



PANEURÓPSKA VYSOKÁ ŠKOLA

Názov projektu:

PANEURÓPSKA AKADEMIA PRE EFEKTÍVNU A DOBRÚ VEREJNÚ SPRÁVU

Kód projektu ITMS2014+ : 312011D916

PRÁVO NA OCHRANU ZAMESTNANCA

JUDr. Tatiana Máhrová, PhD.

„Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje“

ISBN 978-80-89453-78-8



MINISTERSTVO ŠKOLSTVA,
VEDY, VÝSKUMU A ŠPORTU
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

PRÁVO NA OCHRANU ZAMESTNANCA

JUDr. Tatiana Máhrová, PhD.

OBSAH

ÚVOD	4
1. OBEC A SAMOSPRÁVNÝ KRAJ AKO ZAMESTNÁVATEĽ	5
1. 1 Právna regulácia pracovných vzťahov v obci a v územnej samospráve	6
2. PRACOVNÝ POMER	9
2. 1 Pracovný pomer ako prostriedok realizácie práva na prácu	9
3. PREDZMLUVNÉ VZŤAHY	10
3. 1 Zákaz diskriminácie v predzmluvných vzťahoch	11
3. 2 Informačná povinnosť zamestnávateľa a zamestnanca	11
3. 3 Lekárska preventívna prehliadka	13
4. ZALOŽENIE PRACOVNÉHO POMERU	13
4. 1 Pracovná zmluva	15
4. 2 Obsah pracovnej zmluvy	15
4. 2. 1 Druh práce	16
4. 2. 2 Miesto výkonu práce	16
4. 2. 3 Deň nástupu do práce	17
4. 2. 4 Mzdové podmienky	18
4. 2. 5 Ďalšie náležitosti	19
5. FORMA PRACOVNEJ ZMLUVY	20
6. VZNIK PRACOVNÉHO POMERU	20
7. INFORMAČNO-KOMUNIKAČNÉ TECHNOLOGIE	22
7. 1 Syndróm vyhorenia	23
7. 1. 1. Zvýšená duševná námaha	24
7. 2 Právo na ochranu súkromného života zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch	24
8. MONITORING ZAMESTNANCOV NA PRACOVISKU	25
8. 1 Elektronická komunikácia	27
8. 2 Kameraný monitoring na pracovisku	29
8. 2. 1 Kameraný monitoring v zmysle Zákonníka práce	29
8. 2. 2 Kameraný monitoring v zmysle GDPR	30
ZÁVER	32
BIBLIOGRAFIA	34

POUŽITÉ SKRATKY

ZP	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
Ústava	Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov
FO	fyzická osoba
PO	právnická osoba
NS SR	Najvyšší súd Slovenskej republiky

ÚVOD

Základnou funkciou pracovného práva je ochranná funkcia. Úroveň ochrany zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, s ktorými úzko súvisí aj osobný život zamestnanca a jeho kvalita, odzrkadľuje spoločenskú, ekonomicko-sociálnu a politickú vyspelosť jednotlivých štátov. Už v období priemyselnej revolúcie sa ukázalo, že štát musí vstúpiť do vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, z dôvodu chránenia práv zamestnancov. Ochrana slabšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu bola jedným z dôvodov vzniku pracovného práva a práve preto, by sme nemali zabúdať na ľudskú dôstojnosť, ktorá by v pracovných vzťahoch mala byť základnou hodnotou.

Nasledujúca práca sa bude zaoberať témou ochrany zamestnanca pri vzniku a založení pracovného pomeru a ochrane súkromia zamestnanca na pracovisku, pod ktorú spadá monitorovanie zamestnancov zamestnávateľom formou informačno-technologických zariadení.

Parciálnymi problémami, ktorými sa práca v jednotlivých kapitolách a podkapitolách zaoberá, sú menovite definícia pracovného pomeru, právna úprava predzmluvných vzťahov, založenie pracovného pomeru prostredníctvom pracovnej zmluvy, obsah pracovnej zmluvy a všetky podstatné náležitosti, následne forma pracovnej zmluvy a vznik pracovného pomeru.

Všetky rozoberané témy a parciálne problémy budú odkazovať na získané a dostupné poznatky v právno-vednom odbore – veda pracovného práva – a informácie budú tak čerpané zo slovenských vysokoškolských učebníc, monografií a komentárov k Zákonníku práce, ktoré sa zaoberajú problematikou právnej úpravy pracovného práva v Slovenskej republike, právneho odvetvia, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou Slovenského právneho poriadku.

Práca sa bude snažiť vo svojich jednotlivých hlavných kapitolách definovať a bližšie analyzovať vyššie spomínané témy, predstaviť aktuálnu úpravu založenia a vzniku pracovného pomeru a zakladania pracovných zmlúv, ochranu zamestnanca a jeho súkromia v pracovnoprávných vzťahoch prostredníctvom hlavných myšlienok právnych teoretikov v publikovanej literatúre a zostaviť tak ucelenú prácu zobrazujúcu aktuálny pohľad na spomínanú tému.

1. OBEC A SAMOSPRÁVNÝ KRAJ AKO ZAMESTNÁVATEĽ

Pre verejnú správu je charakteristické, že je regulovaná normami verejného práva a financovaná z verejných zdrojov, spravidla zo štátneho rozpočtu alebo z rozpočtov obcí a samosprávnych krajov. Miestnu správu možno považovať za súčasť verejnej správy zahŕňajúcu dva podsystémy, a to miestnu štátnu správu a územnú samosprávu.¹

Medzi právnymi predpismi týkajúcimi sa územnej samosprávy má nesporne prioritné miesto zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“). Zakotvuje postavenie miestnej samosprávy a orgánov obce. V zmysle tejto zákonnej úpravy je obec samostatným územným samosprávnym a správnym celkom Slovenskej republiky. Zároveň je právnickou osobou, ktorá pri výkone samosprávy vystupuje vo svojom mene a koná na vlastnú zodpovednosť. Taktiež samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami. Obec môže vlastným konaním a vo vlastnom mene zakladať alebo rušiť právne vzťahy. Starosta obce je najvyšším výkonným orgánom obce.²

V zmysle Zákonníka práce zamestnávateľom môže byť právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu. Postavenie právnickej osoby priznáva Občiansky zákonník aj jednotkám územnej samosprávy. Obec aj samosprávny kraj sú právnické osoby, ktoré vlastným konaním a vo vlastnom mene môžu zakladať, meniť alebo rušiť právne vzťahy. Z rôznych právnych vzťahov majú značný význam pracovnoprávne vzťahy. Obecný úrad a úrad samosprávneho kraja sú iba výkonnými orgánmi zastupiteľstva a starostu obce, resp. predsedu samosprávneho kraja. Obecný úrad a ani úrad samosprávneho kraja nemajú právnu subjektivitu, a preto nemajú ani právo vystupovať v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene. Pracovné pomery nimi založené by boli preto neplatné.³ V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu.⁴

V rámci demokratického režimu by sa mal aj úradník vyberať na základe potrebnej odbornej kvalifikácie. Aj v územnej samospráve by mali existovať reálne záruky profesionálneho, nestranného riešenia záležitostí a politické presvedčenie by nemalo byť rozhodujúce. Eliminovanie problému politizácie obsadzovania odborných funkcií vo verejnej

¹ THURZOVÁ, M., DUDOR, L., MEZEI, J.: Pracovnoprávne vzťahy v územnej samospráve, 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, str. 14, ISBN 978-80-8168-368-8.

² § 13 zákona o obecnom zriadení

³ THURZOVÁ, M., DUDOR, L., MEZEI, J.: Pracovnoprávne vzťahy v územnej samospráve, 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, str. 21, ISBN 978-80-8168-368-8.

⁴ § 9 Zákonníka práce

správe sa čiastočne eliminuje uplatňovaním zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme). Neustále vzdelávanie funkcionárov a zamestnancov obcí by mohlo viesť k zvýšeniu profesionality týchto zamestnancov. Paragraf 13 ods. 10 zákona o obecnom zriadení stanovuje, že si starosta prehlbuje vedomosti potrebné na výkon funkcie starostu, avšak nie je upresnené akým spôsobom. Práve preto je toto ustanovenie zákona vágne a v praxi ťažko aplikovateľné. Zákon o obecnom zriadení však neobsahuje vzdelanostnú požiadavku na výkon funkcie starostu. Keďže starosta je „de facto“ štátnym úradníkom a úlohy pri výkone štátnej správy, vykonáva vmene štátu a na účet štátu, máme zato, že zavedenie vzdelanostného cenzu a vyžadovanie dosiahnutia príslušného stupňa vzdelania je odôvodnené a legitímne a malo by byť legislatívne zavedené do právnych predpisov.

1.1 Právna regulácia pracovných vzťahov v obci a v územnej samospráve

Vecná pôsobnosť zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) v územnej samospráve sa odvíja od charakteru posudzovaného pracovnoprávneho vzťahu. V prípade zamestnancov územnej samosprávy, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme sa na nich vzťahuje právna úprava zákona o výkone práce vo verejnom záujme. Zákonník práce má v týchto pracovnoprávnych vzťahoch tzv. subsidiárnu pôsobnosť. Vo všeobecnosti sa na pracovné pomery vzťahuje priama pôsobnosť Zákonníka práce. Zákonník práce sám určuje aplikáciu svojich ustanovení, a to úplne alebo obmedzene. Existujú však pracovné pomery, na ktoré sa vzťahujú aj ustanovenia iných právnych predpisov a Zákonník práce sa na tieto pracovné pomery použije len subsidiárne. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí sú činní vo veciach verejného záujmu. Verejný záujem je záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech všetkým občanom alebo väčšine občanov.

Zamestnancom podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa môže stať fyzická osoba, ktorá spĺňa nasledovné predpoklady:

- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- je bezúhonná /za bezúhonného na účely tohto zákona sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin/,
- spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis,
- má zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis

- bola zvolená alebo vymenovaná, ak tento zákon alebo osobitný predpis voľbu alebo vymenovanie ustanovuje ako predpoklad vykonávania práce vo verejnom záujme,

- je oprávnená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu, ak sa takéto oprávnenie na dohodnutú prácu vyžaduje,

- má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti, ak vyučuje náboženstvo.

Vyššie uvedené predpoklady musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

Odchýlky medzi zákonom o výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníkom práce môžeme okrem iného postrehnúť v povinnostiach zamestnancov. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme upravuje nie len povinnosti zamestnancov, ale aj ich obmedzenia pri výkone práce. Ide najmä o obmedzenie podnikania a výkonu inej zárobkovej činnosti a povinnosť podávať majetkové priznanie. Samozrejme sa na týchto zamestnancov vzťahujú aj povinnosti zamestnancov ustanovené Zákonníkom práce. Paragraf 8 odsek 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme ustanovuje povinnosti zamestnancov akými sú napríklad:

- konať a rozhodovať nestranné a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru

v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,

- zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,

- nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní práce vo verejnom záujme vo vlastný prospech, alebo v prospech blízkych osôb, alebo iných fyzických osôb, alebo právnických osôb nielen v priebehu trvania pracovného pomeru, ale aj po skončení pracovného pomeru,

- zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru

- atď.

Z vyššie uvedených povinností zamestnancov, ktoré sú stanovené zákonom o výkone práce vo verejnom záujme vyplýva prevenčný účel zameraný proti korupcii. Podľa § 8 ods. 2 zákona o výkone práce vo verejnom záujme zamestnanec nesmie:

- vykonávať činnosť, ktorou by sa významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii, alebo by sa ohrozovala jeho nestrannosť,

- požadovať, alebo prijímať dary, alebo iné výhody, alebo navádzať iného na poskytovanie darov, alebo iných výhod v súvislosti a pri výkone práce vo verejnom záujme; to neplatí, ak ide o dary, alebo iné výhody poskytované obvykle pri výkone práce vo verejnom záujme, alebo na základe zákona, alebo zamestnávateľom,
- nadobúdať majetok od štátu, obce, alebo vyššieho územného celku inak, ako vo verejnej súťaži, alebo vo verejnej dražbe, ak osobitný predpis neustanovuje inak s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok zverejní podmienky nadobudnutia majetku; to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi,
- používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech,
- zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác,
- poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme.

Tieto vyššie uvedené obmedzenia svojou povahou súvisia s pracovným procesom, ale časť z nich zasahuje aj do mimopracovného času.

Zamestnanci, ktorí sú blízkymi osobami zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého.

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V rámci odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa posudzujú kvalifikačné predpoklady zamestnancov a dĺžka započítanej praxe. Kvalifikačnými predpokladmi zamestnancov sú vzdelanie a iné osobitné kvalifikačné predpoklady podľa osobitných predpisov, napr. pedagogických zamestnancov. Dĺžku započítanej praxe určuje zamestnávateľ v závislosti od odbornej praxe a praxe pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

2. PRACOVNÝ POMER

Základný právny predpis slovenského pracovného práva, Zákonník práce, a ani iný pracovnoprávny predpis neponúka legálnu definíciu kľúčového pojmu pracovný pomer, ale zastupujúcu úlohu, v tomto prípade hrá teória pracovného práva, ktorá tvrdí, že pracovný pomer je „základným pracovnoprávnym vzťahom.“⁶ Okrem pracovného pomeru, ako základného pracovnoprávneho vzťahu, Zákonník práce pozná a bližšie upravuje vo svojej deviatej časti dohody o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru (§223-§228a ZP), medzi ktoré patria dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti. Pracovný pomer, ako základný pracovnoprávny vzťah, definuje právna teória ako „zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa jeden účastník (zamestnanec) zaväzuje pre druhého účastníka (zamestnávateľa) vykonať prácu za mzdu.“⁶ Okrem tejto jednoduchej charakterizácie pracovného pomeru ako zmluvného a záväzkového vzťahu, ktorý zakladá medzi dvoma zmluvnými stranami (zamestnancom a zamestnávateľom) isté subjektívne práva a povinnosti je nutné na odlíšenie od ostatných občiansko a obchodnoprávných zmlúv ešte dodať jeden kľúčový znak, ktorý definuje pracovný pomer a to, že sa jedná podľa § 1 ods. 1 ZP o „výkon závislej práce fyzických osôb pre právnické alebo fyzické osoby a kolektívne pracovné vzťahy.“⁷ Legálna definícia výkonu závislej práce je v nasledujúcich odsekoch, v § 1 ods. 2 a 3 Zákonníka práce.⁸

2. 1 Pracovný pomer ako prostriedok realizácie práva na prácu

Podľa Čl. 35 ods. 3 prvej vety Ústavy „občania majú právo na prácu.“⁹ Ústava síce priznáva všetkým občanom právo na prácu, ako jedno zo základných ľudských práv a slobôd, ale realizáciu tohto práva nechal ústavodarca na zákonodarcu, ktorý zrealizoval uplatňovanie tohto ústavného práva prostredníctvom pracovnoprávných predpisov, hlavne pomocou ZP, a prostredníctvom svojej aktívnej činnosti a politiky zamestnanosti zabezpečuje zákonodarcu, vláda a ďalšie štátne orgány výkon práva na prácu. Prípadne ako vyplýva aj z Čl. 35 ods. 3

⁶BARANCOVÁ,H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 237

⁶BARANCOVÁ,H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 237

⁷Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁸ Paragraf 1 ods. 2 Zákonníka práce znie: „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“

Paragraf 1 ods. 2 Zákonníka práce znie: „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“

⁹Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov

druhej vety Ústavy štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nemôžu vykonávať právo na prácu, z nie vlastnej viny.¹⁰

Ako uvádzajú H. Barancová a R. Schronk (2013) právo na prácu vyžaduje pomerne veľkú aktivitu oprávneného subjektu.¹¹ Právo na prácu nie je na jednej strane povinnosťou FO pracovať, ale od oprávneného subjektu, teda potenciálneho zamestnanca, sa vyžaduje aktívna činnosť, za účelom uplatnenia si tohto ústavného práva, a to získania práce, či jej ďalšieho udržania. Realizácia práva na prácu je zabezpečená v spomínaných pracovnoprávných predpisoch, najmä v ZP, ktorý chráni oba subjekty pracovnoprávných vzťahov a porušenia trestá sankciami. Obsah práva na prácu je najvýraznejší v priebehu pracovného pomeru, kde „*v priamej nadväznosti na obsah pracovnej zmluvy zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom právo na prácu dohodnutého druhu, na dohodnutom mieste a v predpokladanom čase*“¹² a za dohodnuté mzdové podmienky. Takto je napríklad chránený zamestnanec pred svojvoľným a bezdôvodným jednostranným ukončením pracovného pomeru zamestnávateľom, alebo zneužívaním zamestnanca na práce nad stanovený týždenný pracovný čas a pod.

3. PREDZMLUVÉ VZŤAHY

Založeniu a vzniku pracovného pomeru, ako základného pracovnoprávneho vzťahu, predchádzajú predzmluvné vzťahy, ktoré sú upravené v §41 ZP. H. Barancová (2015) uvádza, že sa jedná tiež o pracovnoprávne vzťahy, i keď sa v tomto prípade jedná o výnimku zo zásady v §1 ods. 5 ZP¹³, že „*pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru*“¹⁴, ak teda zákon neustanovuje inak, lebo ZP v §41 „*ukladá určité povinnosti budúcim účastníkom pracovného pomeru ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy, t.j. pred založením pracovného pomeru.*“¹⁵ Jedná sa najmä o informačné povinnosti subjektov budúceho pracovného pomeru a ďalšie kogentné ustanovenia na ochranu budúceho zamestnanca pred možnou diskrimináciou zo strany zamestnávateľa pred založením pracovného pomeru, t.j. pri výberovom konaní.

10Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov

11BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 251

12BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 251

13BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 403

14Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

15BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 253

3. 1 Zákaz diskriminácie v predzmluvných vzťahoch

Kedže v prípade predzmluvných vzťahov sa jedná o jeden druh z pracovnoprávných vzťahov zo ZP, aj na ne sa vzťahuje podľa Čl. 1 Základných zásad ZP a §13 ZP zákaz diskriminácie. Podľa §41 ods. 6 ZP zamestnávateľ nesmie vyžadovať od budúceho zamestnanca tieto informácie: o tehotenstve, rodinných pomeroch, o bezúhonnosti (s výnimkou prác podľa osobitných predpisov), o politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti.¹⁶ Okrem toho ako uvádza H. Barancová (2015) sa vzťahuje pod zákaz diskriminácie aj zákaz informácií o sexuálnej orientácii, vek, zdravotné postihnutie, národnostná alebo etnická príslušnosť¹⁷, teda tie zákazy, ktoré sa podľa § 13 ods. 1 a 2 ZP vzťahujú na celú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Zákaz požadovania informácií zo strany zamestnávateľa pri výbere zamestnanca, ešte dopĺňa výpočet z § 62 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z.z, o „informácie, ktoré odporujú dobrým mravom“¹⁸, čo ešte viac napomáha ochrane uchádzačov o zamestnanie pri ochrane pred diskrimináciou.

3. 2 Informačná povinnosť zamestnávateľa a zamestnanca

V spojení so zákazom diskriminácie môže zamestnávateľ od FO, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie podľa § 41 ods. 5 ZP „vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú ma vykonávať.“¹⁹ Samozrejme podľa druhej vety, ak sa jedná o FO, ktorá už bola zamestnaná, môže zamestnávateľ „požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.“²⁰ Toto ustanovenie teda oprávňuje zamestnávateľa vyžadovať si posudky a potvrdenia od predchádzajúcich zamestnávateľov na svojho budúceho zamestnanca. Právo zamestnávateľa na informácie v odseku 5 je vymedzené pozitívne, pomerne všeobecne a široko a zahŕňa doň všetky typy informácií, ktoré nie sú vymedzené negatívne v § 41 ods. 6, § 13 ZP a osobitnom zákone č. 5/2004 Z. z. Zamestnávateľ je tak oprávnený vyžadovať životopis, vyplnenie dotazníkov, zúčastnenie sa na rôznych typoch interview, odborných testov, assessment centier a zamestnanec je povinný poskytovať informácie ak súvisia s vykonávanou prácou.

¹⁶Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

¹⁷BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 403

¹⁸Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

¹⁹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

²⁰Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Ešte pred založením pracovného pomeru je podľa dikcie § 41 ods. 1 ZP zamestnávateľ povinný oboznámiť uchádzača o zamestnanie s právami a povinnosťami vyplývajúcimi z pracovnej zmluvy a s pracovnými a mzdovými podmienkami.²¹ Je to pomerne široká informačná povinnosť a najmä v prípade povinnosti informovania o pracovných podmienkach je sledovaný záujem ochrany uchádzača o zamestnanie, lebo nie všetky pracovné, ale aj mzdové podmienky sú obsiahnuté v pracovnej zmluve. Ale ako uvádza H. Barancová (2015) informačná povinnosť pri uzatváraní zmluvy je zas užšia ako pri nástupe do zamestnania podľa § 47 ZP.²²

Zamestnávateľ má podľa § 41 ods. 2 ZP právo požadovať od uchádzača informácie o zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti alebo iný predpoklad, ak tak ustanovuje osobitný predpis na výkon určitých druhov prác a podľa § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z.z. zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov je zamestnávateľ povinný zamestnancov zaraďovať na určité druhy práce podľa zdravotnej spôsobilosti, schopností, veku, odborných a kvalifikačných predpokladov²³ a nejedná sa v tomto prípade o diskrimináciu. Práve naopak ZP a osobitné predpisy ochraňujú zamestnancov, aby nevykonávali také druhy práce, ktoré by ich mohli vzhľadom na ich spôsobilosti a schopnosti ohroziť na zdraví alebo živote. Ak požadovaný predpoklad, ako napr. spomínaná zdravotná spôsobilosť, na strane uchádzača o zamestnanie neexistuje, zamestnávateľ nie je oprávnený uzavrieť s týmto uchádzačom pracovnú zmluvu. Najčastejšie sa zisťuje zdravotná spôsobilosť lekárskou preventívnou prehliadkou.

Zákonník práce v § 41 osobitne ochraňuje aj mladistvých zamestnancov (zamestnancov do 18. roku života), keď v ods. 3 ustanovuje, že zamestnávateľ môže s ním uzatvoriť zmluvu len po lekárskom vyšetrení a v ods. 4 ustanovuje, že zamestnávateľ si musí vyžiadať vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého uchádzača o zamestnanie,²⁴ ktoré však nemusí byť nutne kladné. Na mladistvého uchádzača o zamestnanie sa vzťahuje ešte aj ods. 7, kedy je povinný informovať svojho budúceho zamestnávateľa pred uzatvorením zmluvy „o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu“²⁵ medzi ktoré H. Barancová (2015) zaraďuje napr. skutočnosti týkajúce sa konkurenčnej činnosti.²⁶ Okrem toho, podľa rovnakého odseku je mladistvý povinný informovať budúceho zamestnávateľa aj

²¹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

²²BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 404

²³Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

²⁴Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

²⁵Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

²⁶BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 410

o, dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.²⁷ Presne stanovený maximálny týždenný pracovný čas u mladistvých aj ak pracujú u viacerých zamestnávateľov je uvedený v § 85 ods. 7 ZP. Mladistvý je povinný o dĺžke pracovného času u iných zamestnávateľov prípadného budúceho zamestnávateľa informovať, ten sa môže slobodne rozhodnúť, či s ním uzatvorí pracovnú zmluvu alebo nie, za podmienky, že neprekročí maximálne stanovený týždenný pracovný čas pre mladistvého zamestnanca.

3. 3 Lekárska preventívna prehliadka

Podstatné zmeny v právnej úprave o lekárskej preventívnej prehliadke sa nachádzajú v zákone č. 204/2014 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. H. Barancová (2015) uvádza, že lekárska preventívna prehliadka sa vykonáva najmä pred nástupom do práce v súvislosti s výkonom práce a takisto aj pri zmene pracovného zaradenia, alebo pri skončení pracovného pomeru.²⁸ Osobitné predpisy bližšie určujú osoby a druhy prác, pri ktorých je povinné vykonať si lekársku preventívnu prehliadku. Lekár vypracuje lekársky posudok, na základe ktorého určí, či je uchádzač o zamestnanie spôsobilý vykonávať určený druh pracovnej činnosti, po prípade v akej obmedzenej miere. Nutné je ešte dodať, že „náklady za lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci znáša zamestnávateľ.“²⁹ O čom často uchádzači o zamestnanie nevedia a zamestnávatelia to mnohokrát aj zneužívajú.

4. ZALOŽENIE PRACOVNÉHO POMERU

Aj v pracovnom práve je dôležité odlišovať medzi pojmami založenie a vznik. Podobne ako v občianskom práve, vzniku súkromnoprávnej PO (teda zápisu do registra) predchádza jej založenie (prostredníctvom zakladacej listiny alebo spoločenskej zmluvy). Podľa ustanovenia § 42 ods. 1 ZP sa pracovný pomer „zakladá písomnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.“³⁰ Z tohto ustanovenia ako uvádza H. Barancová (2015) od. 1. marca 2015 však existuje výnimka podľa § 58 ods. 7 ZP³¹, keď sa za istých podmienok zakladá pracovný

²⁷ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

²⁸ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 407

²⁹ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 409

³⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

³¹ § 58 ods. 7 znie: „Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s odsekom 6 prvou vetou alebo druhou vetou, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na

pomer aj priamo zo zákona.³² Neplatí už teda tvrdenie, že „*založenie pracovného pomeru pracovnou zmluvou je výlučný spôsob založenia pracovného pomeru.*“³³ ZP neustanovuje v akom časovom predstihu pred vznikom pracovného pomeru je možné ho založiť. Ako píše H. Barancová (2015) v aplikačnej praxi uzatvorené zmluvy s istým časovým predstihom pred vznikom pracovného pomeru nahrádzajú predzmluvné typy (zmluva o budúcej pracovnej zmluve) a nemožno ich považovať za právne skutočnosti zakladajúce pracovnoprávny vzťah.³⁴

V prípade, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie za predpoklad vykonávania funkcie podľa osobitného zákona, takisto sa podľa § 42 ods. 2 ZP pracovný pomer so zamestnancom zakladá pracovnou zmluvou, ale až po jeho zvolení alebo vymenovaní.³⁵ Je však nutné rozlišovať pracovnoprávny pomer a výkon verejnej funkcie. Aj podľa rozhodnutia NS SR R 46/1996 sa voľbou starostu „*nezakladá pracovný pomer medzi ním a obcou.*“³⁶ Iným prípadom je však hlavný kontrolór obce, ktorý sa po zvolení obecným zastupiteľstvom a následným založením pracovného pomeru podľa ustanovenia § 18 zákona č. 369/1990 Zb. stáva „*zamestnancom obce.*“³⁷

V súvislosti so založením pracovného pomeru je nutné ešte spomenúť tzv. faktický pracovný pomer, ako vyplýva z Výberu rozhodnutí a stanovísk NS SR V 2/1967, môže niekedy dôjsť, že „*zamestnanec začne pre zamestnávateľa s jeho vedomím vykonávať prácu, akoby bol u neho v pracovnom pomere, prípadnetúto prácu vykonáva aj dlhší čas, hoci vzniku pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a zamestnancom vzhľadom na ustanovenie zákona vôbec nemohlo dôjsť.*“³⁸ Nastáva tak faktický stav, označovaný ako faktický pracovný pomer, ktorému je podľa stanoviska súdu na základe Čl. 1 základných zásad nutné priznať „*zamestnancovi voči zamestnávateľovi určité pracovné nároky.*“³⁹ Teda prípadné vysporiadanie nárokov sa riadi podľa príslušných pracovnoprávnych predpisov.

neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku; pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou podľa odseku 5“

32BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 417

33BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 256

34BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 418

35Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*

36BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 422

37Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov

38BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 421-422

39BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 422

4. 1 Pracovná zmluva

Paragraf 42 Zákonníka práce má názov pracovná zmluva, ale legálna definícia pracovnej zmluvy samotnej chýba, preto opäť supljuje právna veda, keď definuje pracovnú zmluvu ako „*dvojstranný právny úkon*“, ktorý „*je jediným a výlučným právnym základom založenia pracovného pomeru*“⁴⁰, až na výnimku podľa § 58 ods. 7 ZP. Keďže sa jedná o dvojstranný právny úkon je potrebné, aby súhlasnú vôľu prejavili dva subjekty a to zamestnávateľ a zamestnanec, ktorí sa v pracovnej zmluve dohodujú o výkone závislej práce v pracovnom pomere, kde sa zamestnanec zaväzuje dať zamestnávateľovi k dispozícii svoju pracovnú silu a čas za čo sa zamestnávateľ zaväzuje dať zamestnancovi peňažné plnenie vo forme mzdy. V ustanovení § 18 ZP je definovaná iba zmluva podľa ZP alebo iných pracovnoprávných predpisov, ktorá „*je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu*.“⁴¹ Tým sa naznačuje, že pracovná zmluva je len jedným druhom zmluvy, i keď určite najčastejšie sa vyskytujúcim. Pracovná zmluva ako dvojstranný právny úkon tak zakladá veľmi významnú právnu skutočnosť, „*ktorou sa uskutočňuje nielen ústavné právo na prácu, ale aj ústavné právo na slobodný výber povolania a zamestnania*.“⁴² Podľa Ústavy a Čl. 2 základných zásad ZP môžu pracovnoprávne vzťahy vznikáť len so súhlasom FO a zamestnávateľa, čím sa zabezpečuje zmluvná sloboda.

4. 2 Obsah pracovnej zmluvy

Zmluvné strany sú pri tvorení obsahu pracovnej zmluvy viazané kogentnými ustanoveniami ZP a ďalších prislúchajúcich pracovnoprávných predpisov, od ktorých sa nemôžu odchyliť (akými sú napr. minimálna mzda, maximálna ustanovená dĺžka týždenného pracovného času, minimálny rozsah dovolenky na zotavenie a pod.), avšak subjekty sa môžu pri uzatváraní odchyliť v niektorých dispozitívnych ustanoveniach podľa zásady zmluvnej autonómie. ZP teda určuje „*minimálny obsah pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu*.“⁴³ Vzhľadom na často dlhodobý charakter pracovnej zmluvy, ktorá výrazne ovplyvňuje práva a povinnosti subjektov, sa má obsahovým minimom pracovnej zmluvy doceliť ochrana subjektov pracovnoprávných vzťahov.

⁴⁰BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 256

⁴¹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁴²BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 256

⁴³BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 257

Zákonník práce v § 43 ods. 1 ustanovuje 4 podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky⁴⁴) a následne v § 43 odsekoch 2 a 4 ZP ešte uvádza, že okrem týchto podstatných náležitostí môžu byť súčasťou pracovnej zmluvy aj ďalšie pracovné, či iné podmienky. Sú to napríklad výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky, dĺžka výpovednej doby a ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, ako možno aj ďalšie hmotné výhody.

4. 2. 1 Druh práce

Druh práce je jedna z podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy. ZP neobmedzuje subjekty, ako široko má byť dohodnutý druh vykonávanej práce upravený v pracovnej zmluve. ZP neustanovuje spôsob vymedzenia druhu práce, zvyčajne je ním pracovná pozícia alebo funkcia. Treba mať však na pamäti, že ak by bol tento druh výkonu práce v pracovnej zmluve upravený príliš úzko, môže to obmedzovať zamestnávateľa, ktorý nemôže prinútiť zamestnanca vykonávať druh práce, ktorý nemá dohodnutý v pracovnej zmluve. H. Barancová a R. Schronk (2013) ešte upozorňujú, že ak by bol druh práce vymedzený neurčito, mohol by spôsobiť neplatnosť právneho úkonu (pracovnej zmluvy) pre svoju neurčitosť.⁴⁵ Bližšie o rozsahu prác a druhu práce hovorí judikát (viď pozn.⁴⁶), ktorý sa snaží o definíciu niektorých pojmov a len potvrdzuje tvrdenie, že zamestnávateľ nemôže vyžadovať od zamestnanca výkon takého druhu prác mimo tých, ktoré má dohodnuté v pracovnej zmluve. Čo sa týka pokynov zamestnávateľa zamestnancovi, ako operatívnej zložky riadenia pracovnej činnosti, vzhľadom na ich špecifickosť a nutnú flexibilitu pri práci, často nemajú písomnú formu a nie je ani možné, aby boli dopredu presne vymedzené v pracovnej zmluve. Zamestnanec je povinný sa nimi riadiť, ak nie sú v rozpore s dohodnutým druhom vykonávanej práce v pracovnej zmluve.

4. 2. 2 Miesto výkonu práce

Aj miesto výkonu je jednou z podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy. Je to geografické určenie miesta, podľa § 43 ods. 1 písm. b)

⁴⁴Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁴⁵BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 258

⁴⁶6 Cz 3/1988: Rozsah prác, ktoré je zamestnanec povinný konať v pracovnom pomere, je vymedzený dojednaným druhom práce.

Naproti tomu pracovná náplň predstavuje podrobnejší popis prác (pracovných činností), ktoré je zamestnanec povinný vykonávať v rámci dohodnutého druhu práce. Zamestnávateľ nemôže s odkazom na pracovnú náplň bez ďalšieho od zamestnanca požadovať, aby zamestnanec vykonával práce, ktoré sa vymykajú z dohodnutého druhu práce.

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 435-436

to môže byť „*obec, časť obce alebo inak určené miesto*“⁴⁷, ktoré by malo byť presne zadefinované v pracovnej zmluve, v opačnom prípade dáva zamestnanec zamestnávateľovi pomerne značnú dispozíčnú autonómiu. Zamestnávateľ však nie je oprávnený jednostranne zamestnanca preložiť. Bližšie o definícii preloženia hovoria judikáty (viď. pozn.⁴⁸).

Podľa ďalšieho rozhodnutia Najvyššieho súdu ČSSR: „R 31/1980: *Miesto výkonu práce sa zvyčajne zhoduje s pracoviskom. Pracoviskom sa rozumie určitý ohraničený priestor alebo organizačná zložka, v ktorých zamestnanec dojednanú prácu vykonáva, napríklad dielňa, prevádzka, cech, sklad, kancelária, oddelenie, učtáreň a podobne.*“⁴⁹ je možné vo väčšine prípadov považovať miesto výkonu práce s pojmom pracovisko, nie je tomu však vždy, lebo pracovisko je „*v porovnaní s miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve užším pojmom.*“⁵⁰

ZP nevyklučuje, aby si zamestnávateľ dohodol so zamestnancom aj viacero miest výkonu práce, čo potvrdzuje aj nasledujúce súdne rozhodnutie: „R 10/1971: *V pracovnej zmluve je možné dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce; z hľadiska nároku pri pracovných cestách je však potrebné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.*“⁵¹ Zamestnanec môže mať tak dohodnutých viacero miest výkonu práce, ale na jeho ochranu mu súd priznáva právo na cestovné náhrady, keď cestuje medzi týmito viacerými miestami výkonu práce. Dokonca si môžu dohodnúť subjekty za miesto výkonu práce aj domácnosť zamestnanca, podľa § 52 ZP.

4. 2. 3 Deň nástupu do práce

Deň nástupu do práce je ďalšou podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, na ktorú sa už priamo viaže samotný vznik pracovného pomeru, ktorý je bližšie opísaný v kapitole 6 predloženého príspevku.

⁴⁷Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁴⁸R 26/1985: Ak bolo miesto výkonu práce vymedzené v pracovnej zmluve tak, že je ním presné pravidelné pracovisko, potom jednostranné opatrenie zamestnávateľa smerujúce k tomu, aby zamestnanec pracoval sústavne na inom mieste, aj keď v sídle zamestnávateľa, je nutné považovať za preloženie zamestnanca.

R 63/1969: Preložením sa rozumie také opatrenie zamestnávateľa, podľa ktorého má zamestnanec sústavne vykonávať práce na inom mieste, než ktoré bolo ako miesto výkonu práce dojednané v pracovnej zmluve. Ak pracovná zmluva neobsahuje dojednanie o mieste výkonu práce, treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má zamestnávateľ prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol zamestnanec prijatý. Miesto výkonu práce vodiča autobusovej dopravy nie je konkrétna dopravná linka, ale sídlo dopravného závodu, z ktorého sa táto doprava operatívne riadi.

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 412

⁴⁹BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 435

⁵⁰BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. s. 259

⁵¹BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 434

4. 2. 4 Mzdové podmienky

Podľa ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d) ZP, ak nie sú dohodnuté mzdové podmienky v kolektívnej zmluve⁵², tak tvoria podstatnú obsahovú náležitosť individuálnych pracovných zmlúv zamestnancov so zamestnávateľom. Podľa ustanovenia § 119 ods. 3 ZP si zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v mzdových podmienkach „*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.*“⁵³ Táto podstatná náležitosť charakterizuje pracovný pomer ako odplatný vzťah. H. Barančová (2015) tvrdí, že zamestnávateľ je oprávnený upraviť mzdové podmienky aj vo svojom internom mzdovom predpise.⁵⁴ To ho však nezabavuje povinnosti upraviť si predpisy aj v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve.

O zaradovaní zamestnancov do príslušných platových tried sa vyjadril aj Vrchný súd v Prahe (viď. pozn.⁵⁵), keď konštatoval, že nemá právomoc určovať zaradenia zamestnancov, len ho v prípade sporu preskúmať.

Odmeňovanie zamestnancov, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme, zamestnanci územnej samosprávy alebo miestnej štátnej správy, ktorých pracovný pomer vznikol na základe zákona o výkone práce vo verejnom záujme sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“). Odmenou zamestnancov je v zmysle zákonných ustanovení plat. Podľa § 4 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z.z. „*Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancomi za prácu*“. Na rozdiel od odmeňovania zamestnancov v súkromnej sfére, kde podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce je mzdou „*peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancomi za prácu*“. V súkromnej sfére sa zamestnanec so zamestnávateľom za zákonom dodržaných podmienok môžu dohodnúť aj na vyplácaní časti mzdy formou naturálnej mzdy, kým pri odmeňovaní zamestnancov zamestnaných na základe zákona o výkone práce vo verejnom záujme vyplácanie naturálnej mzdy zákon č. 553/2003 Z.z. neodmeňovaní nedovoľuje. Mzda podľa Zákonníka práce nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde (ďalej len „zákon o minimálnej mzde“) a zamestnávateľ je pri odmeňovaní

⁵²Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁵³Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁵⁴BARANČOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 429

⁵⁵3 Cdo 31/2008: Súdu neprislúcha oprávnenie určovať zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy ... Toto oprávnenie prislúcha zamestnávateľovi. Súd je oprávnený rozhodovať, resp. iba preskúmať správnosť takéhoto zaradenia zamestnanca do príslušnej platovej triedy.

BARANČOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 434

zamestnancov povinný zamestnancom poskytovať mzdu najmenej v zmysle mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Minimálne mzdové nároky určuje § 120 Zákonníka práce na základe príslušného stupňa náročnosti práce (Príloha č. 1 k Zákonníku práce) a koeficientu minimálnej mzdy.

Zamestnancovi verejnej správy patrí tarifný plat, ktorý je určený na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní, a to na základe zaradenia do platovej triedy a platového stupňa v zmysle zákona. Paragraf 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní ustanovuje z akých jednotlivých zložiek plat zamestnanca môže pozostávať. Kým zamestnanci v súkromnej sfére majú plat ohraničený iba spodnou hranicou minimálnej mzdy a výšku mzdy si môžu so zamestnávateľom dohodnú akúkoľvek, zamestnanci zamestnaný podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme môžu dostať len taký plat, ktorý je presne stanovený tabuľkami tak najnižším možným platom v zmysle zákona o minimálnej mzde ako aj najvyšším možným platom v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní.

4. 2. 5 Ďalšie náležitosti

Medzi ďalšie obsahové náležitosti pracovnej zmluvy podľa ustanovenia § 43 ods. 2 ZP sa zaraďujú „*ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej lehoty.*“⁵⁶ ZP ich nezaraďuje síce medzi podstatné náležitosti, to však neznamená, že tieto pracovné podmienky by nemali byť jednoznačne uvedené v pracovnej zmluve, buď to v kolektívnej alebo individuálnej.

Podľa § 43 ods. 4 ZP je možné si dohodnúť „*ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody*“⁵⁷ Sú to tzv. náhodilé podmienky, o ktorých platí, že sa nesmú priečiť ustanovenia ZP, ak už sú dohodnuté v pracovnej zmluve. Patria medzi ne okrem demonštratívne uvádzaných hmotných výhod aj inštitúty skúšobnej doby alebo kratšieho pracovného času.

Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5 ZP, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

⁵⁶Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
⁵⁷Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

5. FORMA PRACOVNEJ ZMLUVY

Pracovná zmluva sa obyčajne v praxi uzatvára písomnou formou, najmä kvôli zabezpečeniu právnej istoty oboch zmluvných strán. V prípade ústne dohovorých pracovných zmlúv môže tak často dochádzať k zneužívaniu zamestnancov zo strany zamestnávateľa a následne k rôznym pracovnoprávnym súdnym sporom. Aj podľa ustanovenia § 42 ods. 1 ZP prvá veta „*pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak.*“⁵⁸ ZP teda ukladá povinnosť uzatvoriť pracovnú zmluvu písomne. Ale ako tvrdí H. Baranová (2015) nedodržanie písomnej formy nespôsobuje neplatnosť pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu, aj keď môže byť za to zamestnávateľ sankcionovaný zo strany inšpektorátu práce.⁵⁹ O nedostatku písomnej formy hovorí aj judikatúra (viď. pozn.60). Je teda možné dohodnúť pracovnú zmluvu aj ústne alebo konkludentne, lebo podľa ustanovenia § 18 ZP je zmluva „*uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.*“⁶¹ Ako ďalej vyplýva z § 44 ods. 1 ZP, ak by účastníci uzavreli písomnú zmluvu, ktorá by neobsahovala všetky podstatné náležitosti a ostatné pracovné podmienky podľa § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru (t. j. od dňa, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce) „*vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.*“⁶² Analogicky sa toto ustanovenie dá použiť aj na prípad zmlúv uzatvorených len ústne alebo konkludentne, teda mlčky, kde rovnako platí povinnosť uzatvoriť do jedného mesiaca písomnú pracovnú zmluvu, jednak kvôli dodržaniu zákonného stavu a jednak aj kvôli právnej istote a ochrane oboch zmluvných strán.

6. VZNIK PRACOVNÉHO POMERU

Pracovný pomer podľa ustanovenia § 46 ZP „*vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.*“⁶³ To znamená, že nie je dôležitý deň uzatvorenia samotnej pracovnej zmluvy alebo kedy

⁵⁸Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁵⁹BARANOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár.* 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 438

⁶⁰R 68/1971: Nedostatok písomnej formy pracovnej zmluvy podľa ustanovenia § 44 Zákonníka práce nemá vzhľadom na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce za následok neplatnosť pracovnej zmluvy.

BARANOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár.* 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 439

⁶¹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁶²Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁶³Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

a začne vykonávať dohodnutý druh činnosti (pre prípad, že by v dohodnutý deň nástupu do práce ochorel, alebo z nejakého iného dôvodu nezačal vykonávať pracovnú činnosť). Deň, ktorý sa považuje za vznik pracovného pomeru je presne ten deň, na ktorom sa zmluvné strany, teda zamestnávateľ a zamestnanec dohodli v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Ako uvádza H. Baranová (2015) za deň nástupu môže byť dohodnutý aj deň pracovného pokoja (1. september, 1.január, 1. máj).⁶⁴ Vznik pracovného pomeru je významná skutočnosť, z ktorej vznikajú okrem práv aj povinnosti pre zamestnávateľa, ako napr. povinnosť nahlásiť do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia zamestnanca podľa § 231 ods. 1 písm.b) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, čo niekedy zamestnávateľa opomenú o niekoľko dní, nesplnia si tak povinnosť podľa tohto osobitného predpisu a dopúšťajú sa nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z.z.

Zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní“) vo svojich paragrafoch ustanovil povinnosť zamestnávateľa prihlásiť fyzickú osobu, s ktorou má uzatvorený pracovnoprávny vzťah do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty na prihlásenie do registra.⁶⁵

V judikatúre zbierke stanovísk a správ o rozhodnutí Najvyššieho súdu ČSSR (1986) sa odporúča: „Z IV, s. 398: Čas nástupu do práce má byť zásadne dojednaný na prvý deň v mesiaci, a to aj v prípadoch, keď sú na začiatku mesiaca dni pracovného pokoja.“⁶⁶ Toto odporúčanie je dôležité kvôli splneniu doby pre vznik nároku na dovolenku, čo však nevyklučuje možnosť dohodnúť si ktorýkoľvek deň v mesiaci alebo týždni ako deň nástupu do práce. Dokonca na základe rozhodnutia Vrchného súdu v Prahe Cdo 811/2002 môže byť ako deň nástupu do práce dohodnutý „aj na základe iných, konkrétnym dátumom neoznačených objektívne zistiteľných skutočností, o ktorých účastníci pri uzatváraní pracovnej zmluvy nemusia mať ani istotu, kedy presne nastanú.“⁶⁷ Musí byť však z takéhoto neurčitého určenia dňa nástupu do práce jasné, ktorým dňom pracovný pomer naozaj vznikol.

⁶⁴BARANOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 444

⁶⁵ § 2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní

⁶⁶BARANOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 435

⁶⁷BARANOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 436

7. INFORMAČNO-KOMUNIKAČNÉ TECHNOLOGIE

Prostriedky informačno-komunikačných technológií nie vždy môžeme označiť za benefity v rámci pracovnoprávných vzťahov. V dôsledku nových technológií sa menia mnohé pracovné modely a spôsoby výkonu práce, čo na jednej strane môžeme vnímať ako uľahčovanie výkonu práce zamestnanca a zjednodušenie pracovného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, no na strane druhej prostriedky informačných technológií predstavujú nové sociálne riziká pre zamestnanca.⁶⁸ Rozvoj nových on-line informačných technológií nie je pre zamestnanca vždy prospešný, ako sa to môže javiť. Ak zamestnávateľ zamestnancovi poskytne mobilný telefón, ktorý má stále k dispozícii a slúži nielen na telefonovanie, ale ide o smartphone, kde je možné cez aplikáciu elektronicky komunikovať formou e-mailov a zamestnávateľ očakáva, že zamestnanec bude „na telefóne“, teda k dispozícii v prípade, ak by ho potreboval, a to za účelom poskytnutia informácie, alebo ak by zamestnávateľ potreboval riešiť alebo konzultovať pracovnú záležitosť, zamestnanec je ako keby v pracovnej pohotovosti 24 hodín denne. Zamestnávateľ pri poskytnutí mobilného telefónu, resp. tabletu alebo mobilu očakáva od zamestnanca, že bude zamestnanec stále on-line, teda v pohotovosti zamestnávateľovi. Zamestnávateľ ako keby automaticky očakáva od zamestnanca odpoveď na pracovné e-maily, ako aj odpoveď na telefonáty aj mimo pracovného času zamestnanca, ktorý majú stanovený v pracovnej zmluve a ktorý je ustanovený Zákonníkom práce.

Prostredníctvom informačných technológií si zamestnanec denno-denne prináša prácu domov. Pracovný odpočinok zamestnanca v čase jeho či už denného alebo týždenného odpočinku po vykonanej práci je takýmto spôsobom narúšaný, zamestnanec je oberaný o voľný čas, ktorý má určený na regeneráciu zdravia, tak fyzického ako aj psychického po vykonanej práci. Nie vždy môžeme označiť prostriedky informačno-komunikačných technológií za benefity, pretože práve prostredníctvom týchto prostriedkov, pokiaľ je od zamestnanca požadované neustále on-line pripojenie, sa stierajú hranice medzi pracovným časom a dobou odpočinku zamestnanca. Po dlhších obdobiach takto vykonávanej práce sa dostavuje fyzická a psychická vyčerpanosť, ktorá vyúsťuje do vážnych, najmä psychických diagnóz,⁶⁹ ako aj napríklad syndróm vyhorenia.

⁶⁸ Bohrnová v tejto súvislosti poukazuje na problematiku šikanovania zamestnanca zo strany zamestnávateľa, pozri: BOHRNOVÁ M.: Mobbing. Profesijsná etika ako aktuálny problém bezpečnostno-právnej teórie a praxe. s. 12-17.

⁶⁹ BARANCOVÁ, H. (ed.): Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty. Ochrana života a zdravia zamestnancov a nové technológie. s. 9. Praha: Leges, 2017, 96 s.

7.1 Syndróm vyhorenia

Častým dôvodom návštevy ambulancie psychológa je syndróm vyhorenia. Nadmerný stres a dlhodobá záťaž sa veľkou časťou podieľajú na tom, že dochádza k vzniku syndrómu vyhorenia, čo u zamestnanca predstavuje nebezpečenstvo vzniku pracovnej úrazovosti. Syndróm vyhorenia je zaradený medzi diagnózy v MKCH-10 pod kódom Z73.0 – Problémy súvisiace s ťažkosťami so zvládnutím života – Úplné vyčerpanie (burn out) – stav vitálnej vyčerpanosti. Kľúčovou zložkou syndrómu vyhorenia je zrejme emočné vyčerpanie, kognitívne vyčerpanie a opotrebenie, často i celková únava, všetky hlavné zložky syndrómu vyhorenia vznikajú z chronického stresu. Definícií syndrómu vyhorenia je mnoho, avšak všetky majú spoločné znaky, a to prítomnosť negatívnych emocionálnych príznakov ako je napríklad depresia, vyčerpanie, vyčerpanie fyzické, emočné a duševné, ktoré je spôsobené dlhodobým pretrvávaním v situáciách, ktoré sú emocionálne mimoriadne náročné. Syndróm vyhorenia sa vyskytuje u psychicky zdravých ľudí a nesúvisí s psychickou patológiou, môže postihnúť kohokoľvek. Medzi najviac ohrozené povolania syndrómom vyhorenia sú tie, ktoré v sebe zahŕňajú intenzívnu prácu s ľuďmi a vysokú pracovnú náročnosť s často neadekvátnym ohodnotením.

V prevencii pred vyhorením zohrávajú veľkú úlohu zamestnávateľa a nadriadení vedúci zamestnanci. Je veľmi dôležité, aby pracovné zaťaženia zamestnancov boli primerané, aby na výkon práce u zamestnávateľovi bol vytvorený aj dostatočný počet pracovných miest, aby zamestnávateľa neznižovali počet stavov zamestnancov na úkor ich maximálneho pracovného vyťaženia a využívania práce nadčas, ktoré môže viesť k syndrómu vyhorenia a následnému vzniku pracovných úrazov. Veľkú úlohu tu zohrávajú priamy nadriadení, ktorí zamestnancom určujú pracovnú náplň a dávajú každý deň pokyny k výkonu práce. Úlohou týchto priamych nadriadených by malo byť aj určenie primeraného pracovného zaťaženia zamestnancov. V posledných rokoch prudko stúpa počet závažných ochorení, ktorých spúšťačom je stres a psychická záťaž. Je dôležité zdôrazniť, že cieľná prevencia je účinnejšia než liečba a je potrebné dbať na preventívne opatrenia. Jednou z preventívnych opatrení je striktné oddelenie pracovného života od osobného (napríklad formou vypnutia pracovného mobilu po skončení pracovnej doby, nečítaním pracovných mailov mimo pracovnej doby a mnohé ďalšie) s čím súvisí právo na ochranu súkromného života v pracovnoprávných vzťahoch.

7.1.1 Zvýšená duševná námaha

V súčasnej dobe informačno-komunikačných technológií zamestnávateľa často vyžadujú od zamestnancov, aby boli neustále on-line, povinný okamžite plniť úlohy, vyžadujú mimoriadnu pružnosť aj pri štandardnom zamestnávaní. Takýto spôsob výkonu práce je spojený so zvýšenou duševnou námahou a stresom. V dôsledku predimenzovanosti počítačových technológií prichádza k mimoriadnemu zaťažovaniu zamestnancov. Prostredníctvom mobilných telefónov má zamestnanec prístup k e-mailom a pracovným dokumentom, avšak je neustále online, bez ohľadu na pracovný čas. Nerozdeľovanie medzi pracovným časom a časom odpočinku vedie k viacerým psychickým poruchám ako sú poruchy pamäti, znížená koncentrácia, netrpezlivosť, nepríjemné potenie, záchvaty hnevu, problémy s relaxom a spánkom, bolesti hlavy. V prípade nedodržovania pracovného času a výkonu úloh zamestnanca aj mimo pracovný čas na pokyn vedúceho zamestnanca, alebo zamestnávateľa prichádza k zneužitiu práva. Následkom zneužitia práva je neplatnosť právneho úkonu. Zákonník práce pri zneužití práva priznáva zamestnancovi právo podať sťažnosť, na ktorú je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.⁷⁰

Paragraf 92 Zákonníka práce ustanovuje povinnosť zamestnávateľa rozvrhovať pracovný čas zamestnanca tak, aby mal *zamestnanec medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po nasledujúcich hodin v priebehu 24 hodín*. Tento odpočinok má zamestnancovi slúžiť na regeneráciu po práci a možnosť tento čas využívať pre seba a svoj osobný život. Máme za to, že počas tohto nepretržitého denného odpočinku nemá byť zamestnanec zamestnávateľom kontaktovaný a zamestnávateľ nemôže počas tohto odpočinku zamestnancovi zadefinovať úlohy, ktoré by mu zasielal napríklad e-mailovou komunikáciou.

7.2 Právo na ochranu súkromného života v pracovnoprávných vzťahoch

Medzi základné ľudské práva zaraďujeme aj právo na súkromný život a jeho ochranu. Právo na súkromný život je zakotvené v Dohovore Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách, v Charte základných práv EÚ. Článok 16 Ústavy Slovenskej republiky zaručuje nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia a článok 22 Ústavy Slovenskej republiky zaručuje ochranu listového tajomstva a iných písomností osôb ako aj správ

⁷⁰ BARANCOVA, Helena., Olšovská, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges 2017, 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2. DOLOBÁČ, Marcel: Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. 61 s.

podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.⁷¹ Ústavou garantované právo na súkromný život dopĺňajú § 11 a § 12 Občianskeho zákonníka. Paragraf 11 Občianskeho zákonníka znie: „*Fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.*“

Právo na súkromie zamestnanca je v rámci pracovnoprávných vzťahov limitované právom zamestnávateľa a jeho oprávnenými záujmami, ku ktorým patrí aj ochrana jeho vlastníctva. Avšak ako sme už uvádzali, zamestnávateľ môže v rámci predzmluvných vzťahov vyžadovať od uchádzača o zamestnanie len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú ma vykonávať.

V zmysle článku 11 Základných zásad Zákonníka práce môže zamestnávateľ *o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.* V zmysle § 13 ods. 4 a 5 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku, nemôže ho sledovať, resp. monitorovať. Takisto zamestnávateľ nemôže vykonávať záznam telefonických hovorov zamestnancov a kontrolovať elektronickú poštu bez toho, aby zamestnanca vopred upozornil. V prípade, ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, zamestnávateľ je povinný zamestnanca o tejto skutočnosti informovať, a to o spôsoboch a rozsahu kontroly.

8. MONITORING ZAMESTNANCOV NA PRACOVISKU

Na kontrolu dodržiavania pracovnej disciplíny, pracovného času a výkonu práce v rámci pracovného času na pracovisku v zmysle pracovnej zmluvy a plnenia pokynov nadriadených zamestnancov využívajú zamestnávatelia možnosti monitorovania zamestnancov

⁷¹ Čl. 22 Ústavy Slovenskej republiky znie:

„(1) Listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností a ochrana osobných údajov sa zaručujú.

(2) Nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí, alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom; výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením,

na pracovisku, či už formou kamerového systému alebo formou skrútingu elektronickej komunikácie prostredníctvom pracovných elektronických adries.

Pokiaľ ide o úroveň ochrany súkromného života zamestnanca, digitalizácia pracovných postupov zasahuje aj do vzniku a rozširovania nových foriem zásahov zamestnávateľa do súkromného života zamestnanca nevynímajúc kontrolu elektronickej pošty. V oblasti pracovného práva jednou z nevýhod digitalizácie je časté stieranie rozdielu medzi pracovným časom a časom určeným na odpočinok zamestnanca.⁷²

Samotné právo na súkromie zamestnanca, resp. právo na ochranu súkromného života zamestnanca je chránené nie absolútne, ale relatívne. Základným pravidlom pri zásahu zamestnávateľa do zamestnancových práv na súkromie, čo sa týka rozsahu tohto zásahu je limitácia, že tieto zásahy možno vykonávať iba v medziach zásad legality, legitimacy, a proporcionality.⁷³

Zásada legality

Zásada legality stanovuje, že akýkoľvek zásah do práva na súkromný život je možný výlučne len na zákonomnom základe, ktorý musí byť dostatočne určitý a predvídateľný. Legálny rámec monitorovania zamestnanca upravuje §13 ods. 4 Zákonníka práce.

Zásada legitimacy

Monitorovanie zamestnancov je legitímne iba v prípade, že zamestnávateľ splní svoju oznamovaciu povinnosť voči zamestnancovi a vopred ho upovedomí o existencii kontroly, rozsahu kontroly a o forme a spôsobe vykonávania kontroly.⁷⁴

Zásada proporcionality

Kontrola zamestnancov sa musí uskutočniť len v nevyhnutnej miere, primeranými prostriedkami tak, aby nebola porušená ľudská dôstojnosť zamestnanca.⁷⁵

Samotný monitoring zamestnancov je dovolený, avšak podmienený splnením viacerých povinností. Prvou podmienkou pre zavedenie monitorovacieho systému je, že zamestnávateľ

⁷² BARANCOVÁ, Helena. 2017. Pracovné právo v digitálnej dobe. s. 9-10. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges 2017, 304 s.

⁷³ Hamulák, Juraj. Minčíč, Vladimír. 2017. Nové poznatky a prístupy v oblasti monitorovania zamestnancov. s. 69. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges 2017, 304 s.

⁷⁴ Tamtiež s. 70

⁷⁵ Tamtiež

musí mať vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe jeho činnosti. Druhou podmienkou je, že zamestnávateľ je povinný vopred zamestnanca upozorniť na monitorovanie a informovať zamestnanca o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe trvania.

8.1 Elektronická komunikácia

Jednou z najbežnejších komunikácií či v súkromnom alebo v pracovnom čase je e-mailová komunikácia, alebo aj komunikácia formou textových správ prostredníctvom telefónnych zariadení. Zamestnanci v práci na výkon svojich pracovných úloh zväčša používajú technologické prostriedky a komunikujú cez e-mail. Keďže aj definícia závislej práce hovorí, že zamestnanec má pracovný čas využívať na prácu, pristúpili mnohí zamestnávatelia ku kontrole zamestnancov formou rôznych technológií, či zamestnanci naozaj počas pracovnej doby pracujú a či nezneužívajú služobné telefónny a počítače na súkromné účely a komunikácie. Na jednej strane zamestnanec má pracovný čas využívať na výkon práce, no na strane druhej, skríning elektronickej pošty zamestnanca zamestnávateľom zasahuje do práva zamestnanca na ochranu súkromia.

Právna úprava § 13 ods. 4 a 5 Zákonníka práce⁷⁶ upravuje možnosť zamestnávateľa za istých podmienok zasiahnuť do súkromia zamestnanca, vrátane možnosti monitorovania elektronickej komunikácie. Paragraf 13 ods. 4 Zákonníka práce dáva legálny základ na monitorovanie elektronickej komunikácie, avšak za predpokladu, že e-mail je pracovný. Pri skríningu elektronickej pošty však musí zamestnávateľ zabezpečiť, aby obsah e-mailov a príloh ostal v tajnosti, s obsahom sa okrem osoby príjemcu nesmie nikto iný oboznámiť.

Pre možnosť legálneho monitorovania zamestnancov musí mať zamestnávateľ vo svojich interných predpisoch ustanovené:

- výkon monitorovania zamestnancov,
- spôsob monitorovania zamestnancov,

⁷⁶ § 13 ods. 4 Zákonníka práce znie: „Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickejšiu poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“

§ 13 ods. 5 Zákonníka práce znie: „Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.“

- a rozsah monitorovania zamestnancov.

Zamestnanci samozrejme v zmysle právnych predpisov musia byť oboznámený s týmto interným predpisom zamestnávateľa, čo musí byť potvrdené podpisom zamestnanca, inak by bol tento interný predpis v rozsahu monitorovania neplatný. Ak, má teda zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (vnútroorganizačnom predpise) stanovené, že pracovné prostriedky mu udelené (napr. telefón, počítač, tablet) môže využívať výlučne na pracovné účely, je zamestnávateľ oprávnený vykonať kontrolu dodržiavania tohto ustanovenia pracovného poriadku, ak ním bol zamestnanec riadne oboznámený. Informácia zamestnávateľa o monitorovaní zamestnancov musí byť jasná, zreteľná, dostatočne konkrétna, aby zamestnanec vedel presne určiť kde, kedy a za akých okolností a akým spôsobom zamestnávateľ monitoruje zamestnancov.

Rozsudok krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 4CoPr/1/2012 zo dňa 26.4.2012. Súd rozhodoval o neplatnom skončení pracovného pomeru vedúceho zamestnanca, ktorý počas pracovnej doby a na úkor výkonu práce, využíval pracovné prostriedky mu zverené zamestnávateľom, na súkromnú komunikáciu s iným zamestnancom, prostredníctvom messengeru. Zamestnanec namietal, že monitorovaním jeho súkromnej komunikácii na messengeri bolo porušené jeho ústavou garantované právo na nedotknuteľnosť súkromia, čo platí aj v zamestnaní. Súd vo svojej právnej úvahe uviedol, že *„zamestnanec nemôže dôvodne očakávať súkromie, pokiaľ ide o využívanie takej výpočtovej techniky, ktorá môže byť podľa internej smernice zamestnávateľa používaná výlučne na pracovné účely a taktiež nemôže dôvodne očakávať súkromie, ak bol prostredníctvom internej smernice oboznámený so skutočnosťou, že jeho práca s výpočtovou technológiou môže byť podrobená kontrole zo strany zamestnávateľa. Ďalej dodal, že zamestnanec používal telekomunikačné zariadenie, ktoré je vo vlastníctve zamestnávateľa, pričom Ústava Slovenskej republiky garantuje vlastnícke právo pre každého, a teda aj pre zamestnávateľa, ktorý má ako vlastník právo rozhodnúť o tom, akým spôsobom bude jeho majetok využívaný“*⁷⁷

⁷⁷ BEIEROVÁ, Silvia. 2017. Kauza Barbulescu proti Rumunsku a jej vplyv na rozhodovanie súdov v Slovenskej republike, s. 256. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges 2017, 304 s.

8.2 Kamerový monitoring na pracovisku

Zavádzanie kamerového monitoringu na pracovisku sa nie vždy stretáva s pochopením na strane zamestnancov. Zamestnanci sa môžu cítiť dotknutí nedôverou zamestnávateľa, no na druhej strane niekedy zamestnávateľ zavádza kamerový systém až na základe zistení porušovania pracovnej disciplíny. Treba však poznamenať, že zavedením kamerového systému na pracovisku zamestnávateľ zasahuje do práva na súkromie, ktoré je zamestnancom priznané tak vnútroštátnymi ako aj medzinárodnými dokumentmi.

V súčasnosti väčšina zamestnávateľov využíva kamerové systémy na ochranu majetku, zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia svojich zamestnancov, prípadne ďalších osôb, ktoré sa pohybujú na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa. Kamerové systémy sa využívajú nielen na tento účel, ale v poslednom období zamestnávateľia využívajú kamerový systém aj na monitorovanie zamestnancov pri vykonávaní práce.

Právna úprava monitorovania zamestnancov je upravená v § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Pri monitorovaní zamestnancov kamerovým systémom, kde sa záznam z kamerového systému ukladá, je potrebné si uvedomiť, že prichádza k zásahu do súkromia, kde sa snímajú a zaznamenávajú citlivé osobné údaje (napr. príslušnosť k rase alebo etniku, zdravotný stav). Z tohto dôvodu, podmienky pre monitoring zamestnancov stanovuje aj zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

8.2.1 Kamerový monitoring v zmysle Zákonníka práce

Zamestnávateľ pri monitorovaní zamestnanca kamerovým systémom musí dodržať podmienky stanovené v § 13 ods. 4 ZP, a to:

- existencia vážneho dôvodu, ktorý spočíva v osobitnej povahe činností zamestnávateľa,
- zavedenie kontrolného systému je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov,
- povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia a o dobe jej trvania.

V záujme právnej istoty zamestnávateľa a zamestnanca môže zamestnávateľ vážne dôvody pre uvedený účel zakotviť v pracovnom poriadku. U každého zamestnávateľa ide o iný dôvod, vyplývajúci z predmetu činnosti zamestnávateľa. Vážnym dôvodom je napr. dôvod spočívajúci v ochrane a bezpečnosti zamestnanca a zamestnávateľa.

Pod osobitnou povahou činností zamestnávateľa sa môžu rozumieť aj činnosti, pri ktorých sú zvýšené nároky na správanie sa zamestnanca (napríklad vzhľadom na ochranu utajovaných skutočností, na povinnosť mlčanlivosti, na ochranu obchodného tajomstva, knowhow, činnosť peňažných ústavov), príp. nevyhnutnosť kontroly ako preventívneho opatrenia proti krádežiam a podobne.

Pri zavádzaní kamerového systému zamestnávateľom na pracovisku Zákonník práce vyžaduje prerokovanie zavedenia kamerového systému so zástupcami zamestnancov. Prerokovať sa musí rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj doba trvania. Zákonník práce vyžaduje prerokovanie, no nie súhlas. Pokiaľ by sme v § 13 ods. 4 Zákonníka práce mali uvedené, že na zavedenie kontrolného mechanizmu je potrebný súhlas, zamestnávateľ by v prípade neudelenia súhlasu zástupcami zamestnancov kamerový systém zaviesť nemohol. Keďže je uvedené slovo „ prerokovanie“, znamená to, že stačí prerokovať spôsob, rozsah a dobu zavedenia kamerového systému. Pre zamestnávateľa je dôležité mať prerokovanie písomne zaznamenané napríklad Zápisnicou o prerokovaní zavedenia kamerového systému.

Splniť si povinnosť informovať zamestnancov o zavedení kamerového systému bez nahrávania záznamov, môže zamestnávateľ spôsobom, aký je vhodný v rámci jeho prevádzky. Dokázateľný spôsob je samozrejme písomný, ktorý môže naplniť napríklad vydaním interného predpisu, alebo ako súčasť pracovného poriadku. Pri interných predpisoch zamestnávateľa platí, že sú záväzné, pokiaľ sú nimi zamestnanci oboznámení. Pre zamestnávateľa je dôležité aj, aby zamestnanci svojím podpisom potvrdili, že sa s daným interným predpisom oboznámili.

8.2.2 Kamerový monitoring v zmysle GDPR

Záujem o problematiku monitorovania zamestnancov prostredníctvom kamier zo strany zamestnávateľa sa zvýšil po tom, čo dňa 25. 5. 2018 nadobudlo účinnosť Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. 4. 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (ďalej len „nariadenie GDPR“).

Jedným z najčastejších prostriedkov monitorovania pracoviska a zamestnancov je práve aj kamerový systém. Zamestnávateľ, ktorý má v úmysle zaviesť monitorovanie kamerovým systémom, je oprávnený chrániť svoje práva, ale musí rešpektovať aj práva zamestnancov, tak ako

sme už vyššie uvádzali. Konkrétne právo na ochranu osobných údajov a právo na súkromie. Právo na ochranu osobných údajov upravuje zákon č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“).

V zmysle nariadenie GDPR zamestnávateľ naďalej môže zaviesť kamerový systém na pracovisku aj bez súhlasu zamestnanca, pokiaľ v zmysle článku 6 ods. 1 písm. f) nariadenia GDPR pôjde o zákonné spracúvanie za podmienok, ak spracúvanie je nevyhnutné na účely oprávnených záujmov, ktoré sleduje prevádzkovateľ, alebo tretia strana, s výnimkou prípadov, keď nad takýmito záujmami prevažujú záujmy alebo základné práva a slobody dotknutej osoby, ktoré si vyžadujú ochranu osobných údajov, najmä ak je dotknutou osobu dieťa. Znamená to, že právnym základom monitorovania a spracúvania obrazových záznamov je oprávnený záujem Prevádzkovateľa podľa nariadenia GDPR. Oprávneným záujmom zamestnávateľa je ochrana majetku. Monitorovanie zamestnanca je upravené v § 13 ods. 1 písm. f) zákona o ochrane osobných údajov. Článok 14 nariadenia GDPR ustanovuje, aké informácie má zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom v prípade, ak ich priestor u zamestnávateľa je monitorovaný kamerovým systémom s obrazovým záznamom. Ide o nasledovné informácie:

- totožnosť a kontaktné údaje zodpovednej osoby,
- účely spracúvania, na ktoré sú osobné údaje určené, ako aj právny základ spracúvania,
- kategórie dotknutých osobných údajov,
- doba uchovávanía osobných údajov, alebo ak to nie je možné, kritériá na jej určenie,
- oprávnené záujmy, ktoré sleduje zamestnávateľ.

V prípade, ak zamestnávateľ monitoruje priestor s kamerovým systémom s obrazovým záznamom, v ktorom sa zdržávajú a pracujú zamestnanci, je zamestnávateľ povinný ich o tejto skutočnosti oboznámiť. Zamestnávateľ vydá interný predpis, smernicu, v ktorej uvedie definície jednotlivých pojmov, ako sú kamerový systém, osobný údaj, nariadenie. Následne presne vymedzí priestor, ktorý je monitorovaný, uvedie, kto je prevádzkovateľom kamerového systému, kto je administrátorom kamerového systému a kto je oprávnená osoba. Ďalej uvedie právny základ, na základe ktorého sa monitorujú a spracúvajú obrazové záznamy, účel monitorovania, spôsob monitorovania priestorov, spôsob používania a likvidácie obrazových záznamov a dobu uchovávanía obrazových záznamov.

ZÁVER

Digitalizácia pracovných procesov a postupov spôsobila, že v dôsledku technologických zmien, sa závislá práca, tak ako je definovaná v § 1 ods. 2 Zákonníka práce stáva flexibilnejšou hlavne z hľadiska miesta výkonu práce. Zamestnanec častokrát, napriek tomu, že u neho môže nastať prekážka v práci na osobné dostavenie sa do miesta výkonu práce, dokáže svoju prácu v plnom rozsahu vykonať z prostredia svojho bydliska. Pri využívaní technológií na pracovisku, ktoré by mali uľahčovať výkon prác zamestnancovi a v neposlednom rade aj zamestnávateľovi, vyvstáva otázka, aké množstvo práce za pracovnú zmenu dokáže zamestnanec odpracovať. Aj z tohto dôvodu, začali zamestnávatelia monitorovať svojich zamestnancov, aby vedeli, aké množstvo z pracovného času zamestnanci trávajú výkonom práce a aké množstvo na oddych, či riešenie osobných, súkromných záležitostí. Ako sme však zistili, kontrola zamestnanca zamestnávateľom nie je neobmedzená a zamestnávateľ musí dodržiavať zákonom stanovené podmienky na ochranu súkromia zamestnanca.

Na záver tejto práce je treba podotknúť, že v pracovnoprávných vzťahoch by mala byť hlavným meradlom vykonaná práca v pracovnom čase. Zamestnávateľ v pozícii nadriadeného zadáva pokyny zamestnancovi, ktoré majú byť v súlade s druhom pracovnej činnosti, s náplňou práce. Tieto pokyny zamestnávateľa majú zohľadňovať pracovný čas a zamestnávateľ by mal vedieť určiť, aké množstvo pracovného času potrebuje zamestnanec na vykonanie práce. Tým pádom, by možno ani nebola potrebná kontrola, keby zamestnávateľ posudzoval zamestnanca na základe výkonu zamestnávateľom zadanej práce a termínov splnenia tejto práce. Výkon pracovného pomeru a čas strávený v práci je veľkou časťou z času zamestnanca. Samozrejme, pokiaľ niekto chodí do práce a má 40 hodinový pracovný úväzok týždenne, je častokrát veľmi ťažké nevybaviť si sem tam aj súkromné záležitosti, avšak nemá to byť na úkor pracovných povinností. Zastávame názor, že pokiaľ si zamestnanec riadne a včas plní svoje pracovné úlohy, zamestnávateľ by mal k takémuto zamestnancovi pristupovať ohľaduplne. Samozrejme, v situácii, keď zamestnanec zneužíva pracovné prostriedky, pracovné prostredie na súkromné účely a v rámci pracovného času si vybavuje súkromné záležitosti, je potrebné k takémuto zamestnancovi adekvátne pristúpiť v rámci právnych predpisov a poukázať na porušovanie pracovného poriadku a predpisov a následne vyvodiť možné sankcie. Zamestnanec nesmie zabúdať, že aj keď má právo na ochranu súkromia, vstupom do pracovnoprávneho vzťahu sa dostal do pozície nadriadenosti a podriadenosti zamestnávateľa a zamestnanca a ako zamestnanec je povinný riadne plniť pokyny na výkon práce, tak ako ich zamestnávateľ určil v pracovnom čase sa má venovať pracovným

záležitostiam tak ako je to aj ustanovené aj v § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

Slovenské pracovné právo podlieha častým zmenám a aj najdôležitejší pracovnoprávny predpis – Zákonník práce – bol už takmer 40-krát od svojho prijatia v roku 2001 novelizovaný, často aj pod vplyvom európskeho pracovného práva, alebo nových skutočností vyplývajúcich z medzinárodných dohôd a meniacich sa podmienok na trhu práce. Výskum, vývoj a technologický pokrok v ruka v ruka s novými okolnosťami na trhu práce progresívne napreduje a zákony vždy len spätne dobiehajú faktický stav. Preto aj ponúkaná analýza v predloženej práci je len dočasná a treba ju vnímať z hľadiska vývoja v čase.

Predložená práca sa tak snaží jednoduchým spôsobom, za pomoci odkazov na viaceré zákony a odbornú literatúru vysvetliť základné inštitúty, spojené s pracovným pomerom ako prostriedkom realizácie ústavného práva na prácu. Práca upozorňuje vo svojej vlastnej interpretácii pracovnoprávnych predpisov, aj za pomoci viacerých judikátov a prípadov z praxe na niektoré špeciálne situácie, ktoré môžu nastať pri zakladaní, alebo vzniku pracovného pomeru a na ktoré si je potreba dať pozor. Snaží sa tak preniesť len teoretickú právnu ochranu subjektov vyplývajúcu z platného práva aj do praktickej roviny a na reálnych príkladoch ozrejmiť časté chyby, ktorých sa subjekty pracovnoprávnych vzťahov pri zakladaní a vzniku pracovného pomeru dopúšťajú, dúfajúc, že aj za pomoci tejto práce budú môcť subjekty týmto chybám v budúcnosti predchádzať.

BIBLIOGRAFIA

MONOGRAFIE

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár.* 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. 1264 s. ISBN 978-80-89603-31-2

BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo.* 2. dopl. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe.* Praha: Leges, 2017, 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2

BARANCOVÁ, H. (ed.): *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty.* Praha: Leges, 2017, 96 s. ISBN 978-80-7502-241-7

BOHRNOVÁ M.: *Mobbing. Profesionálna etika ako aktuálny problém bezpečnostno-právnej teórie a praxe : Zborník.* - Bratislava : Akadémia PZ - K policajných vied, 2012. - ISBN 978-80-8054-539-0.

THURZOVÁ, M., DUDOR, L., MEZEI, J., *Pracovnoprávne vzťahy v územnej samospráve,* 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 160 s. ISBN 978-80-8168-368-8.

PRÁVNE PREDPISY

Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov

Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 204/2014 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov