

V prípade, že by bola na základe vnútorného predpisu zamestnávateľa len organizovaná činnosť zamestnávateľa, možno konštatovať, že v tomto prípade nespôsobuje právne následky a **nemá povahu právneho úkonu** (určenie povahy právneho úkonu bude závisieť od obsahu a účelu vnútorného predpisu). Vnútorný predpis však môžeme naďalej považovať za normatívny právny akt. Zamestnávateľ počas trvania pracovného pomeru, ale aj v priebehu každého pracovného dňa musí často konkretizovať druh práce zamestnanca, ktorý je všeobecnejšie koncipovaný v pracovnej zmluve, musí koordinovať jeho prácu s ostatnými spoluzamestnancami, organizovať pracovné procesy v súlade s aktuálnymi potrebami a pod. a často tak robí prostredníctvom vnútorného predpisu. Len v prípade, ak vnútorný predpis zamestnávateľa spôsobí právny následok, len vtedy má právnu povahu právneho úkonu.³⁸

„Osobitným prípadom vnútorných predpisov sú individuálne riadiace akty a niektoré pokyny, ktoré sú zacielené iba na jeden konkrétny prípad (napr. zmena organizačnej štruktúry, vymenovanie zamestnanca, zadanie určitej úlohy, konkretizácia konkrétnej úlohy), a teda nejde o druhové určenie, ale len o individuálny prípad. ... Individuálne riadiace akty zamestnávateľa predstavujú špecifický druh pokynu, ktorý vydávajú nadriadení zamestnanci podriadeným zamestnancom. Ide o jednorazový a neopakovateľný pokyn, ktorého platnosť zanikne splnením zadanej úlohy (patrí sem napr. vymenovanie zamestnanca do funkcie alebo rozhodnutie o organizačnej zmene).“³⁹

Vo všeobecnosti spoločný znak vnútorného predpisu zamestnávateľa a normatívnych právnych aktov (podobne ako u kolektívnej zmluvy) možno vnímať v tom, že vnútorný predpis zamestnávateľa obsahuje tiež **normatívne pravidlá správania, určených individuálne neurčenému okruhu subjektov**.

„Pojem vnútropodnikový znamená, že tieto akty sú z hľadiska ich adresátov nasmerované do vnútra podniku. Pojem normatívny označuje skutočnosť, že tieto právne akty majú záväznosť normy správania (príkaz, zákaz, dovoľenie) a normujú správanie subjektov, ktorým je určený. Vnútropodnikový normatívny akt má druhový charakter – upravuje normy správania pre celú skupinu vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu.“⁴⁰

Vnútorné predpisy zamestnávateľa nie sú všeobecne záväzné (tak ako normatívne právne akty), **zaväzujú len v rámci určitého subjektu**, organizácie, jej

³⁸ Porovnaj: BARANCOVÁ, H. 1976. *Zodpovednosť zamestnanca za splnenie protiprávneho pokynu zamestnávateľa*. Bratislava : Právny obzor, 1976; KALENSKÁ, M. 1979. *Obsah socialistické pracovní kázně*. In *Právnik*. 1979, s. 863.

³⁹ TOMAN, J. 2014. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Fridrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 56 a 61.

⁴⁰ TOMAN, J. 2014. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Fridrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 56.

Z hľadiska skúmania platnosti právnych úkonov v pracovnom práve je preto potrebné vychádzať nielen zo všeobecnej, z občianskoprávnej úpravy náležitostí právnych úkonov a pracovnoprávnej úpravy upravujúcej dôvody neplatnosti právnych úkonov, ale je potrebné skúmať aj ďalšie náležitosti právnych úkonov, ktoré sú stanovené Zákonníkom práce ako osobitné podmienky platnosti. Súčasne treba poukázať na to, že nesplnenie ďalšej, osobitnej náležitosti stanovenej Zákonníkom práce, nespôsobuje vždy neplatnosť právneho úkonu, a preto je nutné skúmať každý právny úkon osobitne. Hoci nedodržanie zákonnej úpravy nespôsobí vždy neplatnosť právneho úkonu (napr. podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce sa pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou, chýba však tzv. doložka neplatnosti – formulácia „inak je neplatná“); ak sa nedodrží zákon, hrozí zamestnávateľovi sankcia od inšpektorátu práce (vo všeobecnosti až do výšky 100 000 €).

Na základe uvedeného aj súdna prax, napr. v prípade posudzovania platnosti skončenia pracovného pomeru, vychádza aj z občianskoprávnej úpravy. *„Vzhľadom na znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce (ZP), pracovnoprávne vzťahy podliehajú režimu ZP iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti ZP, inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka OZ. Ide o subsidiárnu pôsobnosť OZ v dôsledku čoho proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj existenciu požadovaných náležitostí je potrebné posudzovať podľa ustanovení OZ (§ 43a a nasl.). Obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu, absencia niektorého z nich má za následok neplatnosť dohody. Podstatnou náležitosťou právneho úkonu, teda aj dohody o skončení pracovného pomeru je vôľa, ktorá musí byť slobodná a vážna a osobitným prípadom vady vôle je omyl. OZ v ustanovení § 49a považuje právny úkon za neplatný, ak ho konajúca osoba urobila v omyle vychádzajúcim zo skutočnosti, ktorá je pre jeho uskutočnenie rozhodujúca, a osoba, ktorej bol právny úkon určený, tento omyl vyvolala alebo o ňom musela vedieť. Základným predpokladom použitia normatívnych dôsledkov tohto ustanovenia je to, že omyl sa týka takej okolnosti, bez ktorej by konajúca osoba právny úkon vôbec neurobila. Inak povedané, ak by nebolo omylu, nedošlo by k urobeniu právneho úkonu. Takýto omyl sa kvalifikuje ako podstatný omyl. Kumulatívnym predpokladom je však aj subjektívna stránka druhého účastníka právneho úkonu (spravidla zmluvy). Druhý účastník musel omyl vyvolať alebo aspoň o ňom musel – objektívne posudzované – vedieť.“⁹²*

Za platný právny úkon v pracovnom práve sa považuje len taký prejav vôle, ktorý spĺňa náležitosti požadované predpismi tak pracovného, ako aj občianskeho práva.

Z vymedzenia pojmu „právny úkon“, tak, ako ho zakotvuje § 34 Občianskeho zákonníka, vyplývajú tieto podstatné (pojmové) znaky právneho úkonu: prejav

⁹² Rozsudok Okresného súdu Zvolen, sp. zn. 13 Cpr/2/2012.

Občianske právo rozlišuje absolútnu a relatívnu neplatnosť. Občiansky zákonník v § 40a zakotvuje, v ktorých prípadoch sa právny úkon považuje za relatívne neplatný. Zákonník práce vychádza z absolútnej neplatnosti právneho úkonu. Zákonník práce uplatňuje relatívnu neplatnosť len v prípade uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde podľa § 77 až § 80 Zákonníka práce. Uvedená zásada však nie je zakotvená priamo v Zákonníku práce, ale vyplýva len z formulácie § 77 Zákonníka práce, na základe ktorého možno namietať neplatné skončenie pracovného pomeru.

Vzhľadom na to, že Zákonník práce neupravuje ani *proces uzatvárania zmlúv*, aj pre túto oblasť bude potrebné vychádzať z občianskoprávnej úpravy (§ 43 a nasl. Občianskeho zákonníka). Zákonník práce v ustanovení § 18 zakotvuje len, že zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu (tzv. numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve). Následne v § 19 Zákonníka práce je upravené odstúpenie od zmluvy a pracovnej zmluvy.¹⁰⁴

2.2 Zamestnávateľ

Zamestnávateľom podľa § 7 ods. 1 Zákonníka práce je *fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu*, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

Právnická osoba nadobúda právnu subjektivitu podľa občianskeho práva. Ak má právnická osoba *občianskoprávnu spôsobilosť*, pracovné právo jej prepožičiava právny status zamestnávateľa, ak zamestnáva aspoň jedného zamestnanca. Zamestnávateľom môže byť aj organizačná jednotka právnickej osoby, ak to umožňujú osobitné predpisy alebo stanovy (táto však nemá právnu subjektivitu podľa občianskeho práva). Ak je subjektom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne i jeho organizačná jednotka a naopak (existuje rozdiel medzi organizačnou jednotkou zamestnávateľa a odštepým

¹⁰⁴ Podľa § 19 Zákonníka práce: (1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo. (2) Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci, b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo c) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. (3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom. Odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť písomné, inak je neplatné.

doložku (§ 83a Zákonníka práce), súhlas s vysielaním na pracovnú cestu¹³⁵ (§ 57 Zákonníka práce), *rôzne úpravy pracovného času* (pružný pracovný čas, konkrétne rozvrhnutie), dohodu o zvýšení kvalifikácie (§ 155 Zákonníka práce), dohodu o hmotnej zodpovednosti (§ 185 Zákonníka práce).

Zákonník práce upravuje aj prípady, keď *možno od pracovnej zmluvy odstúpiť*. Podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týkal takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

Následne v § 19 ods. 2 Zákonníka práce má zamestnávateľ právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak:

- a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,
- b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo
- c) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa tohto ustanovenia možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom, odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť písomné, inak je neplatné (§ 19 ods. 3 Zákonníka práce).

Faktický pracovný pomer

O platnom pracovnom pomere môžeme hovoriť len v prípade, ak zamestnávateľ a zamestnanec na základe slobodného prejavu vôle uzatvoria pracovnú zmluvu a dohodnú sa na jej podstatných náležitostiach podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce. Pracovná zmluva ako dvojstranný právny úkon musí spĺňať aj náležitosti právneho úkonu podľa § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka, ako aj § 17 Zákonníka práce, aby bola spôsobilá založiť platný pracovný pomer. Hoci Zákonník práce vyžaduje v § 42 ods. 1 písomnú formu pracovnej zmluvy, v nadväznosti na § 17 Zákonníka práce je pracovná zmluva platná aj v prípade, ak je uzatvorená ústne, prípadne iba konkludentne (ak zmluvné strany prejavili vôľu uzatvoriť pracovný pomer, majú dohodnuté podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, napr. môže nastať situácia, že zamestnanec bez písomnej pracovnej zmluvy začne vykonávať prácu údržbára v sídle zamestnávateľa od pondelka tohto týždňa a za mzdu, o ktorej sa dohadovali počas osobného stretnutia, môžeme povedať, že vznikol platný pracovný pomer).

¹³⁵ ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. 2013. Pracovná cesta v kontexte nepretržitého odpočinku po práci a miesta výkonu práce. In ŠVEC, M. (ed.) 2013. *Kultúra sveta práce : aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2013, s. 26-40.

zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom podľa § 58a Zákonníka práce. Dohoda musí byť pod sankciou neplatnosti uzatvorená písomne a musí obsahovať taxatívne určené náležitosti (údaje o pridelenom zamestnancovi, druhu práce, trvaní pridelenia atď.).¹⁶⁵

V aplikačnej praxi agentúra dočasného zamestnávania často uzatvára s užívateľským zamestnávateľom aj obchodnoprávnu zmluvu, ktorá upravuje najmä finančné podmienky dočasného pridelenia zamestnanca.

Právna úprava obsahuje základné *znaky pre určenie právneho vzťahu ako dočasného pridelenia* s vyvrátenou domnienkou.¹⁶⁶ Dôsledkom tejto právnej úpravy je, že ak agentúra dočasného zamestnávania (alebo aj „klasický“ zamestnávateľ) poskytuje pre inú právnickú alebo fyzickú osobu službu (či už na základe občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu) a sú splnené zákonné znaky dočasného pridelenia (kumulatívne), ide o dočasné pridelenie (bez ohľadu na to, ako je právny vzťah označený alebo navonok sa prejavuje ako poskytovanie služby a nie ako „požičiavanie“ zamestnancov), dochádza k prekvalifikovaniu právneho vzťahu na dočasné pridelenie.

3.5 Základné pracovné podmienky

Pracovný čas (§ 85 a nasl. Zákonníka práce) je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. **Doba odpočinku** je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Maximálny týždenný pracovný čas zamestnanca je najviac **40 hodín týždenne**, ak zamestnanec pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac

¹⁶⁵ PICHRT, J. 2013. Smluvní vztahy při agentúrním zaměstnávání, podmínky přidělení a jeho průběh. In PICHRT, J. a kol. 2013. *Agentúrní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 89 a nasl.

¹⁶⁶ Podľa § 58 ods. 2 Zákonníka práce: (2) *Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny, b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.*

o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Tak pri odstupnom, aj pri odchodnom môže byť dohodnutá vyššia suma.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (§ 76a ods. 2 Zákonníka práce). Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa (§ 76a Zákonníka práce) a zamestnávateľ podľa § 76a ods. 4 Zákonníka práce nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Neplatné skončenie pracovného pomeru

V prípade, ak sa skončí pracovný pomer na základe právneho úkonu a jeden z účastníkov pracovného pomeru namieta, že pracovný pomer sa skončil neplatne, má možnosť obrátiť sa na súd. V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru ide o relatívnu neplatnosť, ktorej sa môže dovolať len ten z účastníkov, ktorý je dôvodom neplatnosti postihnutý. Ide o výnimku zo zásady absolútnej neplatnosti právnych úkonov.

Spory o neplatné skončenie pracovného pomeru rozhodujú súdy. Na uplatnenie nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru platí pre oboch účastníkov pracovného pomeru ***dvojmesačná prekluzívna lehota, ktorá začína plynúť odo dňa, keď mal pracovný pomer skončiť.***

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru sú upravené v ustanoveniach § 77 – 80 Zákonníka práce a vzťahujú sa len na prípady skončenia pracovného pomeru (právnym úkonom) výpoveďou, dohodou,¹⁸⁵ okamžitým skončením a skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

Podľa § 78 ods. 1 Zákonníka práce, ***ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite, alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.*** Ak zamestnanec nepokračuje v práci, zamestnávateľ je oprávnený žiadať od neho ***náhradu škody***, ktorá mu tým vznikla (§ 78 ods. 2 Zákonníka práce). Zákonník práce upravuje aj situácie, keď zamestnanec skončil pracovný pomer neplatne, ale zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, v tom prípade platí, ak sa

¹⁸⁵ Podľa § 80 Zákonníka práce: *Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.*

Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na **výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie**. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo **na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa** za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

Občianska povinnosť (§ 137 ods. 4 Zákonníka práce) je najmä činnosť (z uvedenej formulácie „najmä“ vyplýva, že môže ísť aj o iné činnosti, ktoré upravujú iné osobitné predpisy mimo rámca Zákonníka práce) svedka, tlmočníka, znalca, pri poskytnutí prvej pomoci, pri povinných lekárskech prehliadkach, pri opatreniach proti prenosným chorobám, pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti, pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení, občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny, alebo vojnového stavu alternatívnu službu, pri mimoriadnych udalostiach, v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc, pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

Iný úkon vo všeobecnom záujme (§ 137 ods. 5 Zákonníka práce) je najmä darovanie krvi a aferéza, darovanie ďalších biologických materiálov, výkon funkcie v odborovom orgáne, činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka, účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta SR, činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii, činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež, činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky, činnosť člena rozkladovej komisie, činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní, činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady SR, prezidenta SR a do orgánov územnej samosprávy.

Vo vzťahu k **náhrade mzdy** Zákonník práce primárne vychádza z toho, že finančnú kompenzáciu zamestnancovi, ktorý má prekážku z dôvodu všeobecného záujmu, neposkytuje, okrem výnimiek. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ods. 1 Zákonníka práce). Samozrejme, nie je vylúčená priaznivejšia úprava napr.

Takýto postup by mal mať zamestnávateľ upravený napr. v kolektívnej zmluve, v internom predpise.

Napríklad pracovný pomer zamestnanca začal 1. 6. 2017 (druhá tretina kalendárneho roka), za obdobie od 1. 6. 2017 do 31. 8. 2017 mu zamestnávateľ prizná 1/3 z rozsahu pracovného voľna s náhradou mzdy sedem dní: 1/3 zo 7 dní je 2,33 dňa, zaokrúhlená na 3 dni. Ak by zamestnanec pracoval do konca roka 2017, patrí mu ďalšia tretina nároku: 2/3 zo 7 dní je 4,66 dňa, zaokrúhlená na 5 dní. Zjednodušene povedané, ak zamestnanec pracuje 1/3 kalendárneho roka, patria mu 3 dni pracovného voľna s náhradou mzdy, ak pracuje 2/3 kalendárneho roka, tak mu patrí 5 dní pracovného voľna s náhradou mzdy, nad tento rámec mu bude patriť už 7 dní pracovného voľna s náhradou mzdy (ak by nastúpil do práce v mesiacoch január až apríl).

Obe uvedené prekážky v práci majú ďalej spoločné to, že vyšetrenie/ošetrovanie musí byť **v zdravotníckom zariadení**. Podľa § 7 ods. 2 zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti možno zdravotnícke zariadenia prevádzkovať len na základe povolenia. Povolenia sa vydávajú na zdravotnícke zariadenia:

- a) ambulantnej zdravotnej starostlivosti (všeobecná, špecializovaná ambulancia, poliklinika),
- b) ústavnej zdravotnej starostlivosti (napr. nemocnica, liečebňa, hospic, kúpeľná liečebňa),
- c) lekárenskej starostlivosti.

5.3 Materská a rodičovská dovolenka

Hoci inštitút rodiny (aj pracovnoprávnej ochrany)²³¹ prešiel v priebehu histórie rôznymi premenami, vývojom, nemožno jedinečnú úlohu rodiny v spoločnosti opomenúť a nahradiť, a preto je potrebné, aby štáty venovali rodinám potrebnú starostlivosť. Dôležitosť rodiny si možno symbolicky pripomínať aj dňom rodiny, ktorý Organizácia spojených národov²³² stanovila na 15. máj (Medzinárodný deň rodiny).²³³

²³¹ KAKAŠČÍKOVÁ, J. 2011. Historický vývoj pracovných podmienok žien a mužov starajúcich sa o deti. In *Historický vývoj súkromného práva v Európe* : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie: 27. – 28. máj 2011, Košice. Košice : UPJŠ, 2011, s. 145-159.

²³² International Day of Families. 15 May. [online]. [cit. 2017-10-29]. Dostupné na internete: <http://www.un.org/en/events/familyday/>.

²³³ TREŠOVÁ, S. 2016. Pracovné povinnosti a starostlivosť o rodinu – vybrané otázky. In BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.) 2016. *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha : Leges, 2016, s. 353 a nasl.

podľa § 169 ods. 2 tretej vety Zákonníka práce nečerpala. Uvedená úprava bola zavedená za účelom zosúladienia pracovného a súkromného života (napr. čerpanie rodičovskej dovolenky si rodič so zamestnávateľom dohodnú počas prázdnin, keď nie je zabezpečená starostlivosť o deti v materských škôlkach a pod.).²⁶⁵ Zjednodušene povedané, rodič si nevyčerpá ďalšiu rodičovskú dovolenku do šiestich rokov dieťaťa („jeden rok si ušetrí“), ale do piatich rokov veku dieťaťa, a zostávajúcu časť si môže vyčerpať napr. až v období, keď dieťa bude mať sedem rokov. Vo všeobecnosti o tejto modifikácii v praxi nie sú známe prípady, čo však nevyklučuje jej využitie v niektorých prípadoch.

Z ustanovení o materskej/rodičovskej dovolenky nevyplýva, že táto by mala byť čerpaná len jednorazovo. Preto môžu v praxi nastať situácie, keď zamestnankyňa nastúpi po skončení rodičovskej dovolenky pri dovŕšení druhého roku veku dieťaťa, a po troch mesiacoch sa rozhodne pokračovať v čerpaní rodičovskej dovolenky. Mala by však túto zmenu oznámiť (§ 166 ods. 3 Zákonníka práce), pričom nemusí svoje rozhodnutie odôvodňovať. Uvedená situácia môže nastať aj v rámci čerpania materskej dovolenky [v tomto prípade je však potrebné uvedomiť si, kedy najskôr sa môže materská dovolenka skončiť (napr. § 168 ods. 4 Zákonníka práce)].

Návrat po skončení materskej a rodičovskej dovolenke a pracovné podmienky

Ochrana zamestnanca a zamestnankyne je zakotvená aj po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky a zjednodušene povedané, Zákonník práce jej garantuje návrat „na pôvodnú stoličku“, z ktorej odchádzala. Podmienky návratu upravuje § 157 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Práve po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky zamestnankyň nie je nič neobvyklé, ak s nimi zamestnávateľ končí pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti (je časté, že zamestnávateľa miesto obsadia zamestnancom/zamestnankyňou a majú obavy, či zamestnankyňa s malým dieťaťom bude pracovať v takom tempe, bez absencií z dôvodu starostlivosti o choré dieťa, a preto si ponechajú zamestnanca/zamestnankyňu, ktorý pôvodne pracoval ako „zástup“ zamestnankyne a po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky s touto skončia pracovný pomer).²⁶⁶

²⁶⁵ KAKAŠČÍKOVÁ, J. 2011. Zaostrené na harmonizáciu pracovného a rodinného života zamestnancov starajúcich sa o deti (po novele Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 9. 2011). In *Acta Iuris Laboris : Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1.9.2011* : recenzovaný zborník vedeckých príspevkov. Trnava : Trnavská univerzita, 2011, s. 106-117.

²⁶⁶ TREŠOVÁ, S. 2015. Dopad tehotenstva a materstva na životnú úroveň rodiny. In BARANCOVÁ, H. (ed.) 2015. *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2015, s. 216 a nasl.

Keďže zavinenie ako určitý vnútorný vôľový a vedomostný stav škodcu môže byť poznateľný a hodnotený len na základe určitých vonkajších prejavov a vonkajších objektívne poznateľných okolností konkrétneho prípadu, platí, že na *možnosť vyvinenia sa zamestnanca v týchto osobitných prípadoch zodpovednosti majú vplyv tak faktory objektívne v danom čase a za danej situácie neodvratiteľné* (napr. živelná udalosť), *ako aj faktory na strane zamestnávateľa, ktoré ovplyvňujú možnosť a mieru ochrany zverených hodnôt či predmetov*. V praxi to znamená, že zamestnávateľ musí vytvoriť také pracovné podmienky, aby zodpovední zamestnanci boli objektívne schopní „ochrániť“ zverené hodnoty v rámci realizácie výlučnej dispozície s nimi bez rizík strát či straty kontroly ich obehu (napr. zamestnávateľ dostatočne zabezpečí priestor – sklad, v ktorom sú zverené hodnoty a to tak, že je funkčné uzamykanie, do skladu nemá prístup ďalšia osoba bez vedomia hmotne zodpovedných osôb).

Ak sa zamestnancovi nepodarí exkulovať sa, t. j. nedokáže na základe dostupných dôkazných prostriedkov preukázať, že schodok či strata zvereného predmetu vznikla celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia, nemožno mu zo strany zamestnávateľa aj napriek prezumpcii zavinenia bez ďalšieho pričítať úmyselné spôsobenie škody. Ak sa zamestnávateľ dovoľáva úmyselného spôsobenia škody, musí ho preukázať aj tam, kde inak platí prezumpcia zavinenia.²⁷⁹

Môže nastať situácia, keď zverené hodnoty/zverený predmet sa poškodí, dôjde k jeho znehodnoteniu. Keďže nedôjde k jeho strate, vzniká všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu, v rámci ktorej musí zamestnávateľ, ak chce požadovať náhradu škody, preukázať zamestnancovi zavinenie.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

V aplikačnej praxi vzniká pomerne veľa otázok, v akých situáciách a za akých podmienok zodpovedá zamestnanec za tzv. manko (§ 182 – 184 Zákonníka práce).

Podľa § 182 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnanec *prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti* (ktorá musí byť písomná, inak je neplatná)²⁸⁰ zodpovednosť *za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok*. Čo sa týka uzatvorenia dohody o hmotnej zodpovednosti,

²⁷⁹ Rozhodnutie R 31/1993: Uvedený názor korešponduje so všeobecnou zodpovednostnou teóriou občianskeho práva, ktorá pri prezumpcii zavinenia upravenej v § 420 OZ formovala rovnaký prístup, spočívajúci výlučne v prezumpcii nedbanlivosti, nikdy nie úmyslu, ktorý sa musí aj pri prezumovanom zavinení preukazovať.

²⁸⁰ Podľa § 182 ods. 2 Zákonníka práce: (2) *Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.*