UNIVERZITA MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI
PRÁVNICKÁ FAKULTA

PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA

Bakalárska práca

1ac061d0-1ad0-4fdf-801c-f9c90eb1a02f

Študijný program: Právo
Študijný odbor: 3.4.1. - Právo
Pracovisko: Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Vedúci bakalárskej práce: JUDr. Peter Tonhauser

Banská Bystrica 2015 **Ing. Vladimír Hrivnák**

POĎAKOVANIE

Touto cestou vyslovujem poďakovanie JUDr. Petrovi Tonhauserovi, JUDr. Michaele Novákovej, JUDr. Ing. Alene Hrivnákovej a JUDr. Lenke Mišalovej za pomoc, rady a pripomienky pri vypracovaní mojej bakalárskej práce.

ABSTRAKT

Ing. Vladimír Hrivnák: **Prekážky v práci na strane zamestnanca**, bakalárska práca, Univerzita Mateja Bela, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, vedúci práce: JUDr. Peter Tonhauser, stupeň odbornej kvalifikácie: bakalár (Bc.), Banská Bystrica, 2015, 53 s.

Bakalárska práca sa zaoberá prekážkami v práci. Dôraz sa kladie na prekážky v práci na strane zamestnanca. Bakalárska práca sa systematicky člení na tri hlavné kapitoly. Prvá kapitola sa zaoberá všeobecnými aspektmi prekážok v práci – pojem, právna úprava a kategorizácia prekážok v práci. Druhá kapitola popisuje jednotlivé prekážky v práci na strane zamestnanca – z dôvodu všeobecného záujmu, zvyšovania kvalifikácie, dôležitých osobných prekážok a dočasného prerušenia výkonu práce. Tretia kapitola popisuje náhradu mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci na strane zamestnanca.

Kľúčové slová: pracovné právo, prekážky v práci, prekážky v práci na strane zamestnanca

ABSTRACT

Ing. Vladimír Hrivnák: **Obstacles to work on the part of the employee**, bachelor thesis, Matej Bel University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security Law, supervisor: JUDr. Peter Tonhauser, Qualification level: Bachelor (Bc.), Banská Bystrica, 2015, 53 p.

The bachelor work deals with obstacles at work. The emphasis is on obstacles at work on the part of the employee. The bachelor work is systematically divided into three main chapters. The first chapter deals with general aspects of work obstacles - concept, rules and categories of obstacles to work. The second chapter describes the various obstacles at work on the part of the employer - grounds of public interest, skills development, important personal obstacles and temporary suspension of work. The third chapter describes salary and provide time off for obstacles at work on the part of the employee.

Keywords: labor law, obstacles at work, obstacles at work on the part of the employee

OBSAH

ÚVOD 6
1 VŠEOBECNÉ SÚVISLOSTI PREKÁŽOK V PRÁCI 8
1.1 Pojem a podstata prekážok v práci 8
1.2 Právna úprava prekážok v práci 9
1.3 Kategorizácia prekážok v práci 10
2 PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA 12
2.1 Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu 15
2.1.1 Prekážky z dôvodu výkonu verejnej funkcie 15
2.1.2 Prekážky z dôvodu občianskych povinností 18
2.1.3 Prekážky z dôvodu výkonu iných úkonov vo všeobecnom záujme 26
2.2 Zvyšovanie kvalifikácie 33
2.3 Dôležité osobné prekážky 36
2.4 Dočasné prerušenie výkonu práce 37
3 NÁHRADA MZDY A POSKYTOVANIE PRACOVNÉHO VOĽNA PRI PREKÁŽKACH V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA 39
3.1 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodov všeobecného záujmu 39
3.2 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri zvyšovaní kvalifikácie 42
3.3 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri dôležitých osobných prekážkach v práci 43
3.4 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri dočasnom prerušení výkonu práce 48
ZÁVER 50
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV 54

ÚVOD

V súvislosti so vznikom pracovného pomeru vzniká medzi zamestnancom a zamestnávateľom katalóg práv a povinností. Primárnou povinnosťou zamestnanca je vykonávať podľa pokynov zamestnávateľa osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Tomu zodpovedá zamestnávateľova povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Život však so sebou prináša rôzne situácie, ktoré výkon práce môžu dočasne narušiť. Príčiny, ktoré to spôsobujú, označuje zákonodarca všeobecným pojmom „prekážky v práci“. Presnú legálnu definíciu tohto pojmu však normotvorca v Zákonníku práce ani v inom pracovnoprávnom predpise neuvádza.

Prekážkami v práci rozumieme iba prípady, kedy Zákonník práce, či iný právny predpis, neprítomnosť zamestnanca v práci ospravedlňuje alebo dočasné nevykonávanie práce pripúšťa a predvída. Zároveň pre tieto prípady právna úprava vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa (napr. poskytnutie pracovného voľna a náhrada mzdy).

Prekážkami v práci teda rozumieme situácie, kedy zamestnanec z rôznych dôvodov, aprobovaných pracovnoprávnymi, prípadne inými právnymi predpismi, nepracuje, a s ktorými tieto právne predpisy spájajú stanovené právne následky.

To znamená, že ak zamestnancovi prináleží mzda len za vykonanú prácu, nemôže mu v žiadnom prípade prináležať mzda za zameškanú dobu, kedy nepracuje, ktorá sa považuje za prekážku mzdy. Ak tak pracovnoprávne predpisy alebo iné právne predpisy stanovia, môže zamestnancovi prináležať iba náhrada mzdy, ktorá sa poskytuje vo výške priemerného zárobku.

Prekážky v práci sú svojou povahou nežiaducim a vo svojej podstate aj negatívnym javom, ale ich existenciu nemožno ignorovať. Zákonodarca sa ich naopak snaží právne podchytiť, aby minimalizoval nepriaznivé vedľajšie účinky, tak v súkromnej a pracovnoprávnej sfére zamestnanca, ako aj vo sfére záujmov zamestnávateľa.

Normatívny text Zákonníka práce člení tieto prekážky v práci na prekážky v práci na strane zamestnanca a prekážky na strane zamestnávateľa. V centre našej pozornosti budú práve prekážky na strane zamestnanca v rovine *de lege lata*.

Úvod práce sa bude zaoberať všeobecnými aspektmi prekážok v práci, t. j. ich pojmovému vymedzeniu, právnej úprave a ich kategorizácii. Práca bude rešpektovať zákonnú a doktrinálnu kategorizáciu prekážok na strane zamestnanca. To znamená, že budeme analyzovať súčasnú právnu úpravu prekážok z dôvodu všeobecného záujmu zvyšovania kvalifikácie, dôležitých osobných prekážok a dočasného prerušenia výkonu práce. Záver práce sa bude venovať poskytovaniu pracovného voľna a náhrady mzdy, pričom budeme taktiež vychádzať zo spomínanej kategorizácie prekážok na strane zamestnanca.

1 VŠEOBECNÉ SÚVISLOSTI PREKÁŽOK V PRÁCI

1.1 Pojem a podstata prekážok v práci

Počas trvania pracovného pomeru môžu na strane zamestnanca či na strane zamestnávateľa nastať okolnosti, ktoré po určitú obmedzenú dobu bránia v plnení základných pracovnoprávnych povinností či ich plnenie značne sťažujú. Tieto okolnosti, bez ohľadu na to či nastali plánovane, alebo náhodne, a ktoré môžu byť objektívnej či subjektívnej povahy, nazývame **prekážky v práci**. [1]

Prekážky v práci predstavujú dočasnú suspenzáciu pracovného záväzku zamestnanca alebo zamestnávateľa a sú spojené so vznikom určitých právnych skutočností, ktoré normotvorca považuje za natoľko právne významné, že účastníkovi pracovného pomeru dovoľujú dočasne prerušiť výkon právnych povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru bez toho, aby došlo k skončeniu pracovného pomeru. [2]

Existencia právnej skutočnosti v podobe prekážky v práci vyvoláva právom predvídané právne následky. Na strane zamestnanca ide predovšetkým o právo v rozsahu a podmienkach, ktoré stanoví zákon, iný všeobecne platný právny predpis, kolektívna zmluva alebo interná norma zamestnávateľa, nevykonať prácu, na ktorej sa účastníci pracovného pomeru dohodli. Na strane zamestnávateľa vzniká v týchto prípadoch povinnosť zamestnancovu neprítomnosť alebo nevykonanie práce ospravedlniť, resp. poskytnúť mu pracovné voľno. [3]

Pri niektorých prekážkach v práci zamestnancovi vzniká právo na hmotné zabezpečenie, ktoré má právnu formu náhrady mzdy alebo inú formu hmotného zabezpečenia od subjektu, v prospech ktorého zamestnanec pracuje. Iné prekážky v práci na strane zamestnanca zase zakladajú právo na poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy. [4]

Existencia prekážky v práci môže spôsobiť aj iné právne následky. Môže napr. predstavovať ochrannú dobu, a tak byť dôvodom neplatnosti výpovede zo strany

---

[1] BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : SPRINT, 2007, s. 558.
[2] BARANCOVÁ, H. Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra európskych súdov. Žilina : Poradca podnikateľa spol. s. r. o., 2004, s. 648.
[3] GALVAS, M. Pracovní právo. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 577.
[4] BARANCOVÁ, H. Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra európskych súdov. Žilina : Poradca podnikateľa spol. s. r. o., 2004, s. 648.

zamestnávateľa alebo prerušenie čerpania dovolenky na zotavenie, a pod. Z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca sa kráti jeho nárok na dovolenku na zotavenie. [5]

Prekážky v práci plnia sociálnu funkciu prostredníctvom náhrady mzdy, ktorú vypláca zamestnávateľ z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca (bližšie o poskytovaní náhrady mzdy pri prekážkach v práci pozri kap. 3). Sociálna funkcia prekážok v práci na strane zamestnanca spočíva v realizácii sociálnych rolí. Ide napríklad o sociálnu rolu zamestnanca, otca či matky na plnenie materských alebo rodičovských povinností. Pracovné právo upravuje prekážky v práci ako situácie znemožňujúce výkon práce v dobe, kedy by sa za iných okolností pracovalo. *Argumentum a contrario*, dovolenka, prestávky v práci a pod., predstavujú situácie, kedy povinnosť zamestnanca vykonávať prácu nebola daná, a preto sa ako prekážky v práci neposudzujú.

1.2 Právna úprava prekážok v práci

V rovine *de lege lata* primárnym právnym prameňom inštitútu prekážok v práci je **zák. č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov** (ďalej len „ZP“). *In concreto* relatívne ucelený systém prekážok v práci zákonodarca zakotvuje **v piatej časti ZP v ustanoveniach § 136 až 145 ZP**. Zákonodarca prekážky v práci stratifikuje podľa kritéria, na koho strane (t. j. či na strane zamestnávateľa alebo zamestnanca) nastala skutočnosť, v dôsledku ktorej je nemožná realizácia vzájomných práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru.

Uvedená právna úprava prekážok v práci sa vzťahuje na všetky druhy pracovných pomerov a to bez ohľadu na to, či zamestnávateľom je fyzická alebo právnická osoba. Ak má zamestnanec dohodnutých niekoľko pracovných pomerov, t. j. ide o súbežné pracovné pomery, posudzujú sa práva a povinnosti z nich vyplývajúce samostatne.

Právna úprava prekážok v práci sa nevzťahuje na dohody o prácach vykonané mimo pracovného pomeru, ktoré sú zakotvené v deviatej časti ZP v ustanoveniach § 223 až 228a ZP. *„Ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa pracovného pomeru nemožno ani analogicky používať na dohody o právach vykonaných mimo pracovného pomeru okrem tých, na ktoré právna úprava týchto dohôd výslovne odkazuje. Zamestnanci v týchto prípadoch preto nemajú nárok napr. na dovolenku, na náhradu mzdy pri prekážkach*

---

[5] **CHLÁDKOVÁ, A. - BUKOVJAN, P. Zákoník práce v otázkách a odpovědích. Dovolená, Překážky v práci. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009. s. 97.**

v práci a iné. Tieto nároky im však môžu tiež vzniknúť, ak to bude v dohode dohodnuté.“ [6] Dohoda však nemôže obsahovať také dojednania, ktoré poskytujú priaznivejšie nároky ako sú obdobné nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

Značne okrajovo upravujú prekážky v práci aj iné právne predpisy s ohľadom na špecifiká určitých pracovných pomerov. Napríklad **zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov** v ustanovení § 123 ods. 7 uvádza, že výkon funkcie člena dozornej rady sa považuje za prekážku v práci alebo za prekážku v štátnej službe z dôvodu všeobecného záujmu, pri ktorej patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. Ďalej **zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov** v § 17 ustanovuje, že výkon funkcie vo výbore sa považuje za prekážku v práci z dôvodu všeobecného záujmu, pri ktorej patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. **Zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov** uvádza, že ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu, pretože bola voči nemu uplatnená výluka, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Ak nejde o nezákonnú výluku, prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy iba vo výške polovice priemerného zárobku.

1.3 Kategorizácia prekážok v práci

Prekážky v práci možno členiť podľa rôznych kritérií. Prvé kritérium, ktoré *expressis verbis* uvádza aj ZP, je členenie podľa toho, na koho strane prekážka v práci vznikla. V rovine *de lege lata* členíme prekážky na:

1. **prekážky v práci na strane zamestnanca** a
2. **prekážky v práci na strane zamestnávateľa.**

Novelami ZP nedošlo k zásadným zmenám v klasifikácii prekážok v práci na strane zamestnanca, napriek tomu, že bola právnickou obcou podrobovaná kritike. V súčasnosti prekážky v práci na strane zamestnanca členíme nasledovne:

1. **prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu,**
   a) výkon verejnej funkcie
   b) plnenie občianskych povinností
   c) iné úkony vo všeobecnom záujme
3. **zvyšovanie kvalifikácie,**

[6] **BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : SPRINT, 2007, s. 559.**

4. **dôležité osobné prekážky v práci,**
5. **Dočasné prerušenie výkonu práce.** [7]

Takémuto členeniu možno vytknúť napríklad skutočnosť, že zvyšovanie kvalifikácie možno považovať za dôležitú osobnú prekážku v práci. Zákonodarca však pristúpil k takému členeniu prekážok v práci na strane zamestnanca z dôvodu odlišnej úpravy nárokov zamestnancov na hmotné zabezpečenie.

Prekážky v práci na strane zamestnanca vznikajú v podstate kolíziou povinnosti pracovať podľa pracovnej zmluvy s inými povinnosťami, právom chránenými záujmami či občianskymi alebo ľudskými právami, ktorých výkon či realizácia sú s výkonom pracovných povinností nezlučiteľné. Naproti tomu dôvod vzniku prekážok v práci na strane zamestnávateľa spočíva v nemožnosti prideľovať zamestnancovi, resp. zamestnancom prácu, a to pre objektívne príčiny *vis maior* alebo pre príčiny technického, technologického, organizačného, prevádzkového, riadiaceho charakteru či inej povahy. Pod prekážky v práci na strane zamestnávateľa možno subsumovať:

1. **prestoj,**
2. **nepriaznivé poveternostné vplyvy,**
3. **iné prekážky.**

[7] **BARINKOVÁ, M. Prekážky v práci. Dostupné na internete: http://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci.aspx**

2 PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA

V okamihu, keď sa fyzická osoba rozhodne kontrahovať pracovný pomer, stáva sa účastníkom pracovnoprávnych vzťahov so všetkými právami a povinnosťami, ktoré z nich vyplývajú. Z uvedeného vyplýva, že nadobúda status zamestnanca a je rozhodnutá plniť príkazy zamestnanca a vykonávať dojednanú prácu podľa pokynov na stanovenom mieste a počas zamestnávateľom určenej pracovnej doby.

Nech už zamestnanec pristupuje k práci maximálne zodpovedne, v praxi môžu nastať situácie, ktoré mu aj mimo pracovného voľna (napr. dovolenka, sviatky) znemožnia dostaviť sa do zamestnania a pracovať. [8]

V tejto súvislosti hovoríme o prekážkach v práci na strane zamestnanca. Môže ísť o krátkodobé (niekoľko hodín) alebo i dlhšiu dobu (dni, mesiace, roky) trvajúce absencie v zamestnaní. Podľa jednotlivých typov prekážok v práci zamestnávateľ ospravedlňuje neprítomnosť zamestnanca a v niektorých prípadoch je povinný poskytnúť nepracujúcemu zamestnancovi aj náhradu mzdy. (pozri kap. 3).

Zákonník práce *expressis verbis* neustanovuje ako jeden zo základných princípov vzájomných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom povinnosť, brať ohľad na súkromné (rodinné či iné) potreby zamestnanca a na oprávnené záujmy zamestnávateľa (pokiaľ z naliehavých dôvodov potrebuje zvýšenú pomoc zamestnancov). Skrz všeobecný princíp dobrých mravov a vzájomných ohľadov však možno dospieť k spravodlivému záveru a rozlíšeniu, kedy zamestnanec nevyhnutne potrebuje pracovné voľno a kedy dochádza k zneužívaniu tohto inštitútu, zostáva otvorené, akým spôsobom zamestnanec môže zmeškanú pracovnú dobu nahradiť. [9]

Pri pohľade na prekážky v práci na strane zamestnanca možno konštatovať, že sú preňho nepochybne výhodou, nakoľko v istých situáciách, kedy z určitých dôvodov nemôže vykonávať prácu, má neprítomnosť v zamestnaní ospravedlnenú a v niektorých prípadoch dostáva dokonca náhradu mzdy.

---

[8] KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. s. 670.

[9] HLOUŠKOVÁ, P. - JAKUBKA, J. - TOMANDLOVÁ L. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce, Anag, 2008, s. 134.

Z pohľadu zamestnávateľa, ktorý je v rovine *de lege lata* povinný rešpektovať zákonodarcom vymedzený okruh prekážok v práci, ospravedlňovať neprítomnosť zamestnanca a poskytovať náhradu mzdy, ide o záväzok.

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi určitú výhodu aj v situácii, kedy preňho zamestnanec de facto nepracuje, resp. nevykonáva priamo svoje povinnosti vyplývajúce mu z pracovnoprávneho vzťahu.

Zamestnanec je v prvom rade povinný prekážky zamestnávateľovi oznámiť. V prípade náhle vzniknutej dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorá nebola zamestnancovi vopred známa, je povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke a o predpokladanej dobe jej trvania bez zbytočného odkladu po jej vzniku (napr. v prípade akútneho ochorenia či úrazu).

Ak by zamestnanec neupovedomil zamestnávateľa o prekážke v práci, samotná jej existencia by nedovoľovala považovať neúčasť zamestnanca v práci za neospravedlnenú. Išlo by o porušenie pracovnej disciplíny, ktoré nemuselo byť zavinené. [10] Ak by aj zamestnanec pri prekážke v práci nesplnil svoju informačnú povinnosť voči zamestnávateľovi, toto porušenie pracovnej disciplíny by nemuselo byť zavinené. Preto len zavinené porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca môže spôsobiť právne následky, napríklad uplatnenie výpovede zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ by mal byť pri posudzovaní týchto situácii veľmi obozretný.

Zamestnanec má ďalej povinnosť prekážky preukázať. *In concreto,* musí preukázať, o ktorú prekážku ide, a taktiež jej trvanie. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Napríklad v prípade ochorenia preukáže zamestnanec prekážku predložením dokladu o vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti. V tomto smere sú poskytovatelia zdravotnej starostlivosti povinní poskytovať súčinnosť a pacientovi vydať formálne potvrdenie o vyšetrení či lekárskom zákroku.

Podľa H. Barancovej spôsob preukázania existencie a trvania príslušnej prekážky v práci spôsobuje v praxi značné problémy. Okrem typických a častých prekážok v práci spočívajúcich v dočasnej práceneschopnosti zamestnanca, resp. pri vlastnom lekárskom ošetrení alebo sprevádzaní chorého rodinného príslušníka, ktoré potvrdí príslušný lekár, spôsob preukázania iných druhov prekážok v práci by si mal zamestnávateľ zakotviť v pracovnom poriadku, prípadne v kolektívnej zmluve. [11]

---

[10] BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : SPRINT, 2007, s. 649.
[11] Tamtiež, s. 649..

Podľa súdnej praxe dodatočné oznámenie a preukázanie prekážky nezakladá bez ďalšieho neospravedlnenú absenciu. *„Okolnosť, že zamestnanec upovedomí zamestnávateľa o dôležitej osobnej prekážke v práci a preukáže jej existenciu, vrátane doby jej trvania, až dodatočne po jej skončení, neznamená, že by zamestnávateľ už nebol povinný neprítomnosť zamestnanca v práci po dobu trvania prekážky v práci dodatočne ospravedlniť. Zavinené nesplnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca je iba porušením pracovnej disciplíny, ktoré bez ďalšieho nemá za následok vznik neospravedlnenej absencie zamestnanca; rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie.“* [12]

Na druhej strane zamestnávateľ musí byť do istej miery aj „podozrievavý“, pretože inštitút prekážok v práci môže byť zamestnancami zneužívaný. V praxi má zamestnávateľ pomerne málo možností, ako sa voči zneužívaniu týchto prekážok v práci brániť. Z tohto pohľadu môže byť pomerne účinným nástrojom systém zamestnaneckých výhod (tzv. benefity), kedy zamestnávateľ svojim zamestnancom poskytuje výhody, ktorými si zabezpečuje ich vernosť, lojalitu a pracovné nasadenie. Taktiež ich motivuje k tomu, aby nezneužívali také inštitúty, ako sú práve prekážky v práci na strane zamestnanca, predovšetkým dočasnú pracovnú neschopnosť, návštevy lekára počas pracovnej doby alebo pracovného voľna na vybavovanie osobných záležitostí. Benefity sú určité investície do zamestnanca, ktoré sa zamestnávateľovi vrátia vo väčšom pracovnom nasadení zamestnanca a v jeho zodpovednejšom prístupe k zamestnávateľovi ako firme. Avšak pri tvorbe a uplatňovaní benefitov, zamestnávatelia musia vychádzať z princípu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami.

Vhodné je spomenúť situáciu, keď dôjde k prekážke v práci na strane zamestnanca pri vzniku pracovného pomeru. Vo všeobecnosti platí, že pracovný pomer vzniká dňom dojednaným v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce, ktorý sa však nutne nemusí časovo prekrývať s dňom faktického nástupu do zamestnania. Aj keby zamestnanec v dojednaný deň do práce nenastúpil, pretože mu v tom bránila prekážka v práci (napr. úraz, ktorý sa mu stal cestou do práce), pracovný pomer vznikne.

Ak nenastúpi zamestnanec v dojednaný deň do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci (právom aprobovaná), môže zamestnávateľ od pracovnej zmluvy odstúpiť. Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy aj vtedy, ak zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bránila nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce.

---

[12] **Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009**

2.1 Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu

Prvou kategóriou prekážok na strane zamestnanca sú prekážky z dôvodov všeobecného záujmu. Ide o typické prekážky v rámci výkonu pracovných povinností, ktoré sú chránené zákonom z dôvodu prednosti verejného či celospoločenského záujmu na zákonom definovaných činnostiach pred výkonom práce u zamestnávateľa.

Hoci to z právnej úpravy výslovne nevyplýva, právna úprava vychádza z princípu subsidiarity prekážok, t.j. že prekážky by sa mali v prvom rade vykonávať v čase voľna, teda mimo pracovnú dobu. Až v prípade, že to nie je možné, možno výkon činností z dôvodu všeobecného záujmu považovať za prekážku v práci.

Zákonodarca tieto prekážky na strane zamestnanca formálne zakotvuje v ustanoveniach § 136 a nasl. ZP. V rovine *de lege lata* medzi prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu zaraďujeme:

a) **výkon verejnej funkcie,**
b) **plnenie občianskych povinností,**
c) **iné úkony vo všeobecnom záujme.**

Veľký význam pre určenie, čo je verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme má ustanovenie § 137 ods. 1 ZP, podľa ktorého verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona **činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.** Z dikcie tohto ustanovenia vyplýva, že ide o určenie na účely tohto zákona, t. j. pre účely používania týchto pojmov Zákonníkom práce.

2.1.1 Prekážky z dôvodu výkonu verejnej funkcie

Zákonodarca definuje výkon verejnej funkcie na účely Zákonníka práce ako plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby, alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov (§ 137 ods. 2 ZP). Z tohto hľadiska pojem výkon verejnej funkcie obsahuje nasledovné prvky:

- plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie (musí ísť teda o určitú funkciu),
- funkcia je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím (t. j. obmedzené trvanie funkcie),
- funkcia je obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby, alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov (t. j. spôsob obsadzovania tejto funkcie; v tomto prípade teda nevystupuje zmluvný základ).

Legálna definícia výkonu verejnej funkcie v ustanovení § 137 ods. 2 ZP obsahuje kumulatívnu podmienku – vymedzenie funkčným alebo časovým obdobím a obsadenie priamou, alebo nepriamou voľbou, alebo vymenovaním.

Príkladom verejnej funkcie je prezident Slovenskej republiky, pretože plní povinnosti vyplývajúce z funkcie (prezidenta) a táto funkcia je vymedzená v tomto prípade päťročným funkčným obdobím (čl. 101 ods. 2 Ústavy SR). *In concreto* prezidenta volia občania Slovenskej republiky v priamych voľbách tajným hlasovaním na päť rokov. Táto funkcia je obsadzovaná na základe priamej voľby. Obdobne sem možno zaradiť aj funkciu predsedu vlády Slovenskej republiky, pretože podľa čl. 110 ods. 1 Ústavy SR predsedu vlády vymenúva a odvoláva prezident Slovenskej republiky, pričom funkčné obdobie možno odvodiť z pravidelného vykonávania volieb do Národnej rady Slovenskej republiky a následného zostavovania novej vlády.

Zo zákonných predpisov možno spomenúť zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení, ktorý v ustanovení § 13 zakotvuje, že výkon funkcie starostu treba považovať za verejnú funkciu. Ustanovenie § 11 taktiež uvádza, že aj funkcia poslanca obecného zastupiteľstva je verejnou funkciou.

Normotvorca v súvislosti s výkonom verejnej funkcie vymedzuje dve eventuality, a to dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie a poskytnutie pracovného voľna na výkon verejnej funkcie.

V prípade prvej eventuality zákonodarca v súvislosti s verejnou funkciou rozoznáva dva modely, a to:

- výkon verejnej funkcie sa uskutočňuje popri plnení pracovnoprávnych povinností a zamestnanec sa krátkodobo uvoľňuje na výkon verejnej funkcie na nevyhnutne potrebný čas alebo,

- výkon verejnej funkcie sa neuskutočňuje popri plnení pracovnoprávnych povinností a pracovný pomer „spočíva“ a zamestnanec je dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie.

V tomto prípade je voľba ponechaná na zamestnancovi, avšak v niektorých prípadoch je zamestnanec viazaný obmedzením, ktoré ustanovuje príslušný právny predpis v súvislosti s tzv. nezlučiteľnosťou určitej činnosti s verejnou funkciou. Napríklad podľa čl. 109 ods. 2 Ústavy SR výkon funkcie člena vlády je nezlučiteľný so štátnozamestnaneckým pomerom, s pracovný pomerom alebo s obdobným pracovným vzťahom, okrem správy vlastného majetku a vedeckej, pedagogickej, literárnej alebo umeleckej činnosti. Spomenúť možno napríklad ustanovenie § 11 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení, podľa ktorého funkcia poslanca (obecného zastupiteľstva) je nezlučiteľná s funkciou zamestnanca obce, v ktorej bol zvolený.

Zamestnanec, ktorý sa má ujať verejnej funkcie, má tieto práva:

- **právo na dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie.** Takéto uvoľnenie je bez náhrady mzdy. Podľa § 136 ods. 2 ZP zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí. Otázku jeho odmeny (resp. peňažného plnenia) určí osobitný predpis (napr. v prípade starostu obce je to zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest a v zmysle § 3 predmetného zákona mu patrí plat). Podľa § 144a ods. 2 písm. g), ZP ako výkon práce sa neposudzuje doba, na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP. Toto má význam napríklad pre určenie, či zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo dovolenku za odpracované dni,
- **právo na návrat/na opätovné zaradenie** po skončení výkonu verejnej funkcie v zmysle § 157 ods. 3 ZP, podľa ktorého ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve,
- **právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky (a jej prenesenie)** – podľa § 113 ods. 5 ZP ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo

uvoľnený na výkon verejnej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie.

Druhou spomínanou eventualitou je poskytnutie pracovného voľna na výkon verejnej funkcie. V prípade, ak zamestnanec vykonáva verejnú funkciu popri plnení pracovnoprávnych povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, aplikuje sa tu ustanovenie § 137 ods. 3 ZP. Uvedené ustanovenie však treba aplikovať v spojitosti s ustanovením § 136 ZP:

- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií (§ 136 ods. 1 ZP) - **t. j. ide o povinnosť zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno na výkon verejnej funkcie zamestnancovi,**
- zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak (§ 137 ods. 3 ZP) – **v tomto prípade ide o zákonnú limitáciu stropu na poskytnutie pracovného voľna.**

2.1.2 Prekážky z dôvodu občianskych povinností

Na rozdiel od pojmu „verejná funkcia“ zákonodarca pojem „občianska povinnosť“ v ZP legálne nedefinuje. Normotvorca v ustanovení § 137 ods. 4 ZP zvolil cestu demonštratívneho vymedzenia činností, ktoré považuje za občianske povinnosti. Čo je „občianska povinnosť“, môže byť vo väzbe na ustanovenie § 137 ods. 1 ZP aj v osobitnom predpise. V rovine *de lege lata* občianska povinnosť je najmä činnosť:

a) svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy,
b) pri poskytnutí prvej pomoci,
c) pri povinných lekárskych prehliadkach,
d) pri opatreniach proti prenosným chorobám,

e) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,
f) pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,
g) občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu,
h) pri mimoriadnych udalostiach,
i) v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc,
j) pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

Ad a): Povinnosť svedčiť určujú viaceré právne predpisy. V tomto smere zákon ustanovuje povinnosť zamestnávateľa uvoľniť zamestnanca na činnosť svedka, a to na nevyhnutne potrebný čas a bez náhrady mzdy.

Náhrady pre svedka (tzv. svedočné) upravujú viaceré osobitné predpisy. V tejto súvislosti ide napr. o nasledujúce konania:

- **občianske (civilné) konanie** – predvolanie na súd upravuje ustanovenie § 51 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej len „OSP“) a svedočné v tejto súvislosti upravuje ustanovenie § 139 OSP, ktorý uvádza, že svedkovia majú právo na náhradu hotových výdavkov a ušlého zárobku (tzv. svedočné). Ide o právo, ktoré sa prekluduje, ak sa neuplatní do troch dní od výsluchu alebo odo dňa, keď bolo svedkovi oznámené, že k výsluchu nedôjde. O tom sú musí svedka poučiť. Výpočet výšky svedočného upravuje vyhláška č. 543/2005 Z. z. o Spravovacom a kancelárskom poriadku pre okresné súdy, krajské súdy, Špeciálny súd a vojenské súdy, kde sa v § 72 až 74 rieši spôsob výpočtu náhrady nevyhnutných výdavkov osobám zúčastneným na konaní;

- **trestné konania** – povinnosť svedčiť v trestnom konaní upravuje § 127 až § 128 zákona č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok. V zmysle tejto právnej úpravy každý je povinný dostaviť sa na predvolanie orgánov činných v trestnom konaní a súdu a vypovedať ako svedok o tom, čo mu je známe o trestnom čine a o páchateľovi alebo o okolnostiach dôležitých pre trestné konanie;

- **správne konanie** – problematiku svedka v rámci správneho konania upravujú ustanovenia § 35 a 41 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok), kde sa ustanovuje, že každý je povinný vypovedať ako svedok, pričom musí vypovedať pravdivo a nesmie nič zamlčať;

- **daňové konanie** – otázku svedka upravuje § 12 a 25 zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok). Podľa § 12 ods. 2 ak sa na výzvu správcu dane zúčastní na úkonoch súvisiacich so správou daní svedok, patrí mu **náhrada hotových výdavkov a ušlého zárobku.** Nárok je potrebné uplatniť u správcu dane, na ktorého výzvu sa na správe daní zúčastnil, súčasne s dokladmi, ktoré preukazujú uplatňovaný nárok, do piatich pracovných dní po výsluchu, inak tento nárok zaniká.

Činnosť tlmočníka upravuje zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a predkladateľoch. Podľa § 20 ods. 1 predmetného zákona tlmočnícka činnosť je špecializovaná odborná činnosť vykonávaná za podmienok ustanovených v tomto zákone tlmočníkmi pre potreby zadávateľa.

Úkonom tlmočníckej činnosti je najmä tlmočenie. Podľa § 20 ods. 2 predmetného zákona tlmočník vykonáva tlmočnícku činnosť využívaním svojho jazykového vzdelania a ďalšieho odborného vzdelania, špecifických schopností, zručností, skúseností, jazykových prostriedkov, technických prostriedkov a pomôcok; výsledok tejto činnosti je určený najmä na jednorazové vnímanie konkrétnej situácie z hľadiska používania rôznych jazykov a umožňuje priamu komunikáciu medzi osobami používajúcimi odlišné jazyky.

Postavenie a činnosť znalca upravuje zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a predkladateľoch. Podľa § 16 uvedeného zákona znalecká činnosť je špecializovaná odborná činnosť vykonávaná za podmienok ustanovených v tomto zákone znalcami pre zadávateľa. Úkonmi znaleckej činnosti sú najmä znalecký posudok a jeho doplnok, odborné stanovisko alebo potvrdenie a odborné vyjadrenie a vysvetlenie.

V tejto súvislosti sa v občianskom súdnom konaní (§ 139 ods. 2 OSP) upravuje, že ak bol podaný znalecký posudok, vzniká právo na náhradu hotových výdavkov, náhradu za stratu času a na odmenu (znalečné). Osobitný zákon ustanovuje, komu sa znalečné vypláca.

V daňovom konaní postavenie znalca upravuje § 25a zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Čo sa týka **činnosti iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo na inom štátnom orgáne, alebo na orgáne územnej samosprávy**, ide o osoby, ktoré majú k dispozícii určité listiny. Napríklad podľa § 139 ods. 3 OSP ten, komu súd uložil pri dokazovaní nejakú povinnosť, najmä aby predložil listinu, má tie isté práva ako svedok, ak nie je účastníkom. Musí ich uplatniť za tých istých podmienok ako svedok.

Ad b): Každý zamestnanec sa môže v živote stretnúť so situáciou, keď bude druhá osoba potrebovať poskytnúť prvú pomoc. Poskytnutie prvej pomoci je konštruované na morálnej povinnosti, ktorej nesplnenie je sankcionované normami trestného práva. Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov (ďalej len „TZ“) vymedzuje trestný čin neposkytnutia prvej pomoci.

Podľa § 177 ods. 1 TZ kto osobe, ktorá je v nebezpečenstve smrti alebo javí príznaky ťažkej ujmy na zdraví, neposkytne potrebnú pomoc, hoci tak môže urobiť bez nebezpečenstva pre seba alebo iného, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky. Odsek 2 uvádza ďalej**,** že kto osobe, ktorá je v nebezpečenstve smrti alebo javí príznaky ťažkej ujmy na zdraví, neposkytne potrebnú pomoc, hoci je podľa povahy svojho zamestnania povinný takú pomoc poskytnúť, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až tri roky. V § 178 TZ je definovaná aj povinnosť vodičov, a to tak, že vodič, ktorý po dopravnej nehode, na ktorej mal účasť, neposkytne osobe, ktorá pri nehode utrpela ujmu na zdraví, potrebnú pomoc, hoci tak môže urobiť bez nebezpečenstva pre seba alebo iného, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.

Ad c): Ohľadne povinných lekárskych prehliadok zákon stanovuje, že má ísť o činnosť pri povinných lekárskych prehliadkach, čo pôsobí do istej miery zmätočné nakoľko následne § 138 ods. 1 ZP určuje poskytnutie pracovného voľna na účasť na povinných lekárskych prehliadkach, nie na činnosti pri nich. Ustanovenie § 137 ods. 4 ZP skôr naznačuje činnosť lekára a § 138 ods. 1 ZP skôr naznačuje činnosť pacienta, resp. vyšetrovaného. Nakoľko ZP účasť na povinných lekárskych prehliadkach už ako prekážku v práci na strane zamestnanca v iných ustanoveniach neupravuje, možno sa domnievať, že aj v prípade § 137 ods. 4 ZP bolo zámerom normotvorcu upraviť povinnú lekársku prehliadku, ktorej sa podrobuje zamestnanec.

V tomto smere je vhodné zodpovedať si otázku – či môže zamestnávateľ určiť vykonanie lekárskej prehliadky na dobu odpočinku zamestnanca. Zamestnávateľovi je

osobitným predpisom uložená povinnosť, aby zabezpečil, aby sa zamestnanec pred zaradením na určitú prácu podrobil lekárskej prehliadke.

V prípade lekárskych prehliadok musíme rozlišovať, či ide o prehliadku, ktorá sa vykonáva vo väzbe na pracovnoprávny vzťah (zákon ukladá povinnosť zamestnávateľa ju zabezpečiť a zamestnancovi zúčastniť sa na nej) alebo mimo pracovnoprávny vzťah (lekársku prehliadku vyžaduje osobitný predpis alebo subjekt iný, ako je zamestnávateľ). Napríklad podľa § 98 ods. 3 ZP zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu.

V zmysle § 136 ods. 1 ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, **ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.** Predmetné ustanovenie sa síce vo všeobecnosti vzťahuje na všetky uvedené prekážky v práci, ale možnosť jej vykonania mimo pracovného času je potrebné posúdiť v kontexte každého typu prekážky v práci, ako aj v kontexte rámca právnej úpravy ZP a iných právnych predpisov.

V prípade lekárskej prehliadky nariadenej zamestnávateľom, ktorý má znášať aj jej náklady, sa uplatnia pracovnoprávne pravidlá, ktoré umožňujú zamestnávateľovi disponovať len s pracovným časom zamestnanca. Podľa § 85 ods. 1 ZP pracovný čas predstavuje časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Dôležitý je nasledujúci odsek 2, v zmysle ktorého doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Treba si uvedomiť, že v prípade účasti na povinnej lekárskej prehliadke nejde priamo o výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Táto doba sa kvalifikuje ako prekážka v práci na strane zamestnanca. Vzhľadom na to, že takáto doba, ako prekážka v práci, zasahuje do pracovného času zamestnanca, je potrebné posúdiť či ide o výkon práce v zmysle § 144a ZP (všeobecne, pre účely dovolenky). Podľa § 144a ods. 1 písm. a) ZP ako výkon práce sa posudzuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak.

Nevykonávanie práce z dôvodu lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci, ktorej sa musí na základe § 12 ods. 2 písm. i) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci podrobiť, sa považuje za prekážku v práci na jeho strane. Zákonník práce v ustanoveniach

§ 144a ods. 2 a 3 neustanovuje inak, t. j. neuvádza výnimku, na základe ktorej by sa táto doba nepovažovala za výkon práce.

V nadväznosti na ustanovenie § 138 ods. 1 ZP sa zamestnancovi poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas a zamestnancovi sa poskytne náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP).

Ad d): V súvislosti s činnosťou pri opatreniach proti prenosným chorobám je ustanovenie § 137 ods. 4 ZP zamerané na činnosť zamestnanca, keď sa podieľa na opatreniach proti prenosným chorobám. To znamená, že nemalo by ísť o situáciu, keď je sám v karanténe, pretože podľa § 141 ods. 1 ZP zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho karantény. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak, čo sa kvalifikuje ako dôležitá osobná prekážka v práci.

Problematiku prevencie a kontroly prenosných ochorení upravuje vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení. V zmysle § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. karanténne opatrenia sú opatrenia, kedy je potrebný zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad. V nadväznosti na to, predmetná vyhláška v ustanovení § 18 vymedzuje karanténne opatrenia.

Ad e): Ďalšou prekážkou na strane zamestnanca z dôvodu občianskej povinnosti je činnosť pri naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti. Pojem liečebno-preventívna starostlivosť v minulosti vymedzoval zákon č. 20/1966 Zb. o starostlivosti o zdravie ľudu. Tento zákon bol zrušený v roku 1994, pričom nový zákon tento pojem už nedefinoval.

Liečebno-preventívna starostlivosť spočívala v starostlivosti o ochranu, navrátenie a upevnenie zdravia jednotlivcov i kolektívov, poskytovala sa obyvateľstvu v zdraví i pri chorobe, v materstve a pri iných stavoch vyžadujúcich lekársku pomoc. Liečebno-preventívna starostlivosť sa poskytovala ako primárna starostlivosť, sekundárna starostlivosť a následná starostlivosť. Primárna liečebno-preventívna starostlivosť bola základná ambulantná starostlivosť vrátane ambulantnej a návštevnej pohotovostnej služby a rýchlej zdravotníckej pomoci.

Sekundárna starostlivosť bola odborná ambulantná a nemocničná starostlivosť. Následná starostlivosť bola starostlivosť doplňujúca odborné zdravotnícke služby. Súčasťou liečebno-preventívnej starostlivosti bolo aj poskytovanie kúpeľnej starostlivosti,

poskytovanie liekov, liečebných a ortopedických pomôcok a iných zdravotníckych potrieb a doprava chorých.

Posúdenie tejto prekážky má význam v kontexte určitej pracovnej rehabilitácie zamestnanca, resp. kúpeľov pre zamestnanca. V tejto súvislosti napríklad podľa § 146 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície vymedzenému okruhu policajtov patrí na upevnenie ich telesného a duševného zdravia preventívna rehabilitácia v trvaní 14 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní v kalendárnom roku.

Inštitút preventívnej rehabilitácie tvorí súbor liečebno-preventívnych, telovýchovno-športových a pracovných opatrení zameraných predovšetkým na posilnenie a upevnenie telesného a duševného zdravia policajtov.

Ad f): Činnosť pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení upravuje zákon č. 39/2007 Z. z. o veterinárnej starostlivosti. Ide o širokú škálu preventívnych, ochranných a kontrolných úkonov na úseku veterinárnej starostlivosti. Napríklad ide o rôzne veterinárne kontroly, veterinárne vyšetrenia, kontroly dodržiavania požiadaviek na ochranu zvierat atď. (pozri viac predmetný zákon).

Ad g): Významnou občianskou povinnosťou je činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny, alebo vojnového stavu alternatívnu službu.

Inštitút brannej povinnosti upravuje zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „ZoBP“). Podľa § 4 ZoBP branná povinnosť je povinnosť:

- podrobiť sa odvodu, ak tento zákon neustanovuje inak,
- vykonať mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu.

Tento zákon upravuje aj výkon mimoriadnej služby. Ustanovenie § 2 ods. 1 písm. c) ZoBP vymedzuje pojem „mimoriadna služba“ ako vojenskú službu vykonávanú v služobnom pomere, ktorú je v období krízovej situácie (normotvorca v tomto smere odkazuje na čl. 1 ods. 4 ústavného zákona 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny,

vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu) povinný vykonať vojak mimoriadnej služby.

Podľa čl. 1 ods. 4 zákona č. 227/2002 Z. z. krízovou situáciou je obdobie, počas ktorého je bezprostredne ohrozená alebo narušená bezpečnosť štátu a ústavné orgány môžu po splnení podmienok ustanovených v tomto ústavnom zákone na jej riešenie vypovedať vojnu, vyhlásiť vojnový stav alebo výnimočný stav, alebo núdzový stav.

Alternatívnu službu upravuje zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu. Podľa § 2 písm. a) predmetného zákona alternatívna služba je iná služba namiesto mimoriadnej služby, ktorú je registrovaný občan alebo vojak v zálohe povinný vykonať v čase vojny a vojnového stavu, ak podal písomné vyhlásenie o odopretí výkonu mimoriadnej služby dôvodu, že jej výkon je v rozpore s jeho svedomím alebo náboženským vyznaním.

Ad h): Občianskou povinnosťou je aj činnosť pri mimoriadnych udalostiach. Ide teda o situáciu, ktorú zákonodarca označuje ako prekážku na strane zamestnanca. V rovine *de lege lata* Zákonník práce legálne nedefinuje mimoriadnu udalosť.

Tento pojem definuje zákon č. 42/1994 z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov. Podľa § 3 ods. 2 sa mimoriadnou udalosťou rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa alebo teroristický útok. Zákonodarca tieto pojmy definuje v nasledujúcich ustanoveniach (pozri bližšie predmetný zákon).

Ad i): Ďalšou občianskou povinnosťou je činnosť v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc. V tejto súvislosti možno spomenúť napríklad zákon č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme, ktorý v ustanovení § 13 ods. 1 zakotvuje, že každý je povinný pri zásahu na výzvu veliteľa zásahu, oprávnenej osoby alebo operačného strediska tiesňového volania poskytnúť pomoc, ktorá spočíva v osobnej pomoci alebo v inej pomoci potrebnej na záchranu života, zdravia alebo majetku.

Ďalej ustanovenie § 13 ods. 2 uvádza, že bezprostredne po zásahu je veliteľ zásahu alebo oprávnená osoba povinná vystaviť na žiadosť osoby, ktorá poskytla pomoc podľa ods. 1, písomné potvrdenie o poskytnutí pomoci.

V obdobnom duchu ustanovenie § 41 ods. 2 písm. c) zákona č. 7/2010 Z. z. o ochrane pred povodňami zakotvuje, že osoba je na zabezpečenie ochrany pred

povodňami povinná poskytnúť osobnú pomoc na ochranu zdravia, majetku, životného prostredia, kultúrneho dedičstva a hospodárskej činnosti pred povodňami.

Ad j): Poslednou občianskou povinnosťou je činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch. Inštitút rekondičného pobytu upravuje zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa § 11 ods. 1 predmetného zákona zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Uvedený zákon za rekondičný pobyt považuje aj rehabilitáciu v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.

2.1.3 Prekážky z dôvodu výkonu iných úkonov vo všeobecnom záujme

Poslednou kategóriou prekážok z dôvodov všeobecného záujmu sú prekážky, ktoré zákonodarca pomenúva ako „iné úkony vo všeobecnom záujme“. Na rozdiel od pojmu „verejná funkcia“, Zákonník práce pojem „iný úkon vo všeobecnom záujme“ legálne nedefinuje, ale v ustanovení § 137 ods. 5 ZP vymedzuje pomerne obsiahly výpočet iných úkonov, ktoré sú vo všeobecnom záujme. Okruh týchto úkonov môže byť širší než cez § 137 ods. 1 ZP, kde sa stanovuje, že tieto môže ustanoviť aj osobitný predpis.

V rovine *de lege lata* podľa § 137 ods. 5 ZP iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä:

a) darovanie krvi a aferéza,
b) darovanie ďalších biologických materiálov,
c) výkon funkcie v odborovom orgáne,
d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,
e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,
f) 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 Slovenskej republiky,
g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii,

h) 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,
i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
j) činnosť člena rozkladovej komisie,
k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

Ad a): Zákonodarca v ustanovení § 138 ods. 2 ZP *expressis verbis* upravuje práva zamestnanca v prípade darovania krvi. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno prináleží zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas (v rozsahu, v ktorom sa zasahuje do pracovného času zamestnanca), pričom sem spadá:

- čas cesty na odber,
- čas odberu,
- čas cesty späť z odberu,
- čas na zotavenie po odbere (vrátane jeho predĺženia lekárom).

Normotvorca berie na zreteľ aj špecifiká určitých odberov a zdravotný stav darcu. Preto v ustanovení § 138 ods. 2 tretia veta ZP zakotvuje, že podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber.

Právna úprava počíta aj s tou eventualitou, že niekedy nemusí dôjsť k odberu krvi. Túto situáciu rieši štvrtá veta § 138 ods. 2 ZP, podľa ktorého ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Zákonodarca zavádza rovnaký režim ako pri odbere krvi aj v prípade tzv. aferézy, ktorou rozumieme procedúru, pri ktorej krv od darcu prúdi do prístroja, krvinkového separátora a oddelia sa z nej len tie komponenty, zložky krvi, ktoré je potrebné odobrať. [13]

Ad b): Do kategórie iných úkonov vo všeobecnom záujme patrí aj darovanie ďalších biologických materiálov (napr. deoxyribonukleovej kyseliny – DNA). Nakoľko režim je identický ako pri odbere krvi, odkazujeme na predošlý bod a).

Ad c): Zákonník práce za iný úkon vo všeobecnom záujme považuje aj výkon funkcie v odborovom orgáne. Ide teda o prekážku na strane zamestnanca. V tomto smere právna úprava rozlišuje 3 eventuality, a to:

- dlhodobé uvoľnenie na výkon činnosti odborovej organizácie,
- dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne u zamestnávateľa a
- výkon funkcie v odborovom orgáne (u zamestnávateľa), ktorý sa deje popri trvaní pracovného pomeru.

Pri prvej eventualite vychádzame z ustanovenia § 136 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí. V danom prípade ide o uvoľnenie zamestnanca (napr. na výkon odborovej funkcie v odborovom zväze). Zamestnanec, ktorý sa má ujať odborovej funkcie, má tieto práva:

- právo na dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie (§ 136 ods. 2 ZP),
- právo na návrat, resp. na opätovné zaradenie po skončení výkonu odborovej funkcie v zmysle § 157 ods. 3 ZP,
- právo na ochranu pred jeho postihovaním za výkon tejto funkcie (§ 240 ods. 8, 9, 10 ZP),
- právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky a jej prenesenie (§ 113 ods. 5 ZP). [14]

---

[13] **Aferéza – produktívna a liečebná. Dostupné na internete: http://www.zzz.sk/?clanok=10906 [9-11-2014]**

[14] **Podľa § 113 ods. 5 ZP ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu odborovej funkcie.**

Druhú eventualitu upravuje ustanovenie § 136 ods. 3 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v zmluve.

V tomto prípade je zamestnanec uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa (§ 230 ods. 1 ZP). Nejde teda o uvoľnenie mimo zamestnávateľa. Platí teda, že pracovný pomer zamestnanca „spočíva“, to znamená, že zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu podľa dojednanej pracovnej zmluvy. Aj v tomto prípade má zamestnanec zachované tie isté práva, ako sme uviedli vyššie (§ 157 ods. 3, § 240 ods. 9 a 10, § 113 ods. 5 ZP).

Tretia eventualita prekážky v práci na strane zamestnanca má povahu iného úkonu z dôvodu všeobecného záujmu. Táto situácia nastáva vtedy, ak zamestnanec nie je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne, ale napriek tomu vykonáva svoju funkciu v odborovom orgáne popri plnení úloh podľa pracovného pomeru.

Pri tejto eventualite musíme zdôrazniť existenciu ustanovenia § 240 ods. 1 ZP, podľa ktorého činnosť zástupcov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (t. j. v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca – napríklad možno uviesť situáciu, keď zamestnávateľ vyzve na prerokovanie určitej skutočnosti zástupcov zamestnancov).

Súčasná platná právna úprava ďalej v ustanovení § 240 ods. 2 ZP zakotvuje, že zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

V nadväznosti na to zákonodarca v ustanovení § 240 ods. 3 ZP upravuje poskytovanie dohodnutého alebo určeného rozsahu pracovného voľna zamestnávateľom členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosti zamestnaneckej rady, alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť.

Ad d): Činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka predstavuje ďalšiu prekážky na strane zamestnanca. Na strane zamestnanca ako člena zamestnaneckej rady (§ 233 a nasl. ZP) prichádzajú do úvahy nasledovné dve eventuality:

Prvá eventualita spočíva v dlhodobom uvoľnení na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou v zmysle § 136 ods. 3 ZP, t. j ak u zamestnávateľa pôsobí zamestnanecká rada a zamestnanec požiada o dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady, zamestnávateľ má zo zákona vyplývajúcu povinnosť vyhovieť mu.

V rovine *de lege lata* právna úprava *expressis verbis* sa nevenuje problematike dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka, ktorý môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva od troch do štyridsaťdeväť zamestnancov. Podľa nášho názoru neupravenie tejto situácie buď súvisí s nákladmi, ktoré by takéto uvoľnenie malo pre zamestnávateľa alebo ide o legislatívnu nedôslednosť.

Druhá eventualita spočíva vo vykonávaní činnosti člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka popri plnení pracovnoprávnych úloh, pričom ide o prekážku v práci na strane zamestnanca ako iný výkon vo všeobecnom záujme. V tejto súvislosti platia vyššie spomínané ustanovenia § 240 ods. 1, 2 a 3 ZP.

Zamestnanec je ako člen zamestnaneckej rady dlhodobo uvoľňovaný na výkon funkcie v zamestnaneckej rade. V tomto smere je vhodné zodpovedať si otázku, ako súčasná právna úprava garantuje tomuto zamestnancovi opätovné zaradenie do práce? V prvom rade treba kriticky hodnotiť zrejmú nedôslednosť zákonodarcu, ktorý garantuje pracovné miesto pri návrate do práce po skončení „činnosti pre odborovú organizáciu“ v zmysle § 157 ods. 3 ZP. Normotvorca však *expressis verbis* neuvádza garanciu v prípade návratu po dlhodobom uvoľnení na výkon funkcie v zamestnaneckej rade. V tomto smere opomína aj zamestnaneckého dôverníka.

Možno však konštatovať, že zamestnanec má po návrate naďalej so zamestnávateľom uzavretý pracovný pomer, ktorý zamestnancovi garantuje prácu a zamestnávateľovi ukladá povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy.

V tejto súvislosti by sa prípadná „nadbytočnosť“ zamestnanca ako dôvod pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP musela riešiť v spojitosti s dvoma skutočnosťami, t. j. povinnosťou zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 a 3 ZP a § 240 ods. 8 ZP, podľa ktorého zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Čo sa ešte týka zástupcov zamestnancov, súčasná právna úprava Zákonníka práce neupravuje všetkých zástupcov zamestnancov. Iných zástupcov zamestnancov upravujú iné právne prepisy a ide o nasledovných zástupcov zamestnancov:

- **zástupcovia v prípade cezhraničného zlúčenia alebo cezhraničného splynutia spoločností na území štátov Európskeho hospodárskeho priestoru –** ustanovenie § 69aa a § 218la až 218m zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov,
- **zástupcovia zamestnancov v prípade európskej spoločnosti** – ustanovenie § 55 zákona č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a zmene a doplnení niektorých zákonov,
- **zástupcovia zamestnancov v prípade európskeho družstva** – ustanovenie § 48 zákona č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve,
- **osoba, ktorá ja zamestnancom a je zvolená zamestnancami do dozornej rady** – ustanovenie § 200 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

Ad e): Zákonník práce rieši aj účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní. V tejto súvislosti je relevantné ustanovenie § 240 ods. 2 ZP, kde sa ustanovuje, že zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Ad f): Iným úkonom vo všeobecnom záujme je aj činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov pre ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky.

V zmysle čl. 89 ods. 2 písm. d) Ústavy SR predseda Národnej rady SR vyhlasuje voľby do Národnej rady SR, voľbu prezidenta SR a voľby do orgánov územnej samosprávy. Problematiku referenda upravuje čl. 93 Ústavy SR a ľudové hlasovanie na odvolanie prezidenta upravuje čl. 106 Ústavy SR. Obe vyhlasuje predseda NR SR.

V tejto súvislosti práva členov volebných komisií a ich postavenie upravuje zákon č. 333/2004 Z. z. o voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, zákon č. 46/1999 Z. z. o spôsobe voľby prezidenta Slovenskej republiky, o ľudovom hlasovaní, o jeho odvolaní a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení

neskorších predpisov, zákon č. 346/1990 Zb. o voľbách do samosprávy obcí v znení neskorších predpisov, zákon č. 303/2001 Z. z. o voľbách do orgánov samosprávnych krajov a o doplnení Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov, zákon č 564/1992 Zb. o spôsobe vykonávania referenda v znení neskorších predpisov.

Ad g): Iným úkonom vo všeobecnom záujme je aj činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii. Postavenie horskej záchrannej služby upravuje zákon č. 544/2002 Z. z. o Horskej záchrannej službe v znení neskorších predpisov.

Ad h): Do kategórie iných úkonov vo všeobecnom záujme normotvorca zaraďuje aj 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.

Ad i): V prípade činnosti člena poradného orgánu vlády SR je relevantné ustanovenie § 2 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii štátnej správy. V rovine *de lege lata* poradnými orgánmi vlády SR sú Legislatívna rada vlády SR, Hospodárska a sociálna rada SR (Konzultačný a dohodovací orgán), Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť, Akreditačná komisia, Bezpečnostná rada Slovenskej republiky, Rada vlády SR pre vedu, techniku a inovácie, Rada vlády Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie a prípravu, Úverový a záručný výbor vlády SR, Pandemická komisia vlády SR, Riadiaci výbor pre systémový audit pripravenosti subjektov zapojených do systému implementácie fondov EÚ na programové obdobie 2007 – 2013, Rada vlády SR pre mimovládne neziskové organizácie, Splnomocnenec vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti, Ministerstvo vnútra SR, Rada vlády SR pre Partnerskú dohodu na roky 2014 – 2020, Rada vlády SR pre kultúru, Rada vlády Slovenskej republiky na podporu exportu a investícií, Rada vlády SR pre prevenciu kriminality.

Ad j): Normotvorca považuje za prekážku na strane zamestnanca aj činnosť člena rozkladovej komisie. Rozkladové komisie sa vytvárajú v rámci správneho konania v režime zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok). Podľa § 61 ods. 2 predmetného zákona o rozklade rozhoduje vedúci ústredného orgánu štátnej správy na základe návrhu ním ustanovenej osobitnej komisie.

Ad k): Problematiku postavenia a činnosti sprostredkovateľa alebo rozhodcu v rámci kolektívneho vyjednávania upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Činnosťou sprostredkovateľa je sprostredkovať vyriešenie kolektívneho sporu medzi odborovou organizáciou, resp. odborovým zväzom a zamestnávateľom, resp. zväzom zamestnávateľov. Činnosť rozhodcu je rozhodnutie o obsahu kolektívnej zmluvy (vrátane kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) alebo o plnení záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Nároky sprostredkovateľa a rozhodcu upravuje vyhláška č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

Ad l): Posledným iným úkonom vo všeobecnom záujme je činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy. V tomto ohľade je relevantná nasledovná právna úprava pri tom-ktorom registrovanom kandidátovi:

- **činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky** upravuje zákon č. 333/2004 Z. z. o voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky,
- **činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe prezidenta** upravuje zákon č. 46/1999 Z. z. o spôsobe voľby prezidenta Slovenskej republiky, o ľudovom hlasovaní, o jeho odvolaní a o doplnení niektorých ďalších zákonov,
- **činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe do orgánov obce** upravuje zákon č. 346/1990 Zb. o voľbách do samosprávy obcí,
- **činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe do orgánov samosprávneho kraja upravuje** zákon č. 303/2001 Z. z. o voľbách do orgánov samosprávnych krajov a o doplnení Občianskeho súdneho poriadku.

2.2 Zvyšovanie kvalifikácie

Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady stanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce

dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca (§ 140 ods. 1 ZP).

Normotvorca neuvádza legálnu definíciu pojmu „kvalifikácia“, resp. „zvyšovanie kvalifikácie“. Tento pojem dokonca nedefinuje ani žiadny iný pracovnoprávny predpis. Podľa Barancovej *„z hľadiska pracovnoprávnej teórie získanie alebo zvýšenie kvalifikácie predstavuje takú kvalitatívnu zmenu v obsahu vzdelávania, ktorá sa premieta do zvýšenia kvalifikačného stupňa.“* [15] Zamestnanec tak napríklad nadobudne kvalifikáciu, ak doteraz bol bez kvalifikácie alebo zamestnanec si zvýši doterajší stupeň kvalifikácie ukončením vysokoškolského vzdelania.

Zákonodarca nevymedzuje ani pojem „prehlbovanie kvalifikácie“, napriek zakotveniu, že prehlbovaním kvalifikácie sa rozumie aj jej udržovanie a obnovovanie. Podľa Barancovej *„o prehlbovanie kvalifikácie pôjde vtedy, keď prehlbovanie, udržovanie, resp. obnovovanie kvalifikácie sa uskutočňuje v rámci toho istého kvalifikačného stupňa získaného príslušným vzdelaním, t. j. ide o kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na tej iste horizontálnej úrovni bez zmeny kvalifikačného stupňa, ktorý predstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni.“* [16] De facto ide o permanentný rozvoj profesionálnych znalostí zamestnanca potrebných k výkonu práce podľa pracovnej zmluvy.

Súčasná legislatíva poskytuje zamestnávateľovi, ktorý má záujem o neustále zlepšovanie kvalifikácie svojich zamestnancov a investuje nemalé finančné prostriedky na tento účel, právne nástroje, prostredníctvom ktorých môže zamestnancov zaviazať, aby po určitý čas uňho pracovali, prípadne uhradili náklady vynaložené na vzdelávanie. V situácii, keď zamestnávateľ investuje do vzdelávania zamestnanca, jeho primárnym cieľom je, aby takýto zamestnanec uňho pracoval a dosahoval požadovaný kvalitný výkon práce. Zákonník práce v ustanovení § 155 ZP umožňuje, aby zamestnávateľ so zamestnancom uzatvoril **tzv. kvalifikačnú dohodu,** ktorá ma stabilizačný charakter. [17]

Kvalifikačná dohoda je charakteristická tým, že obsahuje viacero na seba nadväzujúcich záväzkov zamestnanca. Obsahom tejto dohody sú vzájomné záväzky zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnávateľ sa kvalifikačnou dohodou zaväzuje umožniť zamestnancovi prehĺbiť alebo zvýšiť kvalifikáciu a zamestnanec sa zaväzuje, že

---

[15] BARANCOVÁ, H. Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra európskych súdov. Žilina : Poradca podnikateľa spol. s. r. o., 2004, s. 653.
[16] Tamtiež, s. 654.
[17] OLŠOVSKÁ, A. Vzdelávanie zamestnancov. In Práca, mzdy a odmeňovanie, roč. 2007, č. 4. Dostupné na internete: https://www.pp.sk/6607/Vzdelavanie-zamestnancov_A-PAM31106.aspx [18-11-2014]

po určitý čas po skončení kvalifikácie bude u zamestnávateľa pracovať a neukončí pracovný pomer. V tom spočíva stabilizačný charakter kvalifikačnej dohody. Majetkovoprávny záväzok zamestnanca, podmienený nesplnením prvého (stabilizačného záväzku zamestnanca), spočíva v povinnosti uhradiť zamestnávateľovi náklady spojené s prehlbovaním alebo zvyšovaním kvalifikácie. To znamená, že ak zamestnanec splní svoj stabilizačný záväzok, majetkovoprávny záväzok nevznikne. [18]

Zákonodarca pre kvalifikačnú dohodu stanovuje obligatórnu písomnú formu. Jej nedodržanie spôsobuje jej neplatnosť (§ 155 ods. 1 ZP). V zmysle § 155 ods. 2 ZP kvalifikačná dohoda musí obsahovať:

a) druh kvalifikácie a spôsob zvýšenia,
b) študijný odbor a označenie školy,
c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

Zákonodarca limituje zmluvnú voľnosť kontrahentov (účastníkov pracovného pomeru) v dvoch podstatných obsahových náležitostiach, a to v čase stabilizačného záväzku a vo výške úhradovej povinnosti zamestnanca.

Celková dojednaná doba zotrvania v pracovnom pomere nemôže byť dlhšia ako 5 rokov. Kontrahenti sa môžu dohodnúť na výške úhrady vynaložených nákladov, ktorej najvyššia suma nesmie prekročiť 3/4 sumy vynaložených nákladov. Ak by zamestnanec splnil svoj záväzok zotrvať v pracovnom pomere iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

Podľa ustálenej judikatúry celkové náklady možno v dohode uviesť presne, t. j. vyčísliť konkrétnu sumu. Celkovú sumu však možno uviesť aj iným spôsobom než nominálnym vyjadrením určitej sumy. Postačuje, ak je uvedená dostatočne určito, a to tak, že nemôžu vzniknúť pochybnosti o tom, na čom sa chceli účastníci dohodnúť.[19] Súdna prax taktiež zaujala stanovisko, že za náklady, ktoré možno od zamestnanca požadovať, sa

---

[18] Pozri viac: BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012.
[19] R 10/1980

považuje aj náhrada mzdy, ktorá tvorí spravidla najväčšiu časť celkovo vynaložených nákladov zamestnávateľa, študijný príspevok, stravovanie a zľava na cestovnom. [20]

2.3 Dôležité osobné prekážky

Dôležité osobné prekážky predstavujú ďalší katalóg prekážok na strane zamestnanca, ktoré zákonodarca upravuje v ustanovení § 141 ZP. Podstatou týchto taxatívne vymenovaných prekážok na strane zamestnanca je, že predstavujú právom aprobovanú dočasnú nemožnosť plnenia základných pracovnoprávnych povinností, a vzhľadom k tomu sú suspenziou pracovného záväzku po dobu, po ktorú prekážka trvá. Zamestnanec počas tejto doby nie je povinný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a zamestnávateľ má povinnosť platiť mu za vykonanú prácu mzdu. [21]

Názov „dôležité osobné prekážky v práci“ je determinovaný tým, že ide o prekážky v práci, ktoré sa viažu k osobe zamestnanca. Zákonodarca ich považuje za natoľko právne významné, že v prípade ich vzniku zakladá právo zamestnanca nielen na pracovné voľno, ale pri niektorých prekážkach v práci tohto druhu zakladá aj právo na náhradu mzdy alebo **právo na dávky nemocenského poistenia.**

Pri vzniku prekážok v práci, za ktoré sa poskytuje nemocenské poistenie, zamestnanec nemusí zamestnávateľa žiadať o poskytnutie pracovného voľna, ale postačuje, ak vznik a trvanie prekážky v práci preukáže. Na druhej strane platí, že zamestnanec musí svojho zamestnávateľa o tom informovať bezodkladne. Zákonník práce určuje, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, pričom rozsah sa určuje rôzne pri tej-ktorej dôležitej osobnej prekážke v práci na strane zamestnanca (§ 141 ods. 2 ZP).

Normotvorca v ustanovení § 141 ods. 1 ZP uvádza taxatívny výpočet dôležitých osobných prekážok na strane zamestnanca, a to:

a) sprevádzanie a ošetrenie v zdravotníckom zariadení,
b) poskytnutie pracovného voľna tehotnej žene na liečebno-preventívnu starostlivosť,
c) sprevádzanie,

[20] **R 7/1984**
[21] **Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009**

d) úmrtie rodinného príslušníka,
e) vlastná svadba,
f) znemožnenie príchodu do zamestnania osoby so zdravotným postihnutím,
g) sťahovanie sa zamestnanca,
h) vyhľadávanie nového pracovného miesta.

Z hľadiska právnej pozície zamestnávateľa a právnej pozície zamestnanca časť z nich má obligatórnu povahu a časť z nich má len fakultatívnu povahu. Tieto prekážky predstavujú prípady, keď zamestnanec nemôže po určitý čas vykonávať prácu, ktorú si so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve.

Majoritná časť týchto prekážok v práci je obligatórnej povahy, preto Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť **pracovné voľno vrátane náhrady mzdy**. Zároveň treba podotknúť, že časť týchto prekážok je právne krytá nemocenským poistením.[22] Pri ktorých prekážkach tohto typu zamestnanec má či nemá právo na pracovné voľno a náhradu mzdy, vymedzíme v 3. kapitole.

2.4 Dočasné prerušenie výkonu práce

Zákonodarca v ustanovení § 141a ZP zakotvuje osobitný typ prekážky v práci na strane zamestnanca, a to tzv. dočasné prerušenie výkonu práce. V zmysle § 141a ZP ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce.

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že pre naplnenie tejto skutkovej podstaty musia byť splnené dve kumulatívne podmienky, a to:

- zamestnanec sa stane podozrivým zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a
- ďalší výkon práce zamestnanca by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa.

Podľa Barancovej *„použitie formulácie „stať sa podozrivým“ neznamená, že voči zamestnancovi musí byť začaté trestné stíhanie. Podozrenie musí mať súvislosť s plnením*

[22] **Pozri viac: BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012.**

pracovných povinností zamestnanca, pretože len zavinené porušenie pracovných povinností môže mať za následok porušenie pracovnej disciplíny. Pri naplnení tejto skutkovej podstaty ešte nemožno zo strany zamestnávateľa uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.“ [23] Aby zamestnávateľ mohol uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru, musí preukázať, že došlo k zavinenému porušeniu pracovnej disciplíny. To znamená, že nepostačuje len podozrenie z porušenia pracovnej disciplíny. *„Naplnenie tejto skutkovej podstaty neumožňuje ešte zamestnávateľovi uplatniť voči zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, pretože dôvod výpovede v čase výpovede musí už objektívne existovať a nemôžu byť pochybnosti o jeho existencii tak, ako je to v prípade podozrenia, ktoré sa následne nemusí potvrdiť.“* [24]

Ak by zamestnávateľ zneužil uvedené právo, zamestnanec by mohol podať voči nemu žalobu z dôvodu zásahu do osobnostných práv podľa § 11 Občianskeho zákonníka.

---

[23] **BARANCOVÁ, H. Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra európskych súdov. Žilina : Poradca podnikateľa spol. s. r. o., 2004, s. 658.**
[24] **Tamtiež, s. 658.**

3 NÁHRADA MZDY A POSKYTOVANIE PRACOVNÉHO VOĽNA PRI PREKÁŽKACH V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA

Poskytovanie náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca predstavuje výnimku zo zásady, že zamestnancovi prináleží mzda za vykonanú prácu. Zákonodarca tak zvýhodňuje zamestnancov, priznaním práva, ktoré by im malo byť priznané iba v odôvodnených prípadoch. Preto Zákonník práce v závislosti od povahy tej-ktorej prekážky v práci na strane zamestnanca určuje, kedy zamestnancovi prináleží právo na náhradu mzdy, a kedy nie.

Pri vzniku prekážky v práci má zamestnanec právo požiadať o pracovné voľno. Hmotné zabezpečenie zamestnanca počas trvania prekážky v práci závisí od charakteru tejto prekážky. Prekážky v práci možno v tomto kontexte členiť do troch skupín, a to na:

- prekážky, pri ktorých má zamestnanec nárok na **pracovné voľno s náhradou mzdy,**
- prekážky, pri ktorých má zamestnanec nárok na **pracovné voľno bez náhrady mzdy, ale s hmotným zabezpečením** podľa predpisov o sociálnom poistení alebo predpisov o štátnych sociálnych dávkach, prípadne iných právnych predpisov,
- prekážky, pri ktorých má zamestnanec nárok na **pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy alebo na iné hmotné zabezpečenie.**

3.1 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodov všeobecného záujmu

Normotvorca pri prekážkach v práci z dôvodov všeobecného záujmu zakotvuje, že zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno **bez náhrady mzdy**, pokiaľ z osobitného predpisu, zo Zákonníka práce, z kolektívnej zmluvy alebo dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom nevyplýva niečo iné.

Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na **výkon verejnej funkcie**, ktorým je napr. výkon funkcie poslanca Národnej rady SR, výkon poslanca obecného alebo

mestského zastupiteľstva, alebo zastupiteľstva vyšších územných celkov, výkon funkcie primátora alebo starostu obce a pod., a na **výkon odborovej funkcie bez náhrady mzdy.**

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 (§ 136 ods. 3 ZP).

Čo sa týka prekážok z dôvodu plnenia občianskych povinností, tu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas **s náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku na účasť na:

- rekondičných pobytoch a
- na povinných lekárskych prehliadkach (§ 138 ods. 1 ZP).

Vo všetkých ostatných prípadoch prekážok v práci z dôvodu výkonu občianskych povinností poskytne zamestnávateľ pracovné voľno, avšak **bez náhrady mzdy.**

Zákonodarcom vylúčené poskytnutie náhrady mzdy pri niektorých prekážkach v práci z dôvodu plnenia občianskych povinností je správne a odôvodnené. Vezmime si napríklad, povinnosť svedčiť. Zamestnanec, ktorý bol predvolaný ako svedok na súdne pojednávanie, je povinný dostaviť sa. Preto tomu zodpovedá aj povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na účasť na súdnom pojednávaní. Nie je mu však povinný poskytnúť aj náhradu mzdy, pretože zamestnanec, ktorý bol svedčiť, má právo na tzv. svedočné, t. j. náhradu ušlých výdavkov a ušlého zárobku na súde, ktorý ho ako svedka predvolal (§ 139 OSP).

Pri iných úkonoch vo všeobecnom záujme patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, v sume jeho priemerného zárobku, na nevyhnutne potrebný čas pri:

- darovaní krvi a aferéze (§ 138 ods. 2 ZP),
- darovaní ďalších biologických materiálov (§138 ods. 2 ZP),
- pri účasti zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ods. 1 ZP).

Pracovné voľno zamestnancovi patrí na nevyhnutne potrebný čas, a to na čas cesty na odber a späť a na čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do

pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy, v sume jeho priemerného zárobku, len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Zákonník práce sa podrobnejšie venuje náhrade mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách v ustanovení § 139. V súvislosti so službou v ozbrojených silách a civilnou službou vzniká zamestnancovi nárok:

- na pracovné voľno **s náhradou mzdy,** v sume jeho priemerného zárobku, na nevyhnutne potrebný čas, ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný obvodný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie (§ 139 ods. 1 v spojitosti s § 139 ods. 6 ZP);

- na pracovné voľno **s náhradou mzdy,** v sume jeho priemerného zárobku, ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne na odbornú prípravu do určeného vojenského útvaru, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas (§ 139 ods. 2 v spojitosti s § 139 ods. 6 ZP);

- právo na **1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy,** v sume jeho priemerného zárobku, ak má zamestnanec nastúpiť na odbornú prípravu v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín (§ 139 ods. 3 v spojitosti s § 139 ods. 6 ZP). Podľa § 139 ods. 5 ZP za cestu z miesta, kde zamestnanec skončil odbornú prípravu, do miesta bydliska, prípadne pracoviska patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna podľa podmienok uvedených v spomínanom ustanovení § 139 ods. 3 ZP.
  Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po skončení odbornej prípravy za čas odbornej prípravy náhradu mzdy, v sume jeho priemerného zárobku, najneskôr do konca nasledujúce kalendárneho mesiaca.

V zmysle § 139 ods. 7 ZP zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení odbornej prípravy.

3.2 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri zvyšovaní kvalifikácie

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy, v sume jeho priemerného zárobku, pri zvyšovaní kvalifikácie, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa (§ 140 ods. 2 prvá veta ZP). V zmysle § 140 ods. 3 ZP pracovné voľno poskytne zamestnávateľ najmenej:

a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy (§ 140 ods. 5 ZP).

Zákonník práce osobitne rieši vzdelávanie zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie. V tomto prípade zamestnávateľ poskytne takémuto zamestnancovi podľa osobitného predpisu, pracovného voľno **päť dní v priebehu kalendárneho roka** na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 140 ods. 4 ZP).

Za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas (§ 140 ods. 6 ZP).

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno podľa odseku 6, a ak z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ

poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužijú (§140 ods. 7 ZP). [25]

3.3 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri dôležitých osobných prekážkach v práci

Jednou zo skupín prekážok v práci na strane zamestnanca sú dôležité osobné prekážky v práci. Už zo samotného legislatívneho pomenovania týchto prekážok vyplýva, že sa týkajú predovšetkým osobnej sféry zamestnanca, jeho súkromného, resp. rodinného života, zdravia a pod. Z pohľadu práva na pracovné voľno a náhrady mzdy, možno tieto prekážky rozdeliť do dvoch skupín, a to na:

1) prekážky v práci, pri ktorých zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** a
2) prekážky v práci, pri ktorých poskytne zamestnávateľ zamestnancovi **pracovné voľno bez náhrady mzdy** (§ 141 ods. 2 ZP). [26]

Zákonodarca v ustanovení § 141 ods. 1 ZP upravuje ešte jednu kategóriu prekážok v práci, pri ktorých sa neposkytuje náhrada mzdy, ale dávky nemocenského poistenia. Neprítomnosť zamestnanca pri týchto prekážkach v práci je zamestnávateľ povinný ospravedlniť. V zmysle § 141 ods. 1 ZP zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci:

a) za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz,
b) počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP),
c) počas karantény,
d) počas ošetrovania chorého člena rodiny,
e) počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov:

---

[25] **Vzdelávanie zamestnancov popri zamestnaní. Dostupné na internete: http://www.health.gov.sk/Clanok?vzdelavanie-zamestnancov-popri-zamestnani [20-11-2014].**
[26] **KIKLICOVÁ, M. Dôležité osobné prekážky v práci. In Práca, mzdy a odmeňovanie, roč. 2012, č. 9. Dostupné na internete: http://www.pp.sk/1547/Dolezite-osobne-prekazky-v-praci-poskytnutie-volna-s-nahradou-mzdy-a-bez-nahrady-mzdy-_45365.aspx [20-11-2014].].**

- ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo
- ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpisov neustanovuje inak (§ 141 ods. 1 ZP *in fine*)

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** pri nasledovných prekážkach.

a) **Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení.** Zamestnávateľ pri tejto prekážke je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na sedem dní v kalendárnom roku**, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

   Zamestnanci túto prekážku využívajú najčastejšie vzhľadom na skutočnosť, že drvivá väčšina lekárov ordinuje v čase pracovného času zamestnanca. Môže ísť napríklad o preventívne prehliadky u zubného lekára, návštevu obvodného lekára, gynekológia či vyšetrenia u iného odborného lekára. Ak by zamestnanec prekročil stanovený počet dní, zo strany zamestnanca o prekážku v práci s náhradou mzdy nepôjde. V takomto prípade si zamestnanec bude musieť čerpať buď dovolenku alebo si to nadpracovať po dohode so svojim zamestnávateľom. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

b) **Narodenie dieťaťa zamestnancovi.** Pri tejto prekážke zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný **čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť**. Táto prekážka v práci sa týka toho zamestnanca, ktorému sa narodilo dieťa, bež ohľadu na to, či sa dieťa narodilo v manželstve alebo nie. Predchádzajúca právna úprava riešila iba narodenie dieťaťa manželke zamestnanca, avšak pojem manželka sa zmenil na matka dieťaťa, čo

znamená, že i zamestnanec, ktorého družke, priateľke či milenke sa narodilo dieťa, má právo na nevyhnutne potrebný čas na ospravedlnenú prekážku v práci s náhradou mzdy z dôvodu prevozu matky dieťaťa do nemocnice a späť.

c) **Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia.** Ide o sprevádzanie na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na sedem dní v kalendárnom roku,** ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času. V praxi túto prekážku častejšie využívajú ženy, resp. matky pri sprevádzaní dieťaťa na vyšetrenie k lekárovi. Môže ísť aj o sprevádzanie manžela či manželky v prípade úrazu, či choroby k lekárovi alebo do zdravotníckeho zariadenia.

d) **Sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy**. Zákonník práce pri tejto prekážke priznáva zamestnancovi právo na pracovné voľno s náhradou mzdy, pričom sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na desať dní v kalendárnom roku**.

e) **Úmrtie rodinného príslušníka.** Zákonník práce pri tejto prekážke rozlišuje tri eventuality, a to:
   - úmrtie manžela/manželky alebo dieťaťa – poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy **na dva dni a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb**;
   - úmrtie rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, manžela súrodenca zamestnanca – poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy **na jeden deň na účasť na pohrebe a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb**;
   - úmrtie prarodiča alebo vnuka zamestnanca, prarodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorá žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti – poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na jeden deň**, **na účasť na pohrebe a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.**

f) **Vlastná svadba.** Pri tejto prekážke sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na **jeden deň na účasť na vlastnej svadbe**. Zákonník práce priznáva právo na náhradu mzdy len v prípade, že svadba pripadne na deň, kedy má zamestnanec pracovať. Z uvedeného vyplýva, že ak má zmeny či takú prevádzku, kedy by eventuálne pracoval i v sobotu, tak sa mu poskytne voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

g) **Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom**, ktorý používa **zdravotne postihnutý zamestnanec**. V takomto prípade sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na jeden deň.**

h) **Presťahovanie zamestnanca v záujme zamestnávateľa.** Poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na jeden deň** pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac **na dva dni.**

i) **Vyhľadanie pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru výpoveďou.** Predmetná prekážka v práci na strane zamestnanca sa týka výpovede danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov nadbytočnosti, zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa, alebo jeho časti a z dôvodu, že zamestnanec nemôže vykonáva prácu vzhľadom na svoj zdravotný stav (najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby).

   To sa týka aj dohody o ukončení pracovného pomeru z dôvodov nadbytočnosti zamestnanca, zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa či jeho časti, ako aj z dôvodu, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu vzhľadom na svoj zdravotný stav za predpokladu, že medzi ukončením pracovného pomeru dohodou, písomným deklarovaním a podpísaným a skutočným ukončením pracovného pomeru bude určitý časový úsek jedného a viac týždňov, avšak najviac za čas zákonnej výpovednej doby. [27]

j) **Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno zamestnancovi aj z iných dôvodov.** Zákonodarca tu stanovuje poskytnutie pracovného voľna s náhradou

[27] Pozri viac: ŠUBRT, B. Náhrada mzdy zaměstnance. 3. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

mzdy. Ide o iné závažné dôvody, zariadenie určitých dôležitých osobných, rodinných či iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Ide o pomerne širokú škálu možností, ktoré sa najčastejšie upravujú v rámci vnútropodnikových predpisov a smerníc zamestnávateľa (napr. v pracovných poriadkoch či v kolektívnej zmluve). V praxi ide rôzne administratívne vybavovania na úradoch, polícii (napr. podanie trestného oznámenia), rôznych inštitúciách (napr. kataster nehnuteľností), návšteva školy dieťaťa atď. [28]

,

Zamestnávateľ poskytne **pracovné voľno bez náhrady** mzdy pri nasledujúcich dôležitých osobných prekážkach v práci:

a) ošetrenie alebo vyšetrenie, ktoré nebolo možné vykonať mimo pracovného času na nevyhnutne potrebný čas **po presiahnutí čerpania siedmich dní v kalendárnom roku, za ktoré bola zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy**;

b) pri účasti zamestnanca na **svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca**;

c) **pri nepredvídanom prerušení premávky alebo meškaní pravidelnej verejnej dopravy** na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom;

d) **pri presťahovaní zamestnanca,** ktorý má vlastné bytové zriadenie na nevyhnutne potrebný čas (najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni);

e) **pri vyhľadaní nového miesta pred skončením pracovného pomeru** na nevyhnutne potrebný čas (najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej lehoty;

f) **pri vážnych dôvodoch, pri zariadení dôležitých osobných, rodinných či iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.**

Právna úprava umožňuje zamestnávateľovi určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníctvom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času a z dôvodu sprevádzania rodinného

[28] Pozri viac: Tamtiež

príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení, alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, poskytne v rozsahu **najmenej 1/3 nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.** Zároveň platí, že celkový nárok sa zaokrúhľuje na celé kalendárne dni nahor (§ 141 ods. 1 ZP).

Je celkom pochopiteľné, že ak zamestnanec nastúpi do práce k zamestnávateľovi ku koncu kalendárneho roka, napr. v októbri, nebolo by voči zamestnancom, ktorí odpracovali celý kalendárny rok, spravodlivé, aby takisto tento zamestnanec využil celých 7 oprávnených dní na pracovné voľno s náhradou mzdy.

V prípade, že nastúpi zamestnanec do práce v októbri, podľa vyššie spomínaného ustanovenia § 141 ods. 6 ZP mu môže zamestnávateľ umožniť pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej v rozsahu troch dní (kalendárny rok rozdelený na tretiny a sedem možných kalendárnych dní rozdelených na tretiny, zaokrúhlených na celé kalendárne dni smerom nahor – 7: 3 = 2,33; po zaokrúhlení nahor 3). Ak by nastúpil zamestnanec napríklad v polovici príslušného kalendárneho roka, podľa Zákonníka práce by mal nárok najmenej na 6 kalendárnych dní. [29]

Spravidla bývajú tieto pracovné voľná a podmienky ich poskytovania zakotvené podrobnejšie, a v mnohých prípadoch aj výhodnejšie, oproti právnej úprave v kolektívnej zmluve. Možnosti uvádzané v Zákonníku práce však nemôžu byť zužované. [30]

3.4 Náhrada mzdy a poskytovanie pracovného voľna pri dočasnom prerušení výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce.

---

[29] KIKLICOVÁ, M. Dôležité osobné prekážky v práci. In Práca, mzdy a odmeňovanie, roč. 2012, č. 9. Dostupné na internete: http://www.pp.sk/1547/Dolezite-osobne-prekazky-v-praci-poskytnutie-volna-s-nahradou-mzdy-a-bez-nahrady-mzdy-_45365.aspx [20-11-2014].

[30] SCHMIED, Z - JAKUBKA, J. Zákoník práce 2012 – s výkladem. 13. vyd. GRADA Publishing, a.s., 2012. s. 24.

Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí **náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku**. Ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku (§ 141a ZP).

ZÁVER

Ako už bolo v práci uvedené, za prekážky v práci považujeme situácie, kedy počas trvania pracovnoprávneho vzťahu na základe právom aprobovaných okolností a javov objektívnej i subjektívnej povahy dochádza k dočasnému prerušeniu plnenia pracovného záväzku bez toho, aby pracovnoprávny vzťah bol ukončený.

Existencia určitej prekážky v práci ako právnej skutočnosti vyvoláva zákonom predvídané právne následky. Na strane zamestnanca ide predovšetkým o právo v rozsahu a za podmienok, ktoré stanoví zákon, iný všeobecne záväzný právny predpis, kolektívna zmluva alebo vnútorný predpisov zamestnávateľa, nevykonávať prácu, na ktorej sa účastníci pracovnoprávneho vzťahu dohodli. Na strane zamestnávateľa potom vzniká v týchto prípadoch povinnosť zamestnancovu neprítomnosť alebo nevykonávanie práce ospravedlniť. Inak povedané, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno.

Zákonodarca člení tieto prekážky v práci na prekážky v práci na strane zamestnanca a prekážky na strane zamestnávateľa. V centre našej pozornosti boli práve prekážky na strane zamestnanca.

Prvá kapitola práce sa zaoberala všeobecnými aspektmi prekážok v práci, t. j. ich pojmovému vymedzeniu, právnej úprave a ich kategorizácii. Diplomová práca rešpektovala zákonnú a doktrinálnu kategorizáciu prekážok na strane zamestnanca. To znamená, že sme analyzovali súčasnú právnu úpravu prekážok z dôvodu všeobecného záujmu, zvyšovania kvalifikácie, dôležitých osobných prekážok a dočasného prerušenia výkonu práce. Posledná kapitola sa venovala poskytovaniu pracovného voľna a náhrady mzdy, pričom sme taktiež vychádzali zo spomínanej kategorizácie prekážok na strane zamestnanca.

Spomínanej kategorizácii prekážok v práci na strane zamestnanca možno vytknúť napríklad skutočnosť, že zvyšovanie kvalifikácie možno považovať za dôležitú osobnú prekážku v práci. Zákonodarca však pristúpil k takému členeniu prekážok v práci na strane zamestnanca z dôvodu odlišnej úpravy nárokov zamestnancov na hmotné zabezpečenie.

Ďalej sa javí problematickým spôsob preukázania existencie a trvania príslušnej prekážky v práci. Okrem typických a častých prekážok v práci spočívajúcich v dočasnej

práceneschopnosti zamestnanca, resp. pri vlastnom lekárskom ošetrení alebo sprevádzaní chorého rodinného príslušníka, ktoré potvrdí príslušný lekár, spôsob preukázania iných druhov prekážok v práci by si mal zamestnávateľ zakotviť v pracovnom poriadku, prípadne v kolektívnej zmluve.

Podľa nášho názoru dodatočné oznámenie a preukázanie prekážky nezakladá bez ďalšieho neospravedlnenú absenciu. Okolnosť, že zamestnanec upovedomí zamestnávateľa o dôležitej osobnej prekážke v práci a preukáže jej existenciu, vrátane doby jej trvania, až dodatočne po jej skončení, neznamená, že by zamestnávateľ už nebol povinný neprítomnosť zamestnanca v práci po dobu trvania prekážky v práci dodatočne ospravedlniť. Zavinené nesplnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca je iba porušením pracovnej disciplíny, ktoré bez ďalšieho nemá za následok vznik neospravedlnenej absencie zamestnanca; rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Knihy/monografie:

1. **BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : SPRINT, 2007. 814 s. ISBN 978-80-89085-95-8.**
2. **BARANCOVÁ, H. Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra európskych súdov. Žilina : Poradca podnikateľa spol. s. r. o., 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0.**
3. BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
4. GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 746 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
5. HLOUŠKOVÁ, P. - JAKUBKA, J. - TOMANDLOVÁ L. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce, Anag, 2008, s. 134. ISBN 978-80-7263-468-2
6. CHLÁDKOVÁ, A. - BUKOVJAN, P.. Personalistka. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012. 504 s. ISBN 978-80-7357-726-1.
7. KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3.
8. SCHMIED, Z. - JAKUBKA, J.. Zákoník práce 2012 – s výkladem. 13. vyd. GRADA Publishing, a.s., 2012. 140 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
9. ŠUBRT, B. Náhrada mzdy zaměstnance. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 136 s. ISBN 978-80-7357-612-7.

Elektronické dokumenty:

1. Autor neuvedený. Vzdelávanie zamestnancov popri zamestnaní. Dostupné na internete: http://www.health.gov.sk/Clanok?vzdelavanie-zamestnancov-popri-zamestnani [20-11-2014].
2. BARINKOVÁ, M. Prekážky v práci. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa, roč. 2004, č. 11 – 12. Dostupné na internete: http://www.epi.sk/odborny-clanok/Prekazky-v-praci.aspx [18-11-2014]
3. KIKLICOVÁ, M. Dôležité osobné prekážky v práci. In: Práca, mzdy a odmeňovanie, roč. 2012, č. 9. Dostupné na internete: http://www.pp.sk/1547/Dolezite-osobne-

prekazky-v-praci-poskytnutie-volna-s-nahradou-mzdy-a-bez-nahrady-mzdy-_45365.aspx [20-11-2014].

4. OLŠOVSKÁ, A. Vzdelávanie zamestnancov. In: Práca, mzdy a odmeňovanie, roč. 2007, č. 4. Dostupné na internete: https://www.pp.sk/6607/Vzdelavanie-zamestnancov_A-PAM31106.aspx [18-11-2014]

Súdne rozhodnutia

1. R 10/1980
2. R 7/1984
3. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009
4. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009