr dočasného zamestnávania **môžu stále uzatvárať pracovné pomery na určitú dobu, prípadne ich predlžovať**).

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Zákonník práce umožňuje, aby si zamestnávateľ so zamestnancom dohodol v pracovnej zmluve *kratší pracovný čas, ako je* ustanovený týždenný pracovný čas.

Zamestnávateľ si teda so zamestnancom dohodne, že bude pracovať na kratší pracovný čas, ako je u zamestnávateľa „bežné“ (tzv. pracovný pomer na kratší pracovný čas alebo pracovný pomer na čiastočný úväzok).

Za zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa môže považovať ten **zamestnanec, u ktorého rozsah pracovného úväzku u zamestnávateľa v týždni nedosahuje hranicu určenú na ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce.**

Zamestnávateľ si so zamestnancom môže dohodnúť kratší pracovný čas **pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ale i kedykoľvek počas trvania pracovného** pomeru (v dohode o zmene pracovných podmienok).

Výkon práce na kratší pracovný čas sa uskutočňuje v pracovnom pomere, a teda **všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru sa vzťahujú i na zamestnanca, ktorý pracuje na kratší pracovný čas**. Od 1. 3. 2010 sa zrušila možnosť skončiť pracovný pomer na kratší pracovný čas v rozsahu do 15 hodín týždenne výpoveďou s 30-dňovou výpovednou dobou.

Zamestnancovi pracujúcemu na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Zamestnanec, ktorý pracuje na kratší pracovný čas, má nárok na takú mzdu, ktorá zodpovedá kratšiemu pracovnému času, je potrebné zachovať základnú zásadu Európskej únie, a to princíp rovnakého odmeňovania.

Pracovný čas podľa § 85 ods. 1 ZP je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. V § 85 ZP je zakotvený i zákonný/maximálny týždenný pracovný čas zamestnanca. Zamestnávateľ si môže na základe pravidiel zakotvených v § 85 ZP v súlade so svojimi potrebami ustanoviť tzv. ustanovený týždenný pracovný čas. **Kratší pracovný čas je pracovný čas, ktorý je kratší ako ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa.**

Viac pracovných pomerov so zamestnávateľom

Zákonník práce v § 50 ustanovuje, že **zamestnávateľ môže s tým istým zamestnancom uzatvoriť viacero pracovných zmlúv s podmienkou, že v každej pracovnej zmluve bude dohodnutý iný druh práce.** Čo sa týka rozsahu pracovného času, ten by mal byť v každej pracovnej zmluve dohodnutý tak, aby bolo reálne vykonávať dohodnutú prácu (napr. dva pracovné pomery na „plný úväzok“, prípadne jeden pracovný pomer na „plný úväzok“ a jeden na „čiastočný úväzok“, prípadne viacero pracovných pomerov na „čiastočný úväzok“).

Z každého pracovného pomeru sa práva a povinnosti posudzujú samostatne, čo znamená, že zamestnancovi z každého pracovného pomeru vyplývajú aj práva, aj povinnosti (napr. z každého pracovného pomeru mu vyplýva právo na dovolenku, právo na mzdu či právo na odpočinok, ale na druhej strane je aj povinný dodržiavať pracovné povinnosti z každého pracovného pomeru).

Domácka práca a telepráca

Ust. § 52 Zákonníka práce **upravuje osobitné druhy pracovných pomerov**, a to **domácku prácu a teleprácu**. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť v súlade s § 52 Zákonníka práce, že zamestnanec bude vykonávať prácu na inom mieste, ako je zvyčajné (napr. sídlo zamestnávateľa). Môžu sa dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať prácu **doma** (ako miesto výkonu práce si dohodnú adresu trvalého/prechodného bydliska zamestnanca) **alebo zamestnanec bude vykonávať prácu prostredníctvom informačných a telekomunikačných technológií na určitom mieste** [môže byť dohodnutých viacero druhov miest výkonu práce, napr. doma u zamestnanca, v centrách, ktoré poskytujú elektronické zariadenia, na určitom území (zamestnanec tak môže pracovať vo vlaku, v hoteli a pod.)].

Pracovná zmluva tejto osobitnej kategórie zamestnancov – domáckych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, obsahuje tie isté obsahové **náležitosti, aké sú u typických pracovných zmlúv.**

Domácka práca a telepráca je vhodná najmä pre tie skupiny zamestnancov, ktorým vyhovuje práve možnosť výberu miesta výkonu práce. Ide o zdravotne postihnutých zamestnancov, ženy starajúce sa deti a vysokokvalifikovaných zamestnancov.

Keďže možno domácku prácu a teleprácu považovať za osobitný spôsob výkonu práce, v rámci ktorého je **„oslabená“ kontrola zamestnanca zamestnávateľom** a zamestnanci pracujú v čase a na mieste, ktoré je pre nich výhodnejšie, sami si organizujú pracovnú činnosť, rozvrhujú pracovný čas, **preto sa na nich podľa § 52 ods. 1 Zákonníka práce nevzťahujú taxatívne určené ustanoveniaZákonníka práce.** Na zamestnancov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni, nepatrí im mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. (ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú, tak tieto zvýhodnenia budú zamestnancovi patriť).

Domácky zamestnanec/zamestnanec vykonávajúci teleprácu pracuje zvyčajne sám, organizuje si svoj pracovný čas, preto by mal zamestnávateľ podľa § 52 ods. 3 Zákonníka práce zabezpečiť také opatrenia, ktoré by zabránili úplnej izolácii zamestnanca a poskytnúť mu možnosť stretávať sa s inými zamestnancami; konkrétne riešenia však neposkytuje. Podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ navyše povinný prijať vhodné opatrenia na výkon telepráce, napr. je povinný zabezpečiť softvér používaný zamestnancom a ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci.

Vzniká aj otázka, **akým spôsobom by mohol zamestnávateľ kontrolovať výkon domáckej práce a telepráce** (ktorá sa najčastejšie vykonáva doma). Zamestnávateľ by mal v prvom rade rešpektovať súkromie zamestnanca a v prípade inštalácie akéhokoľvek monitorovacieho zariadenia u zamestnanca musí **dodržať zásadu primeranosti**. **V pracovnej zmluve by mohol byť preto dohodnutý aj spôsob monitorovania práce a plnenia pracovných povinností zo strany zamestnávateľa a takisto aj spôsob odovzdávania výsledkov pracovnej činnosti.**

S domáckou prácou a teleprácou súvisí nová povinnosť zamestnávateľa zakotvená v § 152 ods. 6 Zákonníka práce. **Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnanom vykonávajúcim domácku prácu alebo teleprácu stravovanie alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie pre prípad nezabezpečenia stravovania vo forme *in natura* alebo pre prípad, že zabezpečenie stravovania *in natura* by bolo v rozpore s povahou vykonávanej práce alebo telepráce.**

Zamestnávateľ by mal byť zodpovedný za ochranu života a zdravia zamestnanca pri práci, povinný zabezpečiť a udržiavať potrebné vybavenie pracoviska zamestnanca a platiť dodatočné náklady domácnosti zamestnanca, ktoré súvisia s výkonom práce (napríklad platby za telefón, elektrickú energiu a pod.), ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

Zamestnanec pracujúci v rámci domáckej práce a telepráce je na strane druhej povinný riadne sa starať o vybavenie pracoviska, nezhromažďovať, nerozširovať nelegálny materiál z internetu a plniť pokyny zamestnávateľa.

Zmena pracovných podmienok

Pracovný pomer je charakteristický tým, že **okrem podmienok dohodnutých účastníkmi pracovného pomeru v pracovnej zmluve sa musia účastníci riadiť aj tými podmienkami, ktoré pre nich vyplývajú priamo z ustanovení Zákonníka práce**, pracovnoprávnych predpisov, kolektívnych zmlúv bez toho, aby s takýmito podmienkami vopred súhlasili.

Zmena pracovného pomeru môže nastať v obsahu (dôjde k zmene práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, napr. **dohodou o zmene pracovných podmienok**, preradením, prípadne dohodou o dočasnom pridelení) alebo v subjekte pracovného pomeru (zmena môže nastať len v subjekte zamestnávateľa, kedy dochádza k prechodu práv a povinností z pracovných pomerov; zmena v subjekte zamestnanca nastať nemôže, a to z toho dôvodu, že v rámci pracovného pomeru ide o osobný výkon práce zamestnanca).

Ak zamestnávateľ so zamestnancom majú záujem meniť dohodnutý obsah pracovného pomeru, t. j. meniť pracovné podmienky, práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, môžu tak urobiť na základe dohody o zmene pracovných podmienok uzatvorenej podľa § 54 Zákonníka práce.

Môžu sa však dohodnúť na zmene len tých pracovných podmienok, ktoré boli dohodnuté v pracovnej zmluve (alebo v inej dohode, ktorú uzatvorili počas trvania pracovného pomeru) alebo ktoré vyplývajú z dispozitívnych ustanovení Zákonníka práce, alebo z pracovnoprávnych predpisov. Dohodou o zmene pracovných podmienok nie je možné meniť tie práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z kogentných ustanovení Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávnych predpisov[1].

Dohodu o zmene pracovných podmienok možno uzatvoriť kedykoľvek, a to aj niekoľkokrát počas trvania pracovného pomeru. Zákonník práce zakotvuje povinnosť zamestnávateľa zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť **písomne**.

Ak však k zmene pracovných podmienok dôjde ústne, prípadne konkludentne (zamestnanec začne so súhlasom zamestnávateľa vykonávať inú prácu bez toho, aby sa k tomu vyjadril), aj takáto zmena je platná, pretože Zákonník práce nedodržanie písomnej formy nesankcionuje neplatnosťou.

Pre dohodu o zmene pracovných podmienok sa v praxi používajú rozličné označenia, napr. dodatok k pracovnej zmluve, doplnok pracovnej zmluvy alebo zmena pracovnej zmluvy.

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Za zlomový okamih možno považovať skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na ochrannú funkciu pracovného práva je pracovnoprávna úprava zameraná najmä na jednostranné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Pracovný pomer možno skončiť len tými spôsobmi, ktoré upravuje **§ 59 Zákonníka práce** (**iné spôsoby skončenia pracovného pomeru si zamestnanec so zamestnávateľom dohodnúť nemôžu**). Pracovný pomer možno skončiť na základe :

a) právneho úkonu, a to

- dohodou
- výpoveďou
- okamžitým skončením
- skončením v skúšobnej dobe

b) právnej udalosti, ktorou môže byť

- uplynutie času, na ktorý bol dohodnutý pracovný pomer alebo
- smrťou zamestnanca

c) úradného rozhodnutia

- ak ide o pracovný pomer cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti)

d) zákona

- (**§ 58 ods. 7 ZP** pracovný pomer zaniká, ak nie sú dodržané Zákonníkom práce stanovené podmienky dočasného pridelenia)

Právny úkon môže byť dvojstranný, kedy sa vyžaduje prejavenie vôle oboch strán, t. j. zamestnanec i zamestnávateľ sa musia dohodnúť na skončení pracovného pomeru – **dohoda o skončení pracovného pomeru.**

Jednostranným právnym úkonom možno skončiť pracovný pomer **v skúšobnej dobe, výpoveďou alebo okamžite** – vtedy **stačí, ak vôľu skončiť pracovný pomer prejaví buď len zamestnanec, alebo zamestnávateľ.**

Pre skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu je však **dôležitý aj § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý zakotvuje subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k všeobecnej časti Zákonníka práce** (v ktorej sú upravené všeobecné náležitosti ako napr. pracovnoprávna subjektivita zamestnanca a zamestnávateľa, neplatnosť právnych úkonov a pod.).

Okrem Zákonníka práce sa teda **platnosť právneho úkonu skončenia pracovného pomeru bude posudzovať aj Občianskym zákonníkom – zákon č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov (§ 34 – § 45 OZ o právnych úkonoch).**

Podľa § 17 ZP je právny úkon neplatný, ak sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, právny úkon je tiež neplatný, ak to výslovne stanovuje zákon a zástupcovia zamestnancov, príslušný orgán, zákonný zástupca na právny úkon neudelili predpísaný súhlas alebo zástupcovia zamestnancov ho neprerokovali, alebo ak právny úkon nie je urobený v predpísanej forme.

Dohoda o skončení pracovného pomeru

Najčastejší a najjednoduchší spôsob skončenia pracovného pomeru predstavuje **dohoda o skončení pracovného pomeru**. Je postačujúce, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom vzájomne dohodnú na skončení pracovného pomeru a uzatvoria dohodu o skončení pracovného pomeru. **Keďže so skončením pracovného pomeru súhlasia obaja účastníci pracovného pomeru, nie je potrebné, aby zákon príliš rigorózne upravoval podmienky uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru**.

Uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru nespôsobuje v aplikačnej praxi takmer žiadne problémy a je možné ju uzatvoriť bez väčších obmedzení. Určité problémy v súvislosti so skončením pracovného pomeru na základe dohody môžu vzniknúť v prípadoch, keď obaja účastníci pracovného pomeru alebo len jeden z nich má pochybnosti, či došlo k platnému uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru v súlade s technikou vzniku zmlúv podľa § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka.

Skončenie pracovného pomeru na základe dohody predstavuje **najmenej zložitý spôsob skončenia pracovného pomeru**, ktorý možno využiť kedykoľvek.

Zákonník práce požaduje, aby dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzatvorená v písomnej forme, pričom jedno jej vyhotovenie musí následne zamestnávateľ odovzdať zamestnancovi. Zákonník práce však **nedodržanie písomnej formy nesankcionuje neplatnosťou** (t. j. aj ústna dohoda o skončení pracovného pomeru je platná).

Nevyhnutnou obsahovou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru je **dohoda o čase skončenia pracovného pomeru**. Je nevyhnutné v dohode o skončení pracovného pomeru zakotviť, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Deň skončenia pracovného pomeru môže byť dohodnutý akýmkoľvek spôsobom, ktorý však nespôsobí pochybnosť, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Ako deň skončenia pracovného pomeru môže byť určený **konkrétny dátum, uvedenie udalosti, ktorá v budúcnosti určite nastane (napr. deň odchodu zamestnanca do dôchodku).**

Dohoda o skončení pracovného pomeru **môže obsahovať všetko, na čom sa účastníci pracovného pomeru dohodnú a čo je pre nich dôležité** (napr. výšku odchodného, preplatenie nevyčerpanej dovolenky a pod.).

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na skončení pracovného pomeru z akýchkoľvek dôvodov. Tieto dôvody sa môžu, ale aj nemusia uviesť v dohode o skončení pracovného pomeru.

Zákonník práce však požaduje, aby boli dôvody skončenia uvedené v dohode vtedy, ak :

- to **zamestnanec požaduje**
- alebo vtedy, **ak sú dôvodom skončenia pracovného pomeru dôvody uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce (t. j**. organizačné zmeny u zamestnávateľa a zdravotná nespôsobilosť zamestnanca).

Výpoveď

Jednostranne môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť pracovný pomer výpoveďou, okamžite alebo v skúšobnej dobe.

Najčastejšie používaný jednostranný spôsob skončenia pracovného pomeru je výpoveď. Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer tak zamestnávateľ, ako i zamestnanec :

- **Zamestnanec môže dať výpoveď z akýchkoľvek dôvodov alebo aj bez uvedenia dôvodu.**
- **Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ktoré výslovne zakotvuje Zákonník práce v § 63 ods. 1.**

Aby bola výpoveď platná, **musia byť dodržané všetky podmienky upravené v § 61 Zákonníka práce,** t. j. výpoveď musí byť:

- **písomná**
- **doručená druhému účastníkovi** pracovného pomeru (zamestnancovi do vlastných rúk) a

- **vo výpovedi zamestnávateľa musí byť skutkovo vymedzený dôvod skončenia** (t. j. dôvod výpovede je potrebné „opísať“, výpovedný dôvod nemožno dodatočne meniť).

Ak by nebola výpoveď písomná, doručená a v nej skutkovo vymedzený dôvod, **bola by neplatná** (ustanovenie § 61 ods. 1 a 2 obsahuje tzv. doložku neplatnosti). **Pri výpovedi sa pracovný pomer končí až uplynutím výpovednej doby, nie doručením výpovede druhému účastníkovi**.

Ak by chcel ten účastník, ktorý doručil svoju výpoveď druhému účastníkovi, chcel výpoveď **odvolať, môže urobiť len vtedy, ak s tým druhý účastník súhlasí.** Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s odvolaním **musí mať písomnú formu**. Takéto odvolanie možno urobiť **najneskôr do konca uplynutia výpovednej doby.**

Dôležitým ustanovením je ods. 3, ktorý zakotvuje, **že v prípade, ak zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce,** nesmie **počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.**

***R 34/1968**: Riadne doručenie výpovede podmieňuje jej platnosť a má význam z hľadiska dĺžky aj začiatku výpovednej doby i pre splnenie ďalšieho predpokladu platnosti výpovede, ako je napr. zachovanie lehoty podľa § 63 ods. 3 Zákonníka práce.*

Výpovedné doby

Novelou ZP účinnou od 1. 9. 2011 sa menila aj dĺžka výpovednej doby, a to **v závislosti od počtu odpracovaných rokov, ako aj v závislosti od dôvodu skončenia pracovného pomeru** (či sa skončil z dôvodu na strane zamestnávateľa, alebo na strane zamestnanca – vtedy je stanovená kratšia dĺžka) **a bola stanovená presnou dĺžkou.**

Aktuálnou novelou, účinnou od 1. 1. 2013, sa zmenila úprava výpovednej doby v tom, že zakotvuje minimálnu dĺžku výpovednej doby (t. j. môže byť dohodnutá dlhšia výpovedná doba).

Právna úprava výpovednej doby je zakotvená v § 62 ods. 1 až 7 Zákonníka práce. Výpovedná doba podľa novej právnej úpravy je **najmenej jeden mesiac,** ak ZP neustanoví inak.

ZP však ustanovuje inak v nasledujúcich prípadoch :

1. ak dáva výpoveď zamestnávateľ,

- **z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,** je výpovedná doba:

  a) **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

  b) **najmenej tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov;

- **z iných dôvodov, ako sú uvedené vyššie**, výpovedná doba je **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa **ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok;**

2. ak dáva výpoveď zamestnanec,

ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede **trval najmenej jeden rok**, je výpovedná doba **najmenej dva mesiace.**

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca [napr. výpoveď je doručená 26. marca 2016, výpovedná doba začína plynúť 1. apríla 2016 a skončí 31. mája 2016 (ak je výpovedná doba dvojmesačná – tento **deň je posledným dňom trvania pracovného pomeru].**

Novela ZP priniesla významnú zmenu v tom, že v prípade, **ak sú opakovane uzatvárané pracovné pomery, pre účely stanovenia dĺžky výpovednej doby sa do doby trvania pracovného pomeru započítavajú aj doby trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.**

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu **najviac v sume ktorá je súčinom** priemerného mesačného zárobku zamestnanca **a dĺžky výpovednej doby**; **ak sa takto dohodol zamestnanec so zamestnávateľom v pracovnej zmluve. Dohoda** o tejto peňažnej náhrade **musí byť písomná, inak je neplatná.**

Výpoveď daná zamestnávateľom

Zamestnávateľ môže (je na jeho rozhodnutí, či dá výpoveď**) dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ktoré sú taxatívne zakotvené v ustanovení § 63 ZP**. **Výpovedný dôvod musí zamestnávateľ skutkovo opísať, špecifikovať** (nestačí len odkaz na ustanovenie ZP, napr. na § 63 ods. 1 písm. e), ale musí byť presne vymedzené, že dôvodom výpovede je závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom a v čom to závažné porušenie pracovnej disciplíny spočíva). **Skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu je potrebné kvôli určitosti** (ktorý z výpovedných dôvodov sa vlastne uplatňuje), pretože jedno ustanovenie, napr. § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, obsahuje viacero výpovedných dôvodov.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne uplatniť výpoveď, **výpovedný dôvod musí existovať v čase dávania výpovede, t. j. už ku dňu doručenia výpovede** (nie až dodatočne).

Vo všeobecnosti možno **výpovedné dôvody zamestnávateľa** rozdeliť na:

- dôvody **spočívajúce v subjekte zamestnávateľa** a
- dôvody **spočívajúce v osobe zamestnanca**.

1. dôvody spočívajúce v subjekte zamestnávateľa – tzv. organizačné dôvody:

a) zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti [§ 63 ods. 1 písm. a) ZP]

- Novelou ZP, účinnou od 1. 1. 2013 sa **precizuje výpovedný dôvod tak, že zamestnávateľ alebo jeho časť sa (i) zrušuje alebo (ii) premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí** so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.
- **Organizačné zmeny musia existovať už v čase dávania výpovede**, t. j. je potrebné, **aby o nich už bolo rozhodnuté** (nie je podmienka, aby boli už realizované). Ak dochádza napr. k zrušeniu zamestnávateľa, je potrebné, aby ku dňu zániku zamestnávateľa uplynuli výpovedné doby, preto je potrebné, aby zamestnávateľ uplatnil výpovede v dostatočnom časovom predstihu

b) zamestnanec sa stane nadbytočný [§ 63 ods. 1 písm. b) ZP]

Ak sa zamestnávateľ rozhodne realizovať organizačné zmeny (meniť výrobné, technologické postupy, zavádzať nové výrobné zariadenia), v dôsledku ktorých sa stane zamestnanec nadbytočný, môže dať dotknutému zamestnancovi výpoveď (t. j. zamestnávateľ už nepotrebuje výkon práce zamestnanca). **N**

ovou úpravou sa doplnila výpoveď nadbytočnosti v prípade, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu [podľa § 58 ods. 5 ZP agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a) ZP]. Z uvedeného vyplýva, že ak sa dočasné pridelenie skončí skôr, ako uplynie dohodnutá doba určitá a zamestnávateľ – agentúra nemá možnosť zamestnancovi prideľovať prácu, stáva sa pre zamestnávateľa zamestnanec nadbytočný.

O organizačnej zmene musí zamestnávateľ rozhodnúť v písomnej forme a až následne na to môže uplatniť výpoveď. O tom, ktorý zamestnanec je nadbytočný, rozhoduje len zamestnávateľ, súd neskúma, ktorého zamestnanca určil zamestnávateľ za nadbytočného (napr. ak zamestnávateľ rozhodne, že v rámci oddelenia, kde pracuje 10 zamestnancov, sú traja zamestnanci nadbytoční, rozhodne sám, ktorí traja zamestnanci sú nadbytoční). V prípadnom súdnom spore by súd skúmal, či existovala organizačná zmena a či sa v jej dôsledku stal zamestnanec nadbytočný.

2. dôvody spočívajúce v osobe zamestnanca

a) zdravotné dôvody zamestnanca [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP]

Ak zamestnanec stratil **dlhodobo zdravotnú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou** (zdravotná nespôsobilosť musí byť preukázaná lekárskym posudkom, z ktorého musí byť zrejmé, že zamestnanec nesmie vykonávať doterajšiu prácu; odporúčanie lekára, že práca je pre zamestnanca náročná či nevhodná, nie je postačujúce), **alebo ak dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu** určenú záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia, **zamestnávateľ musí po predložení takéhoto posudku preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu a ak takúto prácu nemá, môže dať zamestnancovi výpoveď.**

Zákonník práce formálne ani obsahové náležitosti pracovného posudku neupravuje. Právnym predpisom prameňom zmieňujúcim sa o lekárskom posudku je zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane zdravia. Podľa **§ 30f** tohto zákona je **lekárskym posudkom.**

b) nespôsobilosť zamestnanca vykonávať prácu [§ 63 ods. 1 písm. d) ZP]; zahŕňa 4 výpovedné dôvody:

- zamestnanec na výkon dohodnutej práce:

1. **nespĺňa predpoklady** – predpoklady pre výkon určitej práce sú stanovené právnymi predpismi (napr. vodičské oprávnenie), ak zamestnanec tieto predpoklady nemá (napr. odňaté vodičské oprávnenie), môže mu zamestnávateľ dať výpoveď;

2. **prestal spĺňať požiadavky voľby alebo vymenovania (§ 42 ods. 2 ZP)** – pri určitých pracovných pozíciách (vedúci zamestnanci priamo podriadení štatutárnemu orgánu) si môže zamestnávateľ stanoviť ako požiadavku vykonávania tejto funkcie voľbu alebo vymenovanie (najprv zamestnávateľ tohto zamestnanca vymenuje do funkcie, prípadne zamestnanec je zvolený do funkcie, následne s ním uzatvára pracovnú zmluvu). Ak zamestnávateľ tohto zamestnanca odvolá z funkcie, prestane spĺňať požiadavky a zamestnávateľ mu môže dať výpoveď;

3. **nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky nevyhnutné pre riadny výkon práce** (tieto požiadavky si zamestnávateľ stanoví vo svojich vnútorných predpisoch, napr. požiadavka vhodného oblečenia), tento dôvod však zamestnávateľ môže použiť len vtedy, ak sám svojím konaním nezavinil, že zamestnanec nespĺňa požiadavky (napr. neposkytol finančný príspevok na ošatenie);

4. **neuspokojivo plní pracovné úlohy** (napr. nekvalitné poskytovanie služieb) a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov v primeranom čase (zamestnávateľ musí poskytnúť taký primeraný čas, v ktorom je zamestnanec schopný odstrániť nedostatky), zamestnanec však nedostatky neodstránil.

Ak dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z dôvodu, ktorý spočíva v neuspokojivých pracovných výsledkoch, musí zamestnávateľ v súdnom konaní dokázať, že na nedostatky v práci zamestnanca nielen upozornil, ale že ho i písomne vyzval v období posledných 6 mesiacov na ich odstránenie, pričom mu určil aj primeranú lehotu, a zamestnanec napriek tomu nedostatky neodstránil. **Hmotnoprávnou podmienkou výpovede danej z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov je teda písomná výzva zamestnávateľa** na odstránenie nedostatkov v primeranej lehote, ktorá bola zamestnancovi preukázateľne doručená.

c) zamestnanec si neplní svoje pracovné povinnosti, resp. porušuje pracovnú disciplínu [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP] – ZP rozlišuje 2 výpovedné dôvody:

1. **dôvody, kedy môže zamestnávateľ so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer a zamestnávateľ sa rozhodol uplatniť výpoveď** a nie okamžité skončenie,

2. **zamestnanec menej závažne porušil pracovnú disciplínu** – v tomto prípade možno dať zamestnancovi výpoveď, **len ak bol v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny už raz písomne upozornený** na možnosť výpovede.

Stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu a taktiež sa prihliada i na osobu zamestnanca.

Zamestnávateľ však musí preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zo strany zamestnanca. V prípade súdneho sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru (napr. zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď pre závažné porušenie pracovnej disciplíny a zamestnanec napadne na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že on pracovnú disciplínu neporušil) skúma súd, či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a hodnotí aj stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Z tohto dôvodu je potrebné, aby zamestnávatelia pri skončení pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny boli pri hodnotení správania zamestnanca opatrní.

Je však potrebné vedieť, že ak chce zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, **môže tak urobiť iba v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel** (tzv. subjektívna lehota), **najneskôr však do 1 roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol** (tzv. objektívna lehota). Okrem toho je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a **umožniť mu, aby sa k tomuto dôvodu vyjadril.**

Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa je potrebné splniť ďalšie osobitné náležitosti (ak nie je čo i len jedna z nich splnená, výpoveď je neplatná):

1. V určitých prípadoch musí zamestnávateľ **predtým, ako dá výpoveď, ponúknuť zamestnancovi vhodnú prácu** (§ 63 ods. 2). Túto povinnosť nemá v prípade výpovede z nadbytočnosti v prípade, ak ide o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby.

2. **Výpoveď dávaná zástupcovi zamestnancov musí byť odsúhlasená zástupcami zamestnancov** (§ 240 ods. 8 ZP), na rozdiel od predchádzajúceho právneho stavu (účinného do 31. 12. 2012) je opäť potrebné **prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov - § 74 ZP.**

3. **Výpoveď občanovi so zdravotným postihnutím môže dať len po predchádzajúcom súhlase príslušného úradu práce,** sociálnych vecí a rodiny (§ 66 ZP).

Zákaz výpovede

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe (§ 64 ZP):

- **počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz** (ak si PN nespôsobil úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu, omamných, psychotropných látok)
- **v dobe odo dňa nástupu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia**,
- **pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby** (a to buď doručením povolávacieho rozkazu; mobilizačnou výzvou/ mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený), až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby (uvedené platí rovnako aj v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu),
- **v dobe, keď je zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky** (ďalej len „ozbrojené sily“) podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- **v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke alebo keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,**
- v dobe, keď je **zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie**,
- v dobe, keď je **zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.**

Zákaz výpovede neplatí v určitých prípadoch, t. j. aj keď je zamestnanec v ochrannej dobe, zamestnávateľ mu môže dať výpoveď:

- **z dôvodov organizačnej zmeny [§ 63 ods. 1 písm. a) prvý bod ZP a § 63 ods. 1 písm. a) druhý bod,** keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu] – zamestnávať zamestnanca nie je možné z objektívnych dôvodov (napr. zamestnávateľ prestal vykonávať činnosť)
- **z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer** [ak ide o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1), zamestnávateľ nesmie dať výpoveď]
- **pre iné porušenie pracovnej disciplíny** (ak ide o tehotnú zamestnankyňu, zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke, zamestnávateľ nesmie dať výpoveď)
- **ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce** podľa osobitného zákona.

V určitých prípadoch dochádza k **predĺženiu výpovednej doby:**

- **ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby. K predĺženiu nedôjde, ak zamestnanec oznámi, že na predĺžení netrvá;**
- **ak je daná zamestnankyni/zamestnancovi výpoveď z dôvodu, kedy možno okamžite skončiť pracovný pomer, a to pred nástupom na materskú/rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky/rodičovskej dovolenky**, skončí sa výpovedná doba **súčasne s materskou alebo rodičovskou dovolenkou.**

Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu (t. j. závisí výlučne od zamestnanca, či a aký dôvod skončenia pracovného pomeru uvedie vo výpovedi). **Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby, ktorej minimálna dĺžka je dva mesiace** (ak neodpracoval 12 mesiacov, tak1 mesiac) **.** Výpoveď zamestnanca **musí byť písomná a doručená** zamestnávateľovi, **inak je neplatná.**

Okamžité skončenie pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje veľmi významný zásah do existencie pracovného pomeru, **pracovný pomer sa totiž končí okamžite – okamihom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru**.

Okamžite skončiť pracovný pomer **môže (teda nemusí) tak zamestnávateľ, ako i zamestnanec, ak vzniknú dôvody uvedené v § 68 ods. 1 a § 69 ods. 1 a 2 ZP**. Keďže ide o jednostranné skončenie pracovného pomeru, **nevyžaduje sa ku skončeniu pracovného pomeru súhlas toho, komu je okamžité skončenie pracovného pomeru adresované.**

Zamestnávateľ môže podľa § 68 ZP okamžite skončiť pracovný pomer len vtedy, ak vznikne niektorý z týchto dôvodov :

- **ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin** (je potrebné právoplatné odsúdenie, nestačí, že zamestnanec je obvinený z trestného činu, príp. je vo väzbe)
- **ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu**.

Zamestnávateľ však musí dodržať lehotu, v rámci ktorej môže okamžite skončiť so zamestnancom pracovný pomer; ak lehotu nedodrží, potom už nemôže voči zamestnancovi uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru. **Okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom môže iba v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do 1 roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.**

Zamestnávateľ musí dávať pozor, s ktorými zamestnancami nesmie okamžite skončiť pracovný pomer. Ide o týchto zamestnancov:

- tehotné zamestnankyne,
- zamestnankyne na materskej dovolenke,
- zamestnanci/zamestnankyne na rodičovskej dovolenke,
- osamelí zamestnanci, ak sa starajú o dieťa mladšie ako 3 roky,
- alebo zamestnanci, ktorí sa osobne starajú o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím [ak nastanú dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru, s týmito zamestnancami však môže skončiť pracovný pomer výpoveďou;
- osobitnú ochranu však má zamestnanec/zamestnankyňa na materskej/rodičovskej dovolenke – § 166 ods. 1 ZP, s nimi nemožno skončiť pracovný pomer ani výpoveďou – § 64 ods. 3 písm. b) ZP].

Ak ide o zamestnanca, ktorý je súčasne aj zástupcom zamestnancov, okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť odsúhlasené zástupcami zamestnancov (§ 240 ods. 8 ZP). Ak by zamestnávateľ nesplnil túto podmienku, okamžité skončenie by bolo neplatné.

Prípustnosť zmeny okamžitého skončenia pracovného pomeru na výpoveď z toho istého dôvodu.

Zmena okamžitého skončenia pracovného pomeru na výpoveď nie je v zásade možná. Ak však skončil zamestnávateľ okamžite pracovný pomer so zamestnancom podľa ustanovenia § 68 Zákonníka práce, môže od tohto svojho prejavu odstúpiť, ak mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával.

Ak zamestnanec nemá záujem, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, ale uplatňuje len nárok na náhradu mzdy za čas výpovednej doby, nemôže zamestnávateľ od svojho prejavu smerujúceho k okamžitému skončeniu pracovného pomeru odstúpiť. V takom prípade platí, že pracovný pomer sa skončil dohodou dňom, ktorým sa mal skončiť **okamžitým skončením.**

Ak zamestnanec, ktorého pracovný pomer zamestnávateľ okamžite skončil, oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a zamestnávateľ odstúpil od svojho zrušovacieho prejavu, nebráni mu to v tom, aby dal zamestnancovi výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Ide tu však o nový prejav vôle smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, a preto musia byť splnené všetky hmotnoprávne podmienky stanovené na platnosť tohto prejavu vôle.

***R 18/1974**: Za závažné porušenie pracovnej disciplíny považovali súdy neospravedlnenú absenciu zamestnancov, výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase, nepovolené používanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné cesty, opilstvo, majetkové a morálne delikty na pracovisku, ublíženie na zdraví, nerešpektovanie príkazov nadriadených, urážky a podobne.*

***1 Cdo 39/98**: Požívanie alkoholických nápojov na pracovisku alebo počas pracovného času aj v menšom množstve, prípadne nástup do zamestnania pod ich vplyvom môže byť považované za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, a teda môže byť aj dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) ZP.*

***Alkoholickými nápojmi** sú liehoviny, destiláty, víno, pivo a iné nápoje, ktoré obsahujú viac než 0,75 objemového percenta alkoholu.*

Zamestnanec môže podľa § 69 ods. 1 ZP skončiť okamžite pracovný pomer, ak vzniknú tieto dôvody (ak zamestnávateľ poruší určité svoje povinnosti):

- **ak zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia** a zamestnávateľ ho do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku nepreradil na inú preňho vhodnú prácu;
- **ak zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo ich časť do 15 dní po uplynutí jej splatnosti**. Pre výplatu mzdy môže byť dohodnutý konkrétny výplatný termín v pracovnej/kolektívnej zmluve, 15-dňová lehota začína plynúť dňom nasledujúcim od tohto výplatného termínu, až po jej uplynutí môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer; v prípade, ak

výplatný termín nie je dohodnutý, 15-dňová lehota začína plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mala byť zamestnancovi vyplatená mzda. Splatnosť cestovných náhrad upravuje zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, na základe ktorého je zamestnávateľ povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia podkladov zamestnancom vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty a zaplatiť cestovné náhrady; pre zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, môže zamestnávateľ vo vnútornom predpise určiť aj dlhší čas na vyúčtovanie pracovnej cesty, najdlhšie však do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia podkladov;

- je **bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca**;
- **mladistvý zamestnanec** môže ešte okamžite skončiť pracovný pomer vtedy, **ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.**

Zamestnanec takisto ako zamestnávateľ musí dodržať lehotu, v rámci ktorej môže uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru, ak lehotu nedodrží, potom ho už uplatniť nemôže. **Okamžite skončiť pracovný pomer môže iba v lehote 1 mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel.**

Zamestnanec zvyčajne zvolí okamžité skončenie pracovného pomeru vtedy, ak zamestnávateľ poruší svoje základné povinnosti (nevyplatí mzdu), preto **ZP priznáva takémuto zamestnancovi ako určitú „satisfakciu" nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca za výpovednú dobu 2 mesiace,** t. j. výška náhrady mzdy je vo výške 2-mesačného priemerného zárobku.

Podmienka platnosti okamžitého skončenia

Aby bolo okamžité skončenie pracovného pomeru platné, **musia byť dodržané všetky podmienky zakotvené v § 70 ZP,** t. j. okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť:

- **písomné,**
- **doručené druhému účastníkovi pracovného pomeru** (zamestnancovi do vlastných rúk),
- **musí byť doručené v stanovenej lehote,**
- **musí v ňom byť skutkovo vymedzený dôvod skončenia** (dôvod nemožno dodatočne meniť).

Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú

Pracovný pomer sa môže skončiť nielen na základe právneho úkonu (zamestnanec alebo zamestnávateľ prejaví vôľu skončiť pracovný pomer a napr. dá výpoveď), **ale i na základe právnej udalosti**, t. j. pracovný pomer sa skončí bez toho, aby zamestnanec alebo zamestnávateľ musel vykonať právny úkon.

Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú sa skončí uplynutím tejto doby – dôjde ku skončeniu pracovného pomeru bez toho, aby účastníci pracovného pomeru museli **vykonať právny úkon smerujúci k jeho skončeniu (§ 74 ZP).**

Ak by zamestnanec pokračoval po uplynutí doby vo výkone práce, zmení sa pracovný pomer na dobu určitú na pracovný pomer na neurčitý čas. Preto je potrebné, aby zamestnávateľ venoval pozornosť tomu, kedy sa zamestnancom končia pracovné pomery na dobu určitú.

Ak by zamestnanec prišiel po uplynutí doby do práce a chcel vykonávať prácu, zamestnávateľ sa musí postarať o to, aby zamestnanec prácu nemohol vykonávať a ak je možné, zamestnanca vôbec na pracovisko nevpustiť (napr. zamestnanec má dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú do 31. 7. 2016 a 1. 8. 2016 pracoval a v práci pokračuje aj 2. 8. 2016, jeho pracovný pomer sa zmenil na pracovný pomer na neurčitý čas; ak by zamestnávateľ nechcel naďalej zamestnanca zamestnávať, musel by s ním uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru, prípadne uplatniť voči nemu výpoveď).

Často prevláda mylný názor, že ak má zamestnanec dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú, počas tejto doby je zamestnanec „**nedotknuteľný**" a nemôže byť s ním skončený pracovný pomer. **Pred uplynutím dohodnutej doby však možno skončiť tento pracovný pomer aj inými spôsobmi, ktoré sú uvedené v § 59 ZP.**

Takisto sa mylne predpokladá, že **ak sa zamestnanec nachádza v ochrannej dobe v momente uplynutia doby určitej,** pracovný pomer sa nekončí. **Pracovný pomer na dobu určitú sa končí uplynutím dohodnutej doby bez výnimky (ochranná doba sa totiž vzťahuje len na zákaz výpovede zo strany zamestnávateľa – § 64 ZP).**

Skončenie v skúšobnej dobe

Podľa § 45 Zákonníka práce možno dohodnúť písomne v pracovnej zmluve skúšobnú dobu **maximálne na 3 mesiace - prípadne 6 mesiacov, ak ide o osobitnú kategóriu vedúcich zamestnancov**. Skúšobnú dobu zamestnávateľ so zamestnancom uzatvára z dôvodu zistenia, či si vzájomne budú vyhovovať a práca bude vykonávaná bez problémov. Ak počas skúšobnej doby zamestnávateľ alebo zamestnanec zistia, že ich predstavy sa nenaplnili, môžu jednoducho skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe podľa § 72 Zákonníka práce.

V skúšobnej dobe môže skončiť pracovný pomer tak zamestnávateľ, ako i zamestnanec, a to z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak nie je ustanovené inak. Po novele ZP účinnej do 1. 9. 2011 je ustanovené inak v prípade, ak sa pracovný pomer v skúšobnej dobe končí s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou. Keďže ide o jednostranný právny úkon skončenia pracovného pomeru, nevyžaduje sa súhlas druhého účastníka.

Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Z uvedeného tak vyplýva, že ak chce zamestnávateľ skončiť pracovný pomer s takouto zamestnankyňou, skončenie pracovného pomeru musí náležite odôvodniť.

Zákonník práce vyžaduje, aby sa **písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru doručilo druhej strane aspoň tri dni predo dňom, kedy sa má pracovný pomer skončiť** (ak sa táto lehota nedodrží, dôjde i tak k platnému skončeniu pracovného pomeru).

Hoci ZP vyžaduje písomnú formu oznámenia, jej nedodržanie nespôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru (je však lepšie uskutočniť oznámenie v písomnej forme, aby bolo preukázateľné, že skutočne došlo ku skončeniu pracovného pomeru). **Výnimkou je, ak sa pracovný pomer počas skúšobnej doby končí s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou, toto skončenie musí byť písomné, inak je neplatné.**

Čo sa týka dňa skončenia pracovného pomeru, tento deň musí byť v rámci skúšobnej doby. Po uplynutí skúšobnej doby nemožno spätne skončiť pracovný pomer podľa § 72 ZP, po jej uplynutí pracovný pomer pokračuje ďalej, možno ho však skončiť inými spôsobmi uvedenými v § 59 ZP. **Pracovný pomer sa skončí dňom, ktorý je uvedený v oznámení.**

Ak by oznámenie bolo doručené v čase trvania skúšobnej doby a účastník by ako deň skončenia uviedol deň, ktorý by nasledoval po uplynutí skúšobnej doby, **pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa skúšobnej doby.**

Ak by účastník zabudol v oznámení uviesť deň skončenia, **pracovný pomer sa skončí dňom doručenia písomného oznámenia.**

Súčinnosť zástupcov zamestnancov pri skončení

Novela ZP, účinná od 1. 1. 2013, znovu zavádza povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru zo zamestnávateľa určené „radovému" zamestnancovi (t. j. nie zástupcovi zamestnancov) so zástupcami zamestnancov, **inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.**

Súčasne zakotvuje **povinnosť aj pre zástupcu zamestnancov, ktorý je povinný prerokovať :**

- **výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných** dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a

- **okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní** odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Ak v uvedených lehotách **nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.**

Dokumenty zamestnanca pri skončení pracovného pomeru

Podľa **§ 75 ods. 1 ZP** je **zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania** (nie je však povinný vydať ho skôr ako 2 mesiace pred skončením pracovného pomeru). Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce (t. j. nesmie obsahovať také údaje o zamestnancovi, sú napr. povaha zamestnanca, jeho vzťah k rodinným príslušníkom a pod.)

Podľa **§ 75 ods. 2 ZP** je **zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní** (zamestnanec nemusí o potvrdenie žiadať) a **uviesť skutočnosti uvedené v § 75 ods. 2 písm. a) až f) ZP**.

Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní **nesúhlasí** a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, **môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde**, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť (§ 75 ods. 3 ZP).

Iné informácie je zamestnávateľ podľa § 75 ods. 4 ZP oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Odstupné

Podľa právnej úpravy účinnej od 1. 1. 2013 zamestnancovi **bude patriť odstupné, ak sú splnené dve podmienky, ktoré sa týkajú spôsobu a dôvodu skončenia**, a to:

- **pracovný pomer sa skončí dohodou o skončení pracovného pomeru alebo výpoveďou** dôvodom skončenia pracovného pomeru sú dôvody uvedené **v § 63 ods. 1 písm. a) ZP** (t. j. zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti**), § 63 ods. 1 písm. b) ZP** (nadbytočnosť zamestnanca) **alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav** podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Výška odstupného je **rôzna, závisí od toho, či sa pracovný pomer končí dohodou alebo výpoveďou** (pri výpovedi je výška odstupného nižšia ako pri dohode) a je **určená ako minimálna suma a jeho výška sa odvíja od dĺžky trvania pracovného pomeru a** priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

1) V prípade **výpovede** z vyššie uvedených dôvodov je odstupné **najmenej** vo výške:

a) **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
b) **dvojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
c) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
d) **štvornásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) V prípade **dohody** z vyššie uvedených dôvodov je odstupné **najmenej** vo výške:

a) **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
b) **dvojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
c) **trojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
d) **štvornásobku p**riemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) **päťnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Osobitne je upravené **poskytovanie odstupného v prípade, ak sa končí pracovný pomer so zamestnancom, ktorý nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu** určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

V tomto osobitnom prípade patrí zamestnancovi odstupné v prípade, **ak sa pracovný pomer končí na základe dohody, ako aj na základe výpovede zamestnávateľa** (t. j. v tomto prípade bude zamestnancovi plynúť aj výpovedná doba a bude mu patriť aj odstupné).

Výška odstupného je najmenej v sume desaťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Ak však bol pracovný úraz spôsobený tým, že **zamestnanec svojím 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, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť, **zamestnancovi odstupné nepatrí.**

Zákonník práce výslovne zakotvuje, že **zamestnávateľ môže odstupné poskytnúť aj v iných prípadoch, ako upravuje zákon**, t. j. zamestnávateľ môže **vo svojich interných predpisoch stanoviť**, že zamestnancovi bude patriť odstupné aj v **iných prípadoch** skončenia pracovného pomeru.

Odchodné

Podľa § 76a zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku** :

- pri prvom skončení pracovného pomeru po **vzniku** nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,

- ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Novela ZP, účinná od 1. 1. 2013 **sprecizovala poskytovanie odchodného pri predčasnom starobnom dôchodku.** Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok **na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.**

Zákonník práce zakotvuje len minimálnu výšku odchodného. Vyššie odchodné môže byť dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve, prípadne v osobitnej dohode.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP (t. j. okamžité skončenie zo strany zamestnávateľa z dôvodu, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin).

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Možnosť namietnuť neplatnosť skončenia pracovného pomeru

V prípade, ak zamestnávateľ alebo zamestnanec neplatne skončí pracovný pomer, t. j. nesplní všetky náležitosti, podmienky, ktoré Zákonník práce požaduje pre jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru (napr. zamestnávateľ je povinný prerokovať výpoveď zamestnanca so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ na túto povinnosť zabudne a zamestnanec sa môže domáhať na súde neplatnosti skončenia pracovného pomeru), **môže druhý účastník pracovného pomeru, teda zamestnávateľ alebo zamestnanec, namietať neplatné skončenie pracovného pomeru**. **Namietať neplatnosť skončenia pracovného pomeru možno len v prípade, ak ide o skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu.**

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.

Pozor ! Ide o prekluzívnu lehotu, v rámci ktorej sa možno obrátiť na súd – podať žalobu a požadovať vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (po uplynutí tejto lehoty už nie je možné obrátiť sa na súd).

V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru ide o relatívnu neplatnosť, ktorej sa môže dovolať len ten z účastníkov, ktorý je dôvodom neplatnosti postihnutý (t. j. voči komu bolo uplatnené neplatné skončenie pracovného pomeru).
Podľa § 7 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku v občianskom konaní súdy okrem iného prejednávajú a rozhodujú spory a iné právne veci, ktoré vyplývajú z pracovných vzťahov. Spory o neplatné skončenie pracovného pomeru rozhodujú všeobecné súdy miestne príslušné podľa bydliska, resp. sídla žalovaného.

Preto platnosť právneho úkonu, t. j. spôsobu skončenia pracovného pomeru, môže byť súdom posudzovaná nielen z hľadiska hmotno-právnych podmienok platnosti skončenia pracovného pomeru, ako ich ustanovuje Zákonník práce (napr. pri výpovedi sa požaduje jej písomná forma, doručenie, ponuka vhodnej práce a pod.), **ale aj z hľadiska náležitostí právnych úkonov ako ich zakotvuje Občiansky zákonník**, a to z hľadiska náležitosti vôle, prejavu vôle účastníka, ale aj súladu právneho úkonu so zákonom, dobrými mravmi, resp. v súvislosti s obchádzaním zákona.

O tom, že pracovný pomer sa skončil neplatne, musí rozhodnúť súd. **Nie je relevantné to, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. „Až do právoplatného rozhodnutia súdu sa pracovný pomer považuje za platne skončený.** Preto o neplatné skončenie pracovného pomeru ide len vtedy, keď jeho neplatnosť bola vyslovená v rozhodnutí súdu. Bez súdneho rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa skončený pracovný pomer považuje za platne skončený.“

Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

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 neho náhradu škody**, ktorá mu tým vznikla.

Ak sa preukáže, že pracovný pomer sa skončil neplatne, súd vo svojom rozhodnutí – rozsudku – potvrdí, že pracovný pomer sa skončil neplatne a určí, že pracovný pomer trvá a **zamestnanca zaviaže zaplatiť náhradu škody (odo dňa oznámenia zamestnávateľa, že trvá na tom, aby zamestnanec vykonával prácu).**

Ak sa neplatne skončí pracovný pomer a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu, podľa ustanovenia § 78 ods. 3 ZP **platí fikcia, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou.** Ak bola daná :

- **neplatná výpoveď** uplynutím výpovednej doby
- alebo ak bol pracovný pomer **neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe** dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť,

Fikcia platí len v prípade, ak sa účastníci pracovného pomeru nedohodnú inak. Náhradu škody si však zamestnávateľ nemôže v prípade fikcie uplatňovať.

Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer 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 neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy.

Výnimku predstavuje ustanovenie obsiahnuté v § 79 ods. 1 ZP, podľa ktorého **pracovný pomer netrvá, ale sa končí, a to vtedy, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnáva**l. V tomto prípade sa pracovný pomer **končí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu** (o skončení pracovného pomeru **nemožno rozhodnúť spätne**, napríklad ku dňu nadobudnutia účinnosti výpovede). (Por. Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. Praha, C. H. Beck 2010, s. 349**.) Posúdiť možnosť uplatnenia výnimky je oprávnený len súd**. **Zamestnávateľ by v takomto prípade mal preukázať, v čom spočíva ospravedlniteľný dôvod, na základe ktorého by súd mal rozhodnúť, že pracovný pomer netrvá** (napr. mohlo by ísť o situáciu, keď pracovný pomer na základe výpovede zamestnávateľa z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny sa skončil neplatne. Správanie sa zamestnanca je takej intenzity, že existenčne ohrozuje záujmy zamestnávateľa, narúša dodržiavanie pracovnej disciplíny na pracovisku, a preto nie je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby naďalej zamestnanca zamestnával).

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. Súčasne je potrebné neplatnosť skončenia pracovného pomeru **uplatniť na súde** (t. j. podať na súd žalobu).

Odlišná situácia nastane vtedy, keď síce dôjde k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, podľa ustanovenia § 79 ods. 3 ZP **platí fikcia, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou :**

- ak bola daná **neplatná výpoveď** uplynutím výpovednej doby
- alebo ak bol pracovný pomer **neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe** dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť,

Fikcia platí len v prípade, ak sa účastníci pracovného pomeru nedohodnú inak. Ak sa pracovný pomer síce skončil neplatne v skúšobnej dobe alebo na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, **má podľa § 79 ods. 4 ZP nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov (t. j. vo výške dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku).

Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy je neplatné skončenie pracovného pomeru a nemôže vzniknúť skôr, než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával *(Por. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009*). Obsahové ani formálne náležitosti oznámenia Zákonník práce neupravuje. Z obsahu oznámenia by však malo vyplývať, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával.

Dvojmesačná lehota vyplývajúca z § 77 Zákonníka práce sa týka len uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, *nie aj uplatnenia nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru* *(Por. Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Cdo 36/2000).*

Vzhľadom na to, že pracovný pomer sa neskončil, zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu až do právoplatného rozhodnutia súdu. Ak zamestnávateľ prideľuje zamestnancovi prácu, neznamená to, že zamestnávateľ súhlasí so zamestnancom, že pracovný pomer sa skončil neplatne. *(Por. Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. Praha, C. H. Beck 2010, s. 348. – Por. Drápal, L. In: Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. Praha, C. H. Beck 2008, s. 267 – 268.)*

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca vyzvať k tomu, aby nastúpil do práce a prideľovať mu prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. V období od začiatku prideľovania práce zamestnávateľom až do dňa právoplatného rozhodnutia súdu (alebo do času, keď sa skončí pracovný pomer iným spôsobom) sa obnovuje právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako keby ku skončeniu pracovného pomeru nedošlo.

Dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu o tom, že pracovný pomer sa skončil, sa končí výkon práce zamestnanca zo zákona a nie je potrebné výkon práce zamestnanca skončiť na základe právneho úkonu (*t. j. nie je potrebné uzatvárať osobitnú dohodu o skončení pracovného pomeru, nie je potrebné ani zo strany zamestnávateľa vykonať právny úkon, ktorým by dával zamestnancovi na vedomie, že pracovný pomer sa skončil). (Drápal, L. In: Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. Praha, C. H. Beck 2008, s. 268.)*

Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci a zamestnanec odmietne vykonávať prácu, porušuje pracovnú disciplínu a zamestnávateľ s ním môže v súlade so Zákonníkom práce skončiť pracovný pomer z tohto dôvodu.

Ak zamestnávateľ nepridelí zamestnancovi prácu, je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Začiatok poskytovania náhrady mzdy je naviazaný na oznámenie zamestnanca. Takéto oznámenie sa môže vzťahovať iba na zamestnávanie po dni, keby podľa rozväzovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer skončiť. Oznámenie môže zamestnanec urobiť najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. **Právo na náhradu mzdy možno prvýkrát uplatniť, keď sa tá stane splatnou, t. j. keď nastane čas jej plnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota na uplatnenie tohto nároku.** Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ nie je dohodnuté inak), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje.

Novela ZP od 1. 1. 2013, oblasť náhrady mzdy zmenila. **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.**

Premlčia sa jednotlivé náhrady mzdy za daný mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru teda **začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za daný mesiac, za ktorý sa požaduje** *(Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009).*

S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že sa v tom čase prípadne ešte nerozhodlo o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorej podanie v lehote vyplývajúcej z § 77 ZP je inak nevyhnutné na riešenie otázky neplatnosti rozväzovacieho úkonu ako hmotnoprávneho predpokladu pre vznik tohto práva.

Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je s istotou jasné, či skutočne išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru, uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím určené, že právny úkon, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, je neplatný *(Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009).*

Pracovný poriadok

Prameňmi pracovného práva sú aj vnútropodnikové predpisy, ktoré zamestnávateľ vydáva na základe a v súlade všeobecne záväzných právnych predpisov. Pre vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa sa v aplikačnej praxi používajú **rôzne pojmy,** napr. **interné predpisy, smernice, príkazy, rozhodnutia a pod**.

Najčastejšie prijímaným vnútropodnikovým predpisom zamestnávateľa je **pracovný poriadok, pre platnosť a účinnosť ktorého ZP ustanovuje pravidlá. Pre prijatie iných druhov vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa ZP nestanovuje žiadne pravidlá**. Z uvedeného vyplýva, že **zamestnávateľ pri vydávaní vnútropodnikových predpisov postupuje podľa svojho uváženia, môže v nich upraviť akékoľvek pracovnoprávne inštitúty za podmienky, že vydávaný vnútropodnikový predpis je v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi** (najmä s kogentnými ustanoveniami ZP).

Vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa sú na rozdiel od všeobecne záväzných právnych predpisov záväzné pre zamestnancov len vtedy, ak s nimi boli preukázateľne oboznámení. Ak zamestnávateľ požaduje od zamestnancov, aby postupovali v súlade s vnútropodnikovými predpismi, je povinný zamestnancov s týmito predpismi oboznámiť. **Formu a spôsob oboznámenia ZP ani iný právny predpis neupravuje**. Možno preto odporučiť, **aby zamestnanci skutočnosť, že boli oboznámení, potvrdili písomne svojím podpisom na osobitnom dokumente, prípadne spätnou odpoveďou e-mailom potvrdili prijatie o oboznámení sa s vnútorným predpisom zaslaným e-mailom a pod.**

Pracovný poriadok ako najčastejší vnútropodnikový predpis **bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia ZP podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Je záväzný nielen pre zamestnancov, ale aj pre zamestnávateľa.**

Čo sa týka pracovného poriadku, ZP stanovuje, že **môže byť vydaný až po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov**. V prípade, ak sa tak nestane, pracovný poriadok bude neplatný. Len **v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, postupuje zamestnávateľ autonómne**.

Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. **Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom preukázateľne oboznámený**. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

ZMENY V LEGISLATÍVE POCAS PANDÉMIE COVID – 19

Zákonník práce – zmeny účinné od 4.4.2020

Vláda Slovenskej republiky z dôvodu ochorenia COVID-19 vyhlásila podľa ustanovenia **§ 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva** v znení neskorších právnych predpisov **od 12. marca 2020 od 6:00 hod**. **mimoriadnu situáciu pre celé územie Slovenskej republiky**. V súvislosti s uvedenou situáciou došlo do dnešného dňa k prijatiu viacerých opatrení a nariadení, vrátane legislatívnych zmien.

S **účinnosťou od 4.4.2020** schválený **zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** v znení neskorších právnych predpisov a ktorým sa dopĺňajú tiež niektoré iné zákony.

Touto novelou Zákonníka práce prišlo k zavedeniu nového „**Osobitného ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu**“ (**XI. Časť ZP**).

I. Platnosť a účinnosť zmeny

Podľa **§ 250b ods.1 ZP** - „***v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7***“.

II. Právne opodstatnenie zmeny :

V **§ 250b, odsek 1** sa ustanovuje **pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (XI.časť) pred príslušnými ustaonveniami prvej až desiatej časti, ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu“.**

Komentár:

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že ak je vyhlásená mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav a dva mesiace po ich odvolaní, osobitné ustanovenia jedenástej časti Zákonníka práce majú prednosť pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

III. Ustanovenia ZP ktoré ovplyvní zmena :

1. § 52 ZP – domácka práca a telepráca (tzv. home office)

Podľa ustanovenia **250b ods. 2 ZP -** „**počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu :**

1. **zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,**
2. **zamestnanec má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti**“.

Komentár :

*Dočasne sa ustanovilo pravidlo o **možnosti zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta** (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená).*

*Rovnako sa ustanovilo **právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody** (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku)“.*

- *vzhľadom na všeobecnú formuláciu predmetného ustanovenia a v nadväznosti na ustanovenie § 250b ods. 1 ZP **práca z domácnosti neprináleží len priamo ohrozeným zamestnancom. Má byť umožnená aj zdravým zamestnancom, pre zvýšenie ich ochrany, ako jedno z prevenčných opatrení.** Môže ísť pri tom o zamestnancov s inými zdravotnými problémami, zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, deti alebo rodičov, zamestnanci, ktorí do práce cestujú verejnou hromadnou dopravou, rizikový môže byť aj tzv. „**open space**“, kde dochádza k vysokej koncentrácii zamestnancov na jednom pracovisku.*
- *toto ustanovenie obsahuje **tri prípady, na základe ktorých dochádza k výkonu práce zamestnanca z domácnosti**. Pôvodná právna úprava umožňovala výkon práce zamestnanca z domácnosti **len za predpokladu, že sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodli**. V niektorých prípadoch bolo toto právo zamestnanca garantované aj v kolektívnych zmluvách. **Podľa aktuálnej právnej úpravy je možný výkon práce zamestnanca z domácnosti (teda mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve) v prípade**, že:*

    1. ***zamestnávateľ nariadil výkon práce z domácnosti, za predpokladu, že druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva to dovoľuje. Súhlas zamestnanca sa nevyžaduj ;***

2. ***ide o právo zamestnanca vykonávať prácu z domácnosti bez súhlasu zamestnávateľa, okrem prípadov, kedy vzhľadom na druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva nie možné vykonávať z domu alebo na strane zamestnávateľa sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré si vyžadujú jeho prítomnosť na pracovisku.*** *V prípade rozporu bude na zamestnávateľovi, aby preukázal také vážne prevádzkové dôvody (nie bežné prevádzkové dôvody), ktoré vyžadujú prítomnosť zamestnanca, a ktorú nie je možné nahradiť alternatívnym riešením napr. telefonicky, mailovou komunikáciou, alebo ide o úlohy, ktoré neznesú odklad a pod ;*
3. ***existencie dohody zamestnávateľa so zamestnancom ;***

Vo všetkých troch uvedených prípadoch platia podmienky, ktoré zaručujú, že všetky ostatné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, interných predpisov zamestnávateľa alebo pracovnoprávnych predpisov zostávajú zachované, zamestnanec má nárok na bežnú odmenu za prácu a ak zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny má v zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce nárok na stravné.

2. § 90, odsek 9 ZP - rozvrhnutie pracovného času

Podľa **§ 250b ods. 3 ZP** „**rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň**“.

Komentár :

Dočasne sa upravuje oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejme, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu.

Z uvedenej právnej úpravy vyplýva povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom ich rozvrhnutie pracovného času v kratšej dobe a to najmenej dva kalendárne dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe.

Počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dva mesiace po ich skončení ***sa neuplatňuje ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka práce,*** *podľa ktorého „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň“.* ***Všetky ostatné ustanovenia Zákonník práce týkajúce sa pracovného času zostávajú nezmenené.***

3. § 111, odsek 5 ZP – čerpanie dovolenky

Podľa **§ 250b ods. 4 ZP** „**čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca“.**

Komentár :

Dočasne sa upravujú podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Pre tieto osobitné situácie sa skracuje tento čas na najmenej

sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2) sa skracuje tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala...".

Z toho vyplýva, že dochádza k zmene oznamovacej povinnosti podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancovi 14 dní vopred na :

1. ***7 dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (aktuálne v roku 2020) – tzv. „nová dovolenka" ;***
2. ***2 dni vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku (rok 2019) a zamestnanec si ju nevyčerpal, tzv. „stará dovolenka" ;***

V tejto súvislosti treba upozorniť, že všetky ostatné ustanovenia Zákonníka práce ohľadom podmienok čerpania dovolenky ostávajú naďalej v platnosti a právna úprava obsiahnutá v ustanovení § 250b ods. 4 ZP sa výslovne vzťahuje len na skrátenú oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa.

4. § 141 ZP - Prekážky v práci na strane zamestnanca

1. Podľa **§ 250b ods. 5 ZP** - „zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 ZP posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti ".

Komentár :

Dočasne sa doplnila ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochranu pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. To vyžaduje, aby sa poskytovala ochrana na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný".

*Podľa novej právnej úpravy v prípade neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie, izolácia, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny (tzv. „OČR") **je povinnosťou zamestnávateľa takúto prekážku v práci na strane zamestnanca ospravedlniť bez ohľadu na jej dĺžku trvania.***

Počas tohto obdobia platí zákaz výpovede podľa podmienok uvedených v § 64 Zákonníka práce. *V prípade, že zamestnancovi bola doručená výpoveď pred vznikom prekážky v práci a výpovedná doba má uplynúť počas trvania prekážky v práci pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa trvania prekážky v práci, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá (ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce).*

Po skončení jednej z vyššie uvedených prekážok v práci na strane zamestnanca je povinnosťou zamestnávateľa takéhoto zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. *Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve (ustanovenie § 157 Zákonníka práce).* ***Cieľom novely Zákonníka práce je poskytnúť týmto zamestnancom rovnakú právnu ochranu, aká sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú uznaní za dočasne práceneschopných.***

5. § 142 ZP - Náhrada mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

Podľa **§ 250b ods. 6 ZP** - „**ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté**“.

Podľa **§ 250b ods. 7 ZP** „**ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť**“.

Komentár :

Dočasne sa spresňuje, že ***situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorení) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.***

Zároveň sa ustanovuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávatelia poskytovať ***náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca,*** *a to z dôvodu rozsahu náhrady mzdy, ktorú musia v takýchto prípadoch vyplácať (veľký počet zamestnancov, dlhá doba poskytovania). Ustanovenie je zároveň prepojené na nástroje služieb zamestnanosti a* ***preto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca. Zároveň sa ustanovuje, aby suma, ktorú zamestnanec dostane za čas, keď mu patrí náhrada mzdy, nebola nižšia ako minimálna mzda a aby navrhovaná zmena nemala vplyv na existujúce dohody v podnikoch o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi***

zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, *čím sa zdôrazňuje význam sociálneho dialógu v čase krízy v podnikoch.*

Z novej právnej úpravy § 142 ZP vyplýva teda nasledovné:

1. ***Ak zamestnávateľ nemôže prideľovať prácu zamestnancom sčasti alebo celkom z dôvodu rozhodnutia príslušného orgánu, je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa.***
2. ***Počas tejto prekážky znižuje sa náhrada mzdy zo 100 % na 80 % priemerného zárobku zamestnanca. Náhrada mzdy po znížení na 80 % nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpis u(pre rok 2020 je minimálna mzda 580 eur).***
3. ***Body 1 až 3 platia len v prípade, ak zamestnanec prácu nevykonáva (reálna existencia prekážky v práci na strane zamestnávateľa). V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu z domácnosti (tzv. home office) podľa ustanovenia § 250b ods. 2 Zákonníka práce patrí mu bežná odmena za prácu (mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.)***
4. ***Dohody uzatvorené medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom o náhrade mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce zostávajú v platnosti.***
5. ***Uvedené ustanovenie nie je možné aplikovať na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie.***

Do pozornosti :

Zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa zároveň menia aj nasledujúce právne predpisy:

1. ***Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov;***
2. ***Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
3. ***Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
4. ***Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
5. ***Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov ;***

Oboznamovanie zamestnancov

V súvislosti s problematikou zabezpečenia **oboznamovania zamestnancov počas vyhlásenej mimoriadnej situácie v súvislosti s ochorením COVID 19, Národný inšpektorát práce vydáva nasledovné stanovisko :**

Podľa **§ 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o BOZP“) je **zamestnávateľovi uložená povinnosť oboznamovať všetkých svojich zamestnancov v rozsahu § 7 ods. 1 až 4 zákona o BOZP. Zákon v týchto ustanoveniach upravuje požiadavky na oboznamovanie a jeho obsah a súčasne ukladá zamestnávateľovi povinnosť tieto požiadavky upraviť vo svojom vnútornom predpise.** Uvedené ustanovenia však neupravujú, kto môže vykonávať oboznamovanie ani iné požiadavky na prípadnú odbornosť.

Zo zákona o BOZP vyplývajú pre zamestnávateľa v zásade 2 možnosti, ako si splniť povinnosť oboznamovania zamestnancov. Je to:

1. **oboznamovanie zamestnancov, ktoré vykonáva zamestnávateľ svojimi vedúcimi zamestnancami alebo svojimi inými odbornými zamestnanc**ami, napr. vedúcimi jednotlivých úsekov, ktoré riadia a za činnosť ktorých zodpovedajú, bezpečnostným technikom, ale aj štatutárnym zástupcom zamestnávateľa, ak ekonomická činnosť zamestnávateľa nemá z hľadiska BOZP také špecifické oblasti, ktoré si vyžadujú znalosti odborného zamestnanca;
   - **uvedené je v súlade s §6 ods. 8 zákona o BOZP**, podľa ktorého úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o BOZP sú **povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia** v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcie;
   - **zamestnávateľ môže tieto oboznamovania vykonávať prostredníctvom elektronickej audiovizuálnej komunikácie** – videokonferencia, video hovor a pod. – nedochádza tak k vzájomnému fyzickému kontaktu zamestnancov a tým nedochádza k riziku nákazy ochorením COVID-19;
   - **zamestnávateľ môže taktiež využiť formu e-learningu, ak ho má zavedený;**
   - na oboznamovanie, ktoré vykonáva zamestnávateľ vlastnými zamestnancami **sa nevzťahuje §27 zákona o BOZP.**

2. **oboznamovanie zamestnancov prostredníctvom fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorej NIP vydal oprávnenie na vykonávanie výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce**(ďalej „VaVZ“) v zmysle § 27 zákona o BOZP;
   - **osoby oprávnené na VaVZ v zmysle ust. § 27 zákona o BOZP** môžu počas mimoriadnej situácie vykonať oboznamovanie zamestnancov buď formou e-learningu alebo prostredníctvom elektronickej audio vizuálnej komunikácie:

   A. E-learning:
   - **môže vykonávať len tá osoba oprávnená na VaVZ, ktorá má súhlas NIP** na túto formu vzdelávania;
   - pri takejto forme vzdelávania **nedochádza k vzájomnému fyzickému kontaktu zamestnancov a tým nedochádza k riziku nákazy** ochorením COVID-19;
   - **vydanie súhlasu NIP na e-learning je podmienené podaním žiadosti o schválenie e-learningu ako formy vzdelávania na NIP a preukázanie splnenia stanovených podmienok**

   B. Elektronická audiovizuálna komunikácia
   - **osoby oprávnené na VaVZ, ktoré nemajú súhlas NIP na vykonávanie oboznamovania zamestnancov prostredníctvom e-learningu, môžu počas trvania mimoriadnej situácie vykonávať toto vzdelávanie prostredníctvom elektronickej audiovizuálnej komunikácie – video konferencia, video hovor a pod.** – pri takejto forme vzdelávania nedochádza k vzájomnému fyzickému kontaktu zamestnancov a tým nedochádza k riziku nákazy ochorením COVID-19;
   - osoby oprávnené na VaVZ, ktoré nemajú zavedený e-learning, tak nebudú žiadnym spôsobom znevýhodnené;
   - **osoby oprávnené na VaVZ tak budú môcť nahradiť klasickú prezenčnú formu vzdelávania elektronickou audiovizuálnou formou, po splnení oznamovacej povinnosti voči NIP v zmysle § 27 ods. 13 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z.** – v danom oznámení osoba oprávnená na VaVZ uvedie ako jednu z foriem výchovy a vzdelávania elektronickú audiovizuálnu formu (video konferencia, video hovor a pod.) a spôsob overovania vedomostí účastníkov VaVZ ústnou skúškou (prostredníctvom videokonferencie, video hovoru a pod.);

- **po doručení takéhoto oznámenia NIP následne túto formu vzdelávania akceptuje.**

Zároveň upozorňujeme, že **vyššie uvedené sa vzťahuje na oboznamovanie zamestnancov a vedúcich zamestnancov a nevzťahuje sa to všeobecne na ostatné druhy VaVZ,** ktoré si počas mimoriadnej situácie nevyžadujú okamžitú realizáciu.

Zákonník práce – zmeny od 4.4.2020

Vláda Slovenskej republiky z dôvodu **pandémie COVID-19** vyhlásila podľa ustanovenia **§ 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva** v znení neskorších právnych predpisov **od 12. marca 2020 od 6:00 hod**. **mimoriadnu situáciu pre celé územie Slovenskej republiky**. V súvislosti s uvedenou situáciou došlo do dnešného dňa k prijatiu viacerých opatrení a nariadení, vrátane legislatívnych zmien.

S **účinnosťou od 4.4.2020** schválený **zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** v znení neskorších právnych predpisov a ktorým sa dopĺňajú tiež niektoré iné zákony. Touto novelou Zákonníka práce prišlo k zavedeniu nového „**Osobitného ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu**“ (**XI. Časť ZP**).

I. Platnosť a účinnosť zmeny

Podľa **§ 250b ods.1 ZP** - „***v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7***“.

II. Právne opodstatnenie zmeny :

V **§ 250b, odsek 1** sa ustanovuje **pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (XI. časť) pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti, ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu“.**

Komentár:

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že ak je vyhlásená mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav a dva mesiace po ich odvolaní, osobitné ustanovenia jedenástej časti Zákonníka práce majú prednosť pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

III. Ustanovenia ZP ktoré ovplyvní zmena :

1. § 52 – domácka práca (tzv. home office)

Podľa ustanovenia **250b ods. 2 ZP -** „**počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu :**

3. **zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,**
4. **zamestnanec má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti**“.

Komentár :

*Dočasne sa ustanovilo pravidlo o **možnosti zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta** (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená).*

*Rovnako sa ustanovilo **právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody** (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku)“.*

- *vzhľadom na všeobecnú formuláciu predmetného ustanovenia a v nadväznosti na ustanovenie § 250b ods. 1 ZP **práca z domácnosti neprináleží len priamo ohrozeným zamestnancom. Má byť umožnená aj zdravým zamestnancom, pre zvýšenie ich ochrany, ako jedno z prevenčných opatrení.** Môže ísť pri tom o zamestnancov s inými zdravotnými problémami, zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, deti alebo rodičov, zamestnanci, ktorí do práce cestujú verejnou hromadnou dopravou, rizikový môže byť aj tzv. „**open space**“, kde dochádza k vysokej koncentrácii zamestnancov na jednom pracovisku.*
- *toto ustanovenie obsahuje **tri prípady, na základe ktorých dochádza k výkonu práce zamestnanca z domácnosti**. Pôvodná právna úprava umožňovala výkon práce zamestnanca z domácnosti **len za predpokladu, že sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodli**. V niektorých prípadoch bolo toto právo zamestnanca garantované aj v kolektívnych zmluvách. **Podľa aktuálnej právnej úpravy je možný výkon práce zamestnanca z domácnosti (teda mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve) v prípade**, že:*
-

1. ***zamestnávateľ nariadil výkon práce z domácnosti, za predpokladu, že druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva to dovoľuje. Súhlas zamestnanca sa nevyžaduje ;***

2. ***ide o právo zamestnanca vykonávať prácu z domácnosti bez súhlasu zamestnávateľa, okrem prípadov, kedy vzhľadom na druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva nie možné vykonávať z domu alebo na strane zamestnávateľa sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré si vyžadujú jeho prítomnosť na pracovisku.** V prípade rozporu bude na zamestnávateľovi, aby preukázal také*

vážne prevádzkové dôvody (nie bežné prevádzkové dôvody), ktoré vyžadujú prítomnosť zamestnanca, a ktorú nie je možné nahradiť alternatívnym riešením napr. telefonicky, mailovou komunikáciou, alebo ide o úlohy, ktoré neznesú odklad a pod ;

3. ***existencie dohody zamestnávateľa so zamestnancom ;***

Vo všetkých troch uvedených prípadoch platia podmienky, ktoré zaručujú, že všetky ostatné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, interných predpisov zamestnávateľa alebo pracovnoprávnych predpisov zostávajú zachované, zamestnanec má nárok na bežnú odmenu za prácu a ak zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny má v zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce nárok na stravné.

2. § 90, odsek 9 ZP - rozvrhnutie pracovného času

Podľa **§ 250b ods. 3 ZP** „**rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň**“.

Komentár :

Dočasne sa upravuje oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejme, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu.

Z uvedenej právnej úpravy vyplýva povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom ich rozvrhnutie pracovného času v kratšej dobe a to najmenej dva kalendárne dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe.

Počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dva mesiace po ich skončení ***sa neuplatňuje ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka práce,*** *podľa ktorého „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň“.* ***Všetky ostatné ustanovenia Zákonník práce týkajúce sa pracovného času zostávajú nezmenené.***

3. § 111, odsek 5 ZP – čerpanie dovolenky

Podľa **§ 250b ods. 4 ZP** „**čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca“.**

Komentár :

Dočasne sa upravujú podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Pre tieto osobitné situácie sa skracuje tento čas na najmenej sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2)

sa skracuje tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala...“.

Z toho vyplýva, že dochádza k zmene oznamovacej povinnosti podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancovi 14 dní vopred na :

3. ***7 dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (aktuálne v roku 2020) – tzv. „nová dovolenka“ ;***

4. ***2 dni vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku (rok 2019) a zamestnanec si ju nevyčerpal, tzv. „stará dovolenka“ ;***

V tejto súvislosti treba upozorniť, že všetky ostatné ustanovenia Zákonníka práce ohľadom podmienok čerpania dovolenky ostávajú naďalej v platnosti a právna úprava obsiahnutá v ustanovení § 250b ods. 4 ZP sa výslovne vzťahuje len na skrátenú oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa.

4. § 141 ZP - Prekážky v práci na strane zamestnanca

2. Podľa **§ 250b ods. 5 ZP** - „**zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 ZP posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti** “.

Komentár :

Dočasne sa doplnila ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochranu pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. To vyžaduje, aby sa poskytovala ochrana na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný“.

Podľa novej právnej úpravy v prípade neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie, izolácia, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny (tzv. „OČR“) je

povinnosťou zamestnávateľa takúto prekážku v práci na strane zamestnanca ospravedlniť bez ohľadu na jej dĺžku trvania.

Počas tohto obdobia platí zákaz výpovede podľa podmienok uvedených v § 64 Zákonníka práce. V prípade, že zamestnancovi bola doručená výpoveď pred vznikom prekážky v práci a výpovedná doba má uplynúť počas trvania prekážky v práci pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa trvania prekážky v práci, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá (ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce).

Po skončení jednej z vyššie uvedených prekážok v práci na strane zamestnanca je povinnosťou zamestnávateľa takéhoto zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve (ustanovenie § 157 Zákonníka práce).

Cieľom novely Zákonníka práce je poskytnúť týmto zamestnancom rovnakú právnu ochranu, aká sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú uznaní za dočasne práceneschopných.

5. § 142 ZP - Náhrada mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

Podľa **§ 250b ods. 6 ZP** - „**ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté**“.

Podľa **§ 250b ods. 7 ZP** „**ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť**“.

Komentár :

Dočasne sa spresňuje, že situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorení) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Zároveň sa ustanovuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávatelia poskytovať náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca, a to z dôvodu rozsahu náhrady mzdy, ktorú musia v takýchto prípadoch vyplácať (veľký počet zamestnancov, dlhá doba poskytovania). Ustanovenie je zároveň prepojené na nástroje služieb zamestnanosti a preto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca. Zároveň sa ustanovuje, aby suma, ktorú zamestnanec dostane za čas, keď mu patrí náhrada mzdy, nebola nižšia ako minimálna mzda a aby navrhovaná zmena nemala vplyv na existujúce dohody v

podnikoch o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, čím sa zdôrazňuje význam sociálneho dialógu v čase krízy v podnikoch.

Z novej právnej úpravy § 142 ZP vyplýva teda nasledovné:

6. ***Ak zamestnávateľ nemôže prideľovať prácu zamestnancom sčasti alebo celkom z dôvodu rozhodnutia príslušného orgánu, je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa.***
7. ***Počas tejto prekážky znižuje sa náhrada mzdy zo 100 % na 80 % priemerného zárobku zamestnanca. Náhrada mzdy po znížení na 80 % nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpis u(pre rok 2020 je minimálna mzda 580 eur).***
8. ***Body 1 až 3 platia len v prípade, ak zamestnanec prácu nevykonáva (reálna existencia prekážky v práci na strane zamestnávateľa). V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu z domácnosti (tzv. home office) podľa ustanovenia § 250b ods. 2 Zákonníka práce patrí mu bežná odmena za prácu (mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.)***
9. ***Dohody uzatvorené medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom o náhrade mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce zostávajú v platnosti.***
10. ***Uvedené ustanovenie nie je možné aplikovať na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie.***

Do pozornosti :

Zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa zároveň menia aj nasledujúce právne predpisy:

6. ***Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov;***
7. ***Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
8. ***Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
9. ***Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
10. ***Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov***

Zákon č. 355/2007 Z. z.
o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

v znení zákona č. 125/2020 Z. z. s účinnosťou od 21.5.2020

§ 30e

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu

(1) **Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu** sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u

a) **zamestnanca,**

1. ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
2. pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
3. ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,35)
4. ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov,

b) **fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby,**

1. ktorá vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
2. ktorej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,

c**) inej fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie**

1. na výkon prác zaradených do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, alebo
2. ak jej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis.

(2) **Povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke** vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu upravuje osobitný predpis.35a)

(3) **Ak ide o práce zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie**, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci.

(4) **Ak ide o práce zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,** lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci môžu vykonávať okrem lekárov podľa odseku 3 aj lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo pod dohľadom lekára pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci.

(5) Na požiadanie lekára pracovnej zdravotnej služby podľa odsekov 3 a 4 môžu v rámci lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci ďalšie potrebné doplnkové vyšetrenia **vykonať aj lekári iných príslušných špecializačných odborov**35b) alebo ďalší príslušní zdravotnícki pracovníci.

(6) Ak ide o **práce zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie**, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci môžu okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačných odboroch podľa odsekov 3 a 4 vykonávať aj lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo a lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulantnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík.

(7) Ak lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo alebo v špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulantnú starostlivosť pre deti a dorast, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie podľa odseku 6, zistí u zamestnanca zmenu zdravotného stavu, ktorá by mohla ovplyvniť jeho zdravotnú spôsobilosť na prácu, konzultuje postup pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu s lekárom so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci a výsledok konzultácie zaznamená do svojej zdravotnej dokumentácie.

(8) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú v ambulancii.

(9) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) prvého bodu, písm. b) prvého bodu a písm. c) prvého bodu sa vykonávajú

a) **pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu** alebo pred začatím výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby,

b) **v súvislosti s výkonom práce,**

c) **pred každou zmenou pracovného zaradenia,**

d) **pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu** alebo pri skončení výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, zo zdravotných dôvodov,

e) **po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada bývalého zamestnávateľa**, u ktorého vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie.

(10) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 9 písm. b) sa vykonávajú

a) **jeden raz za dva roky** u zamestnanca a fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú práce zaradené do tretej kategórie,

b) **jeden raz za rok** u zamestnanca a fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú práce zaradené do štvrtej kategórie.2)

(11) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 9 písm. e) sa vykonávajú **jeden raz za tri roky p**ri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie.

(12) Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu sa vykoná u zamestnanca rovnakej profesie **bezodkladne po uznaní rovnakej choroby z povolania** na tom istom pracovisku, ak sa na danom pracovisku doteraz takéto choroby z povolania nevyskytovali.

(13) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) štvrtého bodu sa vykonávajú, aby sa zistili podozrenia na zmeny zdravotného stavu vo vzťahu k vykonávanej práci alebo aby sa zistili kontraindikácie na vykonávanie práce a odporúčali vhodné opatrenia na ochranu zdravia zamestnanca, alebo opodstatnenosť jeho preradenia na inú prácu a poskytnutie pracovnej rehabilitácie.34i)

(14) **Úrad verejného zdravotníctva alebo príslušný orgán verejného zdravotníctva môže nariadiť zamestnávateľovi a fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky** vo vzťahu k práci, ak sa výrazne zmenia faktory práce a pracovného prostredia alebo zdravotné riziko alebo dôjde k závažným zmenám zdravotného stavu zamestnancov alebo fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, vo vzťahu k vykonávanej práci, alebo sa vyskytnú zmeny zdravotného stavu u niekoľkých zamestnancov, ktoré je možné dať do súvislosti s pracovnými podmienkami.

(15) **Lekár pracovnej zdravotnej služby môže navrhnúť zamestnávateľovi vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky** vo vzťahu k práci, ak je to potrebné na včasné zachytenie zmien zdravotného stavu zamestnanca v súvislosti s prácou.

(16**) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca** na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci.

(17) **Zamestnávateľ môže zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, a u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie**, pričom zamestnávateľ určí profesie a pracoviská po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; to sa nevzťahuje na výkon lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu, tretieho bodu alebo štvrtého bodu, písm. b) druhého bodu alebo písm. c) druhého bodu. Ak zamestnávateľ poskytuje lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa prvej vety, účasť fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, a zamestnancov na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci je povinná.

(18) **Náklady,** ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu podľa odseku 9 písm. e), **uhrádza zamestnávateľ** alebo fyzická osoba – podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 30f
Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu

(1) Lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu, zaznamená výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci do svojej zdravotnej dokumentácie36) a **vypracuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.**37) Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu **odovzdá zamestnávateľovi** alebo fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby; **kópie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu doručí zamestnancovi a lekárovi, s ktorým má zamestnanec alebo fyzická osoba – podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti**,37a) a na požiadanie mu poskytne výsledky vyšetrení získané pri výkone lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci.

(2) **Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje** evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, a to obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby – podnikateľa; údaje o zamestnancovi alebo fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, a to meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska, pracovné zaradenie, posudzovanú prácu, faktory práce a pracovného prostredia a kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia. Záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu znie

a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

(3) **Vzory lekárskych posudkov** o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa odseku 2 sú uvedené v prílohe č. 3c.

NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY
132
VLÁDNY NÁVRH
ZÁKON
z 2020,
ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona zákona č. 66/2020 Z. z. sa dopĺňa takto:

Za § 252n sa vkladá § 252o, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252o

Prechodné ustanovenie v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19

(1) **Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.**

Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

(2) **Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.** Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

Čl. III Tento zákon nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia (redakcia)

Príloha č. 3ca
k zákonu č. 355/2007 Z. z.

ČESTNÉ VYHLÁSENIE
na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu v čase krízovej situácie

Meno a priezvisko: .....

Dátum a miesto narodenia: .....

Bydlisko: .....

Práca, ktorú bude vykonávať .....

čestne vyhlasuje, že

1. bol/a dostatočne poučený/á o druhu a spôsobe práce, ktorú bude vykonávať (napríklad nočná práca, práca vo výškach, ručná manipulácia s bremenami a iné),

2. bol/a dostatočne informovaný/á o zdraviu škodlivých faktoroch práce a pracovného prostredia, ako aj o zdravotnom riziku, ktoré z práce vyplýva a jeho následkoch na zdravie (napríklad hluk pri práci, používanie vibrujúcich nástrojov pri práci, nebezpečné chemické faktory pri práci, lokálna svalová záťaž pri práci, pracovné polohy a iné),

3. je schopný/á túto prácu vykonávať,

4. nezatajil/a závažné ochorenia, pre ktoré by nemohol/nemohla túto prácu vykonávať,

5. je zdravotne spôsobilý/á na prácu, ktorú bude vykonávať,

6. bol/a dostatočne poučený/á o zásadách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

7. v čase krízovej situácie sa nevrátil/a zo zahraničia.

V ....., dňa .....

.....
podpis