

## Vybrané otázky základných zásad Zákonníka práce

**Anotácia:** V spracovanom príspevku sa autor s osobitným zreteľom zaoberá problematikou vybraných základných zásad Zákonníka práce, a to predovšetkým z hľadiska analytického a v kontexte viacerých úvah de lege lata, resp. de lege ferenda, ktoré s predmetom skúmania bezprostredne súvisia.

**Kľúčové slová:** zásada, článok, Zákonník práce, zamestnanec, zamestnávateľ, závislá práca, pracovná zmluva.

### I. Niekoľko všeobecných poznámok k základným zásadám

Základné zásady aktuálne sú alebo historicky boli v právnom poriadku Slovenskej republiky (ďalej len ako „SR“) obsiahnuté vo viacerých právnych predpisoch, a to tak hmotnoprávnej povahy,<sup>1</sup> ako i procesnej povahy.<sup>2</sup> Základné zásady preto nemožno považovať výhradne za špecifický prvok pracovnej legislatívy, významná je rovnako skutočnosť, že pokiaľ napr. v trestnoprávnej legislatíve sú základné zásady právne záväzné, v Zákonníku práce sú konštruované ako právne nezáväzné ustanovenia, ktoré však tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto právnej normy.

K výkonu závislej práce (ako bazálnemu predmetu pracovnoprávnych vzťahov, resp. obdobných pracovných vzťahov) dochádza tak vo sfére podnikateľskej, ako aj nepodnikateľskej. Ak Zákonník práce predstavuje kľúčový právny predpis pre podnikateľskú oblasť, je na úvah, či by ťažiskové právne predpisy nepodnikateľskej sféry (napr. zákon o štátnej službe alebo zákon o výkone práce vo verejnom záujme) nemali mať v sebe rovnako obsiahnuté základné zásady.

Domnievame sa, že základné zásady vyjadrené v článkoch 1 – 11 Zákonníka práce nie sú natoľko univerzálne, aby mohli byť aplikovateľné komplexne v oboch sférach. Skôr sa zdá ako racionálne, aby právne predpisy nepodnikateľskej sféry boli o niektoré zásady doplnené (prípadne, aby tu boli kreované úplne nové zásady), a to predovšetkým také, ktoré zohľadnia osobitosti výkonu závislej práce v tejto oblasti.

Legislatívny trend v posledných rokoch sleduje posilňovanie autonómnosti právnych predpisov nepodnikateľskej sféry od Zákonníka práce, a hoci z hľadiska vecnej pôsobnosti ide medzi oboma sférami stále o pôsobnosť delegovanú (štátnozamestnanecké vzťahy, výkon verejnej služby) alebo subsidiárnu (výkon verejnej služby), smerom pro futuro možno dôvodne očakávať postupom času autonómnosť absolútnu, ktorá by mohla byť založená napr. na základe komplexnej kodifikácie právnych noriem obdobných pracovných vzťahov (týmto by mohol byť vyriešený ďalší neuralgický bod tejto sféry, ktorým je značná legislatívna hypertrofia).

Ak za synonymum slova „zásada“ budeme považovať slovo „princíp“ v zákone č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov, môžeme z ustanovenia § 1 ods. 2 identifikovať niekoľko „zásad“, ktorými sa štátna služba riadi (napr. profesionalita, politická neutralita, stabilita štátnozamestnaneckého pomeru atď.). V skutočnosti však nejde o zásady, ale o normatívne stavebné piliere štátnej služby (i keď vzájomné prepojenie základných zásad a normatívnej legislatívnej konštrukcie je viac-menej vo väčšine prípadov logické), sme totiž skôr toho názoru, že základné zásady by nemali iba duplicitne potvrdzovať (subsumovať) najvýznamnejšie práva a povinnosti vyjadrené v príslušnom právnom predpise,

<sup>1</sup> Napr. zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov (články 1-4).

<sup>2</sup> Napr. zákon č. 141/1961 Zb. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov (§ 2 ods. 1-14), ktorý nahradil zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov (§ 20 ods. 1-20).

keďže majú poskytnúť popri nich aj priestor napr. na akcentovanie niektorých významných a v záujme spoločnosti nadštandardne chránených hodnôt (možno sem zaradiť povedzme osobitosti právneho postavenia vybraných zamestnaneckých kategórií – žien, mladistvých či osôb zdravotne postihnutých, prípadne potvrdiť zvýšenú mieru ochrany tehotenstva, materstva a rodičovstva, alebo zákaz diskriminácie pri výkone závislej práce).

Priestor v základných zásadách by mal byť zákonodarcom využitý tiež na niektoré témy, ktoré sú v spoločnosti vnímané pomerne citlivo, prípadne jej časťou sú odmietané úplne (napr. sexuálna orientácia ako dôvod inak chránený antidiskriminačnou legislatívou či problematika zamestnávania medzi manželmi). Ak neexistuje normatívny implementačný tlak (najmä zo strany orgánov Európskej únie a pod.), niektoré takto senzitivne vnímané témy by mohli byť najskôr súčasťou základných zásad a až následne by sa presúvali, ak by to bolo potrebné, do právne záväznej časti právneho predpisu. Vytvorila by sa týmto možnosť, aby ich akceptácia v spoločnosti bola prijateľnejšia, aby v určitom časovom úseku mohlo byť zákonodarcom zdôvodňované (vysvetľované), prečo je určitá právna úprava žiaduca, predišlo by sa tak „šokovým“ legislatívnym zmenám.

Podľa nášho presvedčenia by takýto prístup v konečnom dôsledku priniesol kvalitnejšiu efektivitu samotnej právnej úpravy, pretože treba objektívne pripustiť, že niektoré negatívne faktory nie je možné eliminovať výhradne na základe a za podmienok ustanovených právnou úpravou (ak nejaký subjekt napr. chce diskriminovať, cestu, ako to zrealizovať „legitímnym spôsobom“, si pravdepodobne aj tak nájde), ale skôr prevenciou preferovanou pred sankciami, pričom základné zásady takýto priestor poskytujú.

Základné zásady v Zákonníku práce sú už dlhodobo pomerne statické, čo však môže byť v niektorých prípadoch pochopiteľné (napr. zdôraznenie zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov, zákazu zneužitia práva atď.), inak je nevyhnutné, aby tieto reagovali na aktuálne vývojové trendy, či už z oblasti súdnej judikatúry (napr. mobbing, bossing, mediačná doložka, konkurenčná doložka), aktivít mimovládnych organizácií (napr. predchádzanie nútených živností, uplatňovanie situačných testingov) a pod., dynamický prístup v situácii, keď sa pracovné právo potrebuje reinkarnovať z niektorých svojich rigidných základov a otvoriť viaceré témy, ktoré by mali byť posunom vpred najmä s ohľadom na efektívnu vykonateľnosť pracovnej legislatívy alebo reflexiou na potreby praxe (napr. prebudovanie zmluvného systému, prijatie vlastnej procesnej normy), to by mohol byť práve právne nezáväzný priestor základných zásad, avšak s perspektívnym potenciálom prípadného posunu do normatívnej podoby.

Prežitkom by sa mal stať prístup, aby základné zásady boli lingvisticky formulované takým spôsobom, ako je to v súčasnosti. Ich nezriedkavá nejednoznačnosť, neurčitost', neprecizovanosť, abstraktnosť, rovnako nesystematickosť či nevyhnutnosť kladená na laika (neprávnika) „mať schopnosť čítať medzi riadkami“ sú v príkrom rozpore s ich základným poslaním – rámcovo poskytnúť ucelený prehľad o najvýznamnejších právach a povinnostiach subjektov pracovného práva, účastníkov pracovnoprávných vzťahov, hodnotách, ktoré má zákonodarcu záujem pri výkone závislej práce chrániť, alebo o témach, s ktorým sa v budúcnosti bude musieť pracovná legislatíva popasovať. Sprehľadnenie, zjednodušenie, odborne fundovanejšie kategorizovanie základných zásad sa zdá preto ako pragmatické riešenie, ide totiž o časť Zákonníka práce, ktorá nie je vytvorená výhradne pre odbornú verejnosť, ale pre bežného človeka s tým, aby bol pokiaľ možno bez zbytočných nárokov (napr. na jeho čas a energiu ďalej hľadať v osobitných právnych predpisoch) informovaný stručne a komplexne najmä o tých skutočnostiach, ktoré uvádzame v predchádzajúcom.

Nie je potrebné, aby základné zásady boli súčasťou každého právneho predpisu, avšak pri norme takého osobného a aktívneho „denného“ dosahu na subjekty právnych vzťahov,

akou je Zákonník práce alebo právne predpisy z nepodnikateľskej sféry, ktoré problematiku závislej práce upravujú, sú zásadné zásady minimálne obhájiteľné, ak nie nevyhnutné.

## II. Články 1, 6, 7 a 8 základných zásad

Predmetné ustanovenia potvrdzujú zákaz negatívnej diskriminácie, resp. pripúšťajú aplikáciu pozitívnej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Rovnaké zaobchádzanie v prípade uznaných chránených dôvodov patrí k najvýznamnejším hodnotám, ktoré pracovná legislatíva chráni. Ide o klasickú zásadu nadväzujúcu na početné medzinárodné a európske normy, ktoré SR ratifikovala, rovnako rozvíja článok 12 Ústavy SR, ktorý vytvára rámcovú konštrukciu zákazu diskriminácie z hľadiska vnútroštátneho práva SR (horizontálny, resp. vertikálny účinok).

Osobný rozsah článku 1 potvrdzuje zákaz diskriminácie jedine smerom k fyzickým osobám (zamestnancom), z jeho dikcie nie je ani nepriamo odvoditeľný zákaz diskriminácie voči fyzickým osobám (zamestnávateľom) alebo právnickým osobám (zamestnávateľom). Ide o pomerne významný nedostatok, keďže tieto zákazy konštituuje už aj osobitná legislatíva.<sup>3</sup> Výpočet chránených dôvodov v kontexte článku 1 základných zásad Zákonníka práce je totiž demonštratívny, podobne ako je to v znení článku 12 Ústavy SR alebo ustanovenia § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“), a to z dôvodu, že pod „iné zmýšľanie“ a „iné postavenie“ nemožno zaradiť exaktný hodnotový význam – vylúčenie právnickej osoby je týmto neprípustné. Rovnako však platí, že s fyzickou osobou alebo právnickou osobou (zamestnávateľom) je možné niektoré chránené dôvody bezvýhradne prepojiť, ide napr. o „majetok“, ten nie je vlastný iba fyzickým osobám ako zamestnancom, ale aj iným subjektom pracovnoprávných vzťahov. Osobný rozsah článku 1 je nevyhnutné vytvoriť z hľadiska existujúcej antidiskriminačnej legislatívy bez obmedzení aj voči fyzickým osobám, uplatňovanie zákazu diskriminácie voči občanovi SR nepostačuje, pojem fyzická osoba je širším pojmom, keďže každý občan SR je fyzickou osobou, ale každá fyzická osoba nie je občanom SR (cudzinci, osoby bez štátnej príslušnosti).

Pomerne nepochopiteľné zanedbanie zákonodarcu sa v článku 1 dotýka jednotlivých zakázaných diskriminačných foriem. Pokiaľ antidiskriminačný zákon ako právny predpis *lex generalis*, ktoré vytvára všeobecný rámec pre uplatňovanie zákazu diskriminácie v právnych vzťahoch (vo vybraných druhoch vrátane vzťahov pracovnoprávných, pozn. autora), uznáva 7 zakázaných diskriminačných foriem (priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu, neoprávnený postih, sexuálne obťažovanie a obťažovanie), Zákonník práce (ako právny predpis *lex specialis*) v znení tohto článku prepája príslušné chránené dôvody výhradne na dve zakázané diskriminačné formy, a to priamu diskrimináciu a nepriamu diskrimináciu. Napriek skutočnosti, že článok 1 základných zásad nie je právne záväzný, domnievame sa, že uvedeným zanedbaním stráca minimálne jeden významný prvok, ktorým je prevenčné pôsobenie. Sme toho názoru a uvádzame to ako naše odporúčanie, aby článok 1 bol v tomto bode doplnený o chýbajúce zakázané diskriminačné formy (čo by bolo systematickejšie riešenie), alebo aspoň aby jeho súčasťou bol všeobecný odkaz na antidiskriminačný zákon, prípadne, aby pred slovami „priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie..“ bolo vložené slovo „najmä“, čím by bolo následne zrejmé, že ide o demonštratívny výpočet zakázaných diskriminačných foriem.

Exaktne neriešenou otázkou (vrátane základných zásad Zákonníka práce) naďalej ostáva aj problematika „mobbingu“ a „bossingu“ v pracovnoprávných vzťahoch, o ktorých by sme mohli v širšom zmysle slova uvažovať ako ďalších zakázaných formách diskriminácie.

<sup>3</sup> Pozri napr. ustanovenie § 2a ods. 9 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov.

V praxi pritom nie je zriedkavé ani stotožňovanie mobbingu a bossingu so šikanou, čím by sa zakladala zodpovednosť v zmysle trestnoprávnej legislatívy. Sme skôr toho názoru, že takúto situáciu nemožno úplne vylúčiť, a to najmä v tom prípade, ak nerovnaké zaobchádzanie realizované formou mobbingu, resp. bossingu, a na základe niektorého z chránených dôvodov dosiahne charakter trestného činu, ten musí byť v tomto okamihu rozhodujúci, zatiaľ čo samotná diskriminácia (mobbing alebo bossing) iba sekundárny. Zároveň sa domnievame, že nie je nevyhnutné rozširovať skupinu zakázaných diskriminačných foriem, keďže mobbing alebo bossing v zásade možno zaradiť (v závislosti od konkrétnej situácie) pod viaceré z týchto foriem (napr. priama diskriminácia, obťažovanie). V rámci základných zásad Zákonníka práce by sa mohlo skôr zväziť prevenčné upozornenie, že aj keď diskriminácia de iure nie je trestným činom, pri niektorých jej formách môže de facto dôjsť k naplneniu skutkovej podstaty trestného činu v kontexte niektorého z ustanovení Trestného zákona, napr. genocídium (§ 418), podpora a propagácia skupín smerujúcich k potlačeniu základných práv a slobôd (§ 421 a nasl.), hanobenie národa, rasy a presvedčenia (§ 423), podnecovanie k národnostnej, rasovej a etnickej nenávisti (§ 424) alebo perzekúcia obyvateľstva (§ 432).

Nie celkom precízne sú vymedzené v článku 1 základných zásad jednotlivé chránené dôvody; tu platí, že v Zákonníku práce sa zabúda na zákaz diskriminácie na základe sexuálnej orientácie (inak potvrdený v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona). Aj keď možno sexuálnu orientáciu zaradiť pod „iné postavenie“, je nepochopiteľné, prečo práve tento chránený dôvod vypadol z ich celkového vymedzenia. Na druhej strane homosexualitu nie je možné zaradiť pod „nepriaznivý zdravotný stav“ ani „zdravotné postihnutie“, keďže výsledky medicínskeho poznania ju vyradili zo zoznamu chorôb ešte v 70. rokoch (Americká psychiatrická asociácia), tento záver potvrdila aj Svetová zdravotnícka organizácia (1992).

Domnievame sa, že v článku 1 základných zásad z hľadiska komplexnosti chýbajú ďalšie dve významné informácie (hoci stručne vyjadrené), o prenesenom dôkaznom bremene v prípade antidiskriminačných súdnych sporov, resp. o procesných možnostiach ochrany pred diskrimináciou (aspoň demonštratívny výpočet, napr. žaloba na súd, sťažnosť zamestnanca, mediácia). V občianskoprávných súdnych konaniach sa totiž uplatňuje tzv. „prenesené dôkazné bremeno“, ktoré vychádza z toho, že skutočnosť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo, musí uniesť ten účastník, o ktorom žalobca tvrdí, že túto zásadu porušil, a proti ktorému takéto konanie smeruje. Ide o právny inštitút, ktorý bol prevzatý z práva EÚ a ktorý zákonodarca zdôvodňuje tým, že v antidiskriminačných sporoch má žalobca výrazne väčšiu dôkaznú núdzu než žalovaný (to osobitne platí v prípade pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú právnymi vzťahmi s nerovnakým postavením účastníkov – nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca).

Na článok 1 základných zásad nadväzuje článok 6, ktorý rozvíja jeden z chránených dôvodov, a to pohlavie. Znenie tohto článku potvrdzuje právo mužov a žien na rovnaké zaobchádzanie (nejde teda iba o zákaz negatívnej diskriminácie žien, ale aj mužov), ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie, pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ide chybné o výpočet taxatívny, je však žiaduce, aby nerovnaké odmeňovanie na základe pohlavia sa neuplatňovalo ani v iných momentoch výkonu závislej práce, nielen tých, ktoré Zákonník práce výslovne spomína, bolo by preto vhodné vložiť pred slová „..ak ide o..“ slovo „najmä“. Z koncepčného hľadiska by sa ako racionálnejšie mohlo zdať umiestniť tento článok bezprostredne za článok zakazujúci negatívnu diskrimináciu (tzn. článok 1), prípadne by mohol byť jeho súčasťou. Súčasťou článku 6 je rovnako vyjadrenie zásady pozitívnej diskriminácie žien (pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve) a mužov a žien (pracovné podmienky zohľadňujúce ich rodinné povinnosti pri výchove a starostlivosti o deti). Pracovná legislatíva sa týmto prístupom (pozitívna diskriminácia mužov) dostáva na hranu Ústavy SR, ktorá síce priznáva možnosť dočasného zvýhodnenia určitých subjektov, tie

ale precizuje ako ženy, mladistvých a osoby zdravotne postihnuté (v znení článku 38 Ústavy SR majú právo na zvýšenú ochranu zdravia a osobitné pracovné podmienky, resp. mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovnoprávných vzťahoch a pomoc pri príprave na povolanie, pozn. autora). Tu je možno na mieste poukázať na neúspešný pokus zákonodarcu z roku 2006, ktorým sa snažil potvrdiť v antidiskriminačnom zákone pozitívnu diskrimináciu aj na základe rasy alebo etnického pôvodu (dnes už zrušené § 8 ods. 8), Ústavný súd SR koncom toho istého roka konštatoval nesúlad tohto ustanovenia s Ústavou SR.<sup>4</sup> Pozitívnu diskrimináciu rozvíja aj článok 7 (mladiství zamestnanci) a článok 8 (osoby zdravotne postihnuté) základných zásad Zákonníka práce, za uváženie by mohlo stáť subsumovať pozitívnu diskrimináciu iba do jediného článku základných zásad (v nadväznosti na zákaz negatívnej diskriminácie), čím by sa podľa nášho názoru jedno z kľúčových kritérií základných zásad, ktorým je ich prehľadnosť a zrozumiteľnosť aj pre laickú verejnosť, opäť o niečo skvalitnilo.

### III. Článok 2 základných zásad

Zo znenia tohto článku je možné odvodzovať viacero zásad svojou podstatou pre efektívnu realizáciu pracovnoprávných vzťahov značne významných (obsahovo je tento článok takmer identicky a v plnom rozsahu prenesený aj do normatívnej, tzn. právne záväznej časti Zákonníka práce), a to napr. zásadu zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov, zásadu zákazu zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch, prípadne zásadu prípustnosti dobrých mravov ako jedného z rozhodujúcich identifikátorov pre posudzovanie obsahovej zložky práv a právnych povinností v pracovnoprávných vzťahoch.

Podľa prvej vety článku 2 platí, že pracovnoprávne vzťahy môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Ide o logicky značne iracionálne ustanovenie (najmä pri konfrontácii s normatívnou právnou úpravou obsiahnutou v právne záväzných častiach Zákonníka práce), ktoré pri dôslednom slovnom výklade vylučuje *expressis verbis* takú situáciu, keď by pracovnoprávny vzťah zakladala fyzická osoba (t. j. potenciálny zamestnanec) s inou fyzickou osobou (t. j. potenciálny zamestnávateľ) alebo s právnickou osobou (t. j. potenciálny zamestnávateľ), pričom táto fyzická osoba alebo právnická osoba (v oboch prípadoch potenciálny zamestnávateľ) by sa stala *de iure* zamestnávateľom práve na základe takej subjektívnej právnej skutočnosti, ktorá, ak je realizovaná ako dvojstranný právny úkon (práve s fyzickou osobou, t. j. potenciálnym zamestnancom) a spĺňa všetky predpísané náležitosti, by mohla zakladať pracovnoprávny vzťah. Z hľadiska znenia § 11 ods. 1 Zákonníka práce sa totiž za zamestnávateľa považuje taká fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, resp. v obdobnom pracovnom vzťahu. Nová formulácia prvej časti článku 2 základných zásad by mala prezumovať, že fyzická osoba alebo právnická osoba sa stane zamestnávateľom až vtedy, ak zamestná aspoň jednu fyzickú osobu, nie takú situáciu, ako je to v súčasnosti, že pracovnoprávny vzťah zakladá fyzická osoba so zamestnávateľom, teda fyzickou alebo právnickou osobou, ktorá zamestnáva už aspoň jednu fyzickú osobu, v tomto prípade sa tak fyzická osoba stane u zamestnávateľa zamestnancom v poradí aspoň druhým alebo niektorým nasledujúcim, keďže, aby bola dodržaná litera aktuálne platnej zásady článku 2, aspoň jeden zamestnanec tam už pred ňou v pracovnoprávnom vzťahu musí byť. Sme toho názoru, že správne znenie by malo vychádzať z predpokladu, že pracovnoprávne vzťahy môžu vznikáť výhradne so súhlasom fyzickej osoby (t. j. potenciálneho zamestnanca) a fyzickej osoby (t. j. potenciálneho zamestnávateľa) alebo právnickej osoby (t. j. potenciálneho zamestnávateľa) alebo zamestnávateľa, hoci aj v tomto možno uvažovať o nepripustení slova „zamestnávateľ“.

<sup>4</sup> PL. ÚS 8/04 (nález zo dňa 18. októbra 2005).

pretože ide o zamestnávateľa, ktorý však zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu, ale inú, ako sa uchádza o zamestnanie, zamestnávateľom je tak vo vzťahu k inej fyzickej osobe.

Bolo by vhodné, domnievame sa, aby základné zásady interpretovali nezávisle slová „vzniká“ a „zakladá“, a to s osobitným zreteľom na pracovný pomer, ktorý je z aplikačného hľadiska právnym vzťahom s mnohými superlatívami – najpoužívanejší, najtypickejší atď. Pre laika sú fázy založenie a vznik pravdepodobne fázami identickými, v skutočnosti však ide o okamihy netotožné, ak „založenie“ v princípe znamená vyjadrenie súhlasu (v príslušnej forme) potenciálnych zmluvných partnerov s obsahom uzatváraného právneho vzťahu, so „vznikom“ pracovného pomeru pracovná legislatíva spája deň nástupu zamestnanca do práce. „Hybridná“ situácia, ktorá by mohla takto byť v kontexte článku 2 v niektorých prípadoch vnímaná, môže pôsobiť pomerne zmätočne. Prípadné vyjadrenie súhlasu fyzickej osoby a inej fyzickej osoby alebo právnickej osoby by tak malo byť spojené s uzatvorením pracovnej zmluvy (zakladaním pracovného pomeru), a nie so vznikom pracovného pomeru, ani tu totiž nemožno dôvodiť, že bezprostredne po obojstrannom súhlase účastníkov nastúpi zamestnanec ihneď do práce (ak by sa tak stalo, mohlo by ísť tiež napr. o nelegálne zamestnávanie, keďže zamestnávateľ si nestihne splniť ohlasovaciu povinnosť podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov, a to najneskôr jeden deň pred vznikom – teda nástupom zamestnanca do práce – pracovného pomeru, pozn.).

Pripravovaná novela Zákonníka práce (s predpokladanou účinnosťou od 1. septembra 2011) sa pravdepodobne dotkne aj znenia základných zásad, napriek nedostatkom, na ktoré sme aj v predchádzajúcom poukazovali, sa však všeobecne očakáva, že korekcia ich dikcie sa neuskutoční, naopak, práve článok 2 by mal byť doplnený o zásadu slobodného výberu zamestnancov zo strany zamestnávateľa. Z návrhu novely vyplýva, že predmetná zásada by mohla znieť takto: „Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určiť podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná, neustanovuje inak.“<sup>5</sup> Sloboda výberu pracovných síl nemôže byť absolútna, jej relativita je podmienená na základe viacerých faktorov, a to napr. obmedzení, ktoré vyplývajú z predzmluvných vzťahov (podľa § 41 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informácie, ktoré súvisia s jej rodinnými pomermi atď.) alebo antidiskriminačnej legislatívy. Dôsledný odborný výklad navrhovanej zásady však, žiaľ, opäť so sebou prináša viacero nepresností. Ak za okamih „výberu“ považujeme okamih, keď sa realizujú predzmluvné vzťahy, po prvé, nevystupuje tu zamestnanec, ale len fyzická osoba (t. j. potenciálny zamestnanec), po druhé, nie je možné vylúčiť ani situáciu, že „výber“ nebude realizovať zamestnávateľ, ale len fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá sa zamestnávateľom stane práve v tom prípade, ak „výber“ skončí úspešne (tzn. predzmluvné vzťahy budú zavŕšené napr. uzatvorením pracovnej zmluvy, t. j. založením pracovného pomeru).

V nadväznosti na obsah článku 2 by sme mohli uvažovať o doplnení viacerých zásad, ktoré poukazujú na niektoré iné, ale nie zanedbateľné aplikačné problémy praxe (napr. problematika nútených živností, konkurenčných doložiek, mediačných doložiek či zamestnávania medzi manželmi), keďže ide o oblasť, ktorá úzko súvisí s otázkou zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov. Pravdepodobne najvýznamnejším problémom (z hľadiska existencie jednotlivca) je nedobrovoľný prechod fyzickej osoby z pozície zamestnanca do pozície živnostníka (latentné dôvody zamestnávateľa na takéto konanie spočívajú napr. v oslobodení sa od povinnosti uhrádzať sociálne odvody za zamestnanca, prípadne v možnosti oslobodiť sa od povinností súvisiacich s vytváraním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci). Ide tu však o situáciu, ktorú sa zákonodarca rozhodol v minulosti (novela Zákonníka práce č.

---

<sup>5</sup> K 1. aprílu 2011 dostupné na stránke [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

348/2007 Z. z. účinná od 1. septembra 2007, pozn. autora) regulovať, je nutné žiaľ konštatovať, že nie veľmi efektívnym spôsobom. Značne nešťastnú formuláciu § 1 ods. 2 Zákonníka práce (nezmyselné označenie subjektov v pozitívnom vymedzení závislej práce) upraví podľa všetkého pripravovaná novela Zákonníka práce, rovnako neprecízne je však tiež negatívne vymedzenie závislej práce (§ 1 ods. 3), ktoré pritom ani nemuselo byť vymedzením negatívnym, postačujúce by bolo, aby pracovná zmluva bola potvrdená za jediný prípustný zmluvný typ, na základe ktorého sa môže založiť pracovný pomer. Vyjadrenie zásady povedzme „absolútnej výlučnosti pracovnej zmluvy“ ako jediného zmluvného typu pre zakladanie pracovného pomeru má preto aj v uvedených súvislostiach svoju nepopierateľnú vážnosť.

#### IV. Článok 11 základných zásad

Komplexná ochrana práv zamestnanca vyžaduje aj ochranu takých práv, ktoré majú osobnostnú povahu a k porušeniu ktorých by mohlo dochádzať za nedodržania podmienok ustanovených napr. zákonom č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov. Osobné údaje fyzických osôb (potenciálnych zamestnancov alebo neskôr aj zamestnancov alebo fyzických osôb, ktoré už u zamestnávateľa nepracujú) sa k fyzickým osobám alebo právnickým osobám alebo zamestnávateľom neraz neoprávnene dostávajú už v priebehu predzmluvných vzťahov, keď sú v rozpore s § 41 Zákonníka práce dotazované informácie napr. o rodinných pomeroch fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie. Článok 11 základných zásad z tohto dôvodu potvrdzuje tzv. zásadu ochrany osobných údajov zamestnancov (prvá veta používa slová „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“), to z hľadiska uvedeného znamená, že zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len niektoré údaje, a to také, ktoré súvisia s jeho kvalifikáciou alebo s profesionálnymi skúsenosťami, resp. také, ktoré môžu byť významné s ohľadom na prácu, ktorú má zamestnanec vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Domnievame sa, že je žiaduce, aby ochrana osobných údajov nebola chápaná reštriktívne výhradne k zamestnancovi, ale aj k fyzickým osobám, ktoré sa zúčastnili na predzmluvných vzťahoch, avšak pracovnoprávny vzťah s nimi nebol založený, resp. k fyzickým osobám, ktorých pracovnoprávny vzťah bol už so zamestnávateľom skončený. V skutočnosti by malo ísť o zásadu ochrany osobných údajov v širšom zmysle slova, nielen v bezpodmienečnej previazanosti na existenciu pracovnoprávneho vzťahu.

Znenie článku 11 základných zásad otvára popri uvedenom ďalší neuralgický bod pracovnoprávnych vzťahov, ktorým sú kontrolné mechanizmy zamestnávateľa na pracovisku a podmienky ich prípustnosti. Zásada, ktorá reflektuje na túto situáciu a ktorú možno z textu predmetného ustanovenia vyvodzovať, znie pravdepodobne zásada prípustnosti kontrolných mechanizmov zamestnávateľa, slovo „prípustnosti“ možno variovať slovom „dôvodnosti“, alebo zásada „informovanosti“ zamestnancov o kontrolných mechanizmoch zamestnávateľa, ktoré sa na pracovisku realizujú. Tu platí, že zamestnávateľovi je zakázané bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje, bez toho, aby bol na to zamestnanec upozornený, alebo kontrolovať listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. V prípade, ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, ten má povinnosť informovať zamestnanca/-ov o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.

Zastávame názor, že základným problémom článku 11 je nevymedzenie pojmu „vážny dôvod“. Táto skutočnosť umožňuje subjektívny a pomerne účelový výklad obhajujúci napr. zamestnávateľove svojvoľné sledovanie zamestnancov na pracovisku, resp. v spoločných priestoroch zamestnávateľa alebo kontrolovanie ich súkromných listových zásielok bez toho, aby tí na to boli upozornení (mohlo by ísť povedzme o situáciu, keď zamestnancovi na

pracovisko príde pošta z personálnej agentúry – kde sa zamestnanec zaregistroval – s ponukou možnosti zamestnania sa u iného zamestnávateľa a jeho súčasný zamestnávateľ bude túto skutočnosť, o ktorej sa dozvedel otvorením listu určeného zamestnancovi ako súkromnej osobe, určitým spôsobom „sankcionovať“, prípadne skončí so zamestnancom pracovnoprávny vzťah ihneď, ako za neho nájde náhradu, keďže ten je pre neho viac „neperspektívny“).

Kontrolné mechanizmy zamestnávateľa, niet o tom pochyb, majú svoju legitimitu, ide o prvok, prostredníctvom ktorého môže zamestnávateľ overovať viacero skutočností, napr. porušovanie pracovnej disciplíny zo strany zamestnancov, efektivitu ich práce či pracovnú morálku na pracovisku. Je veľmi dôležité, aby kontrolné mechanizmy plnili skôr prevenčnú ako represívnu funkciu, sme viac toho názoru, že znenie článku 11 by malo predpokladať vedomosť zamestnancov o existencii kontrolného mechanizmu u zamestnávateľa. V prípade, ak zamestnávateľ kontrolný mechanizmus zavádza, bolo by vhodné a navrhujeme to ako legislatívne odporúčanie, aby zamestnanci boli informovaní o tomto nie ex post, ale vopred, a to s primeraným (konkrétnym) časovým predstihom. Malo by platiť, aby v situácii, ak na zavedenie kontrolného mechanizmu existuje na pracovisku vážny dôvod, musí zamestnávateľ poskytnúť takúto informáciu zamestnancom vopred vrátane rozsahu a spôsobu vykonávanej kontroly. Z dôvodu predchádzania napr. bossingu by sankcie zamestnávateľa založené na výsledkoch kontrolného mechanizmu nemali byť voči zamestnancom prípustné, a to okrem prípadu, ak boli bez výnimky splnené všetky zákonom stanovené podmienky (tzn. dôvodnosť a včasná informovanosť o spôsoboch a rozsahu kontroly). Z hľadiska uvedené navrhujeme do poslednej vety článku 11 vložiť pred slová „..o rozsahu kontroly..“ slovo „vopred“, resp. vo vete predchádzajúcej konkretizovať slovo „vážny dôvod“, prípadne delegovať túto povinnosť na zamestnávateľa, aby tak urobil pod hrozbou neprípustnosti kontrolných mechanizmov napr. vo vnútropodnikovom normatívnom akte (pracovnom poriadku).

V aplikačnej praxi sa kontrolné mechanizmy zamestnávateľov spravidla zameriavajú na monitorovanie emailových schránok zamestnancov, doručovanej listovej pošty, za prísnejšie formy možno považovať kamerové systémy alebo neraz bežné odpočúvanie telefonických hovorov. Tu je na mieste, aby znenie článku 11 obsahovalo aj negatívne vymedzenie, tzn. niektoré z kontrolných mechanizmov vylučovalo, ide napr. práve o odpočúvanie telefonických hovorov (obmedzenia vyplývajú jednak z Ústavy SR, ako aj z trestnoprávnej legislatívy).

## V. Záver

Súčasťou Zákonníka práce je niekoľko desiatok základných zásad, tie nie sú právne záväzné, ich význam spočíva najmä v zdôraznení osobitne významných práv a povinností, ktoré sa v pracovnoprávných vzťahov uplatňujú, resp. v rámcovom akcentovaní niektorých spoločenských hodnôt, ktoré pracovná legislatíva v kontexte výkonu závislej práce nadštandardne chráni (napr. materstvo, tehotenstvo, rodičovstvo), alebo negatívnych faktorov, ktoré na druhej strane nepripúšťa (napr. zákaz diskriminácie), prípadne v niektorých iných témach mimoriadneho významu, a to aj smerom do budúcnosti. Je nutné konštatovať, že hoci sú základné zásady vyjadrené v úvodných 11 článkoch Zákonníka práce, obsahom týchto ustanovení nie je iba 11 základných zásad, ide totiž o súvislý text rozdelený iba formálne do jednotlivých článkov, nevytvorený vo forme exaktných zásad, ich odvodzovanie je preto nielen prípustné, ale dokonca žiaduce.

Autorom spracovaný príspevok je zameraný na niektoré zo základných zásad, zvláštnu pozornosť sme venovali článkom 1, 2, 6, 7, 8 a 11, komplexné spracovanie tejto problematiky si vyžaduje vedeckú publikáciu výrazne väčšieho rozsahu. K posudzovaným článkom

základných zásad sme sa snažili pristupovať kriticky a neabstraktne, úvahy de lege lata a de lege ferenda smerujeme k meritu veci, závery, ku ktorým sme sa dopracovali, sa snažíme odôvodňovať, aj keď sme si vedomí, že dôsledne ich verifikuje až aplikačná prax.

Za najvýznamnejšie poznatky považujeme návrhy na doplnenie alebo zmenu právnej úpravy vo vybraných základných zásadách Zákonníka práce, poskytnutie precíznejšieho výkladu niektorých ich ustanovení či poukázanie na viaceré oblasti, ktorými sa základné zásady zatiaľ nezaoberajú (pričom by to možno bolo potrebné), alebo na témy, ktoré možno považovať dlhodobo za aktuálne, ale dôsledne neriešené.

### Literatúra

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.  
Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov.

**Key words:** principle, article, Labour Code, employee, employer, dependent work, contract of employment.

### Resume

Part of the Labour Code are the fundamental principles (articles 1-11), which reflect on the essence of the labour legislations, its specific features or emphasize the most important rights and obligations as well as they deal with some particular issues expressed in some social and protected values (e.g. prohibition of discrimination, protection of women, juveniles or disabled persons). Although the fundamental principles are not legally binding, their contribution for legal legislation is indisputable (in some cases they serve as interpretative rules or on the other side they complement the legislation if necessary).

In the processed article the author pays attention to several shortcomings of the labour legislation with special regard to the fundamental principles of the Labour Code (namely articles 1, 2, 6, 7, 8 and 11) in the context of de lege lata and de lege ferenda considerations (the most significant knowledges contained in the author's article focus on the proposals on supplement or amendment of the labour legislation precisely in the sphere of the fundamental principles).

*JUDr. Michal Kuril, PhD.  
Univerzita Komenského v Bratislave  
Právnická fakulta  
Katedra pracovného práva a práva  
sociálneho zabezpečenia  
e-mail: michal.kuril@flaw.uniba.sk*

Recenzent: doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.