

Väzba a pracovnoprávne vzťahy¹

Pre-trial Detention and Labour Law Relationships

Andrea Olšovská
Marek Švec

Abstract: During the employment relationship, there can occur situations that prevent the employee from performing work due to reasons by both the employer and also the employee. Some situations are envisaged by the Slovak Labour Code and, during their existence, the applicable legislation provides the employee with time off and, in specified cases, also with compensation of wages. The employee being taken into custody (pre-trial detention) is one of the reasons of employee's absence from work; although it is not so frequent, there still exist such cases. Since the Slovak Labour Code does not explicitly link the existence of such a situation to the employer's obligation to justify absence from work, there are different views on how to deal with such a situation. The paper, therefore, seeks to present a possible solution for employers when their employees are taken into custody – pre-trial detention.

Key Words: Labour Law; Labour Code; Code of Criminal Procedure; Absence from Work; Obstacles to Work; Pre-trial Detention; the Slovak Republic.

Abstrakt: V rámci trvania pracovného pomeru môžu tak na strane zamestnávateľa, ako aj na strane zamestnanca vzniknúť situácie, ktoré bránia zamestnancovi dočasne vo výkone práce. S niektorými počíta slovenský Zákonník práce a počas ich existencie poskytuje zamestnancovi pracovné voľno a v stanovených prípadoch aj náhradu mzdy. Nie častým, avšak vyskytujúcim sa dôvodom neprítomnosti zamestnanca v práci je výkon väzby. Keďže slovenský Zákonník práce výslovne existenciu takejto situácie nespája s povinnosťou zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť v práci, a ani ju explicitne nepovažuje za prekážku v práci na strane zamestnanca, vyskytujú sa rôzne právne názory na posúdenie takejto situácie. Predmetom prí-

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-18-0443 s názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

spevku je preto snaha o predstavenie možného postupu pre zamestnávateľov v prípade, ak sa ich zamestnanec ocitne vo výkone väzby.

KLúčové slová: Pracovné právo; Zákonník práce; Trestný poriadok; absencia v práci; prekážky v práci; väzba; Slovenská republika.

Úvod

Vzájomné spolupôsobenie právnych odvetví, rôznych právnych inštitútov v rámci právneho vzťahu nie je ničím výnimočným a uplatňuje sa aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Právne normy upravujúce určitý okruh vzťahov nie vždy pokryjú predmetnú oblasť komplexne tak, aby sme mohli hovoriť o akejsi uzavretosti (v rámci právneho odvetvia), ale dochádza k využívaniu právnych inštitútov iných právnych odvetví. Pre oblasť pracovnoprávných vzťahov sú podstatné aj trestnoprávne inštitúty, čo by na prvý pohľad mohlo vyznieť rozpačito. Napríklad pri určení výšky náhrady škody spôsobenej zamestnancom v rámci všeobecnej zodpovednosti za škodu sa vychádza z toho, či škoda bola spôsobená úmyselne alebo z nebanlivosti. Zákonník práce však neupravuje, čo je úmysel alebo nebanlivosť a vychádza z trestnoprávnej úpravy. Mnohé z trestnoprávných inštitútov tak majú svoje dopady na oblasť realizácie najmä individuálnych pracovnoprávných vzťahov, pričom sú spôsobilé ovplyvniť nielen obsah existujúceho pracovnoprávneho vzťahu, ale aj jeho prípadné skončenie.

Prekážka v práci

Jednou zo základných povinností zamestnanca, zakotvenou v § 47 ods. 1 písm. b) Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, účinný k 1. októbru 2019), je tá, že *zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu*. Z uvedenej povinnosti vyplýva, že pre realizáciu práce je dôležitý osobný výkon práce zamestnanca, čo je možné vyvolať aj zo samotnej zákonnej definície závislej práce.² S prihliadnutím na dôležitosť osobného výkonu závislej práce je zrejmé, že zamestnanec vykonáva osobne dohodnutý druh práce na určitom mieste; zjednodušene uvedené,

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

vyžaduje sa jeho prítomnosť v ponímaní nielen „byť“ na určitom mieste, ale aj povinnosť realizovať činnosť, ku ktorej sa zamestnanec zaviazal. Prekážky v práci „znamenajú dočasnú suspendáciu (dočasné pozastavenie) plnenia vyplývajúceho z pracovného pomeru pri vzniku právnych skutočností, ktoré zákonodarca považuje za právne významné bez toho, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru [...] Existencia prekážky v práci zakladá zákonom predpokladané právne následky. Zamestnancovi zakladá právo nevykonávať prácu, ktorú si so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve, a súčasne dochádza k zániku práva na mzdu za vykonanú prácu.“³

Keďže môžu vzniknúť určité situácie (či už z objektívnej alebo subjektívnej príčiny), ktoré neumožňujú výkon práce, Zákonník práce s mnohými počíta; z pohľadu pracovnoprávnej úpravy ide o prekážky v práci na strane zamestnanca alebo na strane zamestnávateľa. Výpočet prekážok v práci na strane zamestnávateľa je v Zákonníku práce taxatívny, zatiaľ čo prekážky v práci na strane zamestnanca sú koncipované demonštratívne (v niektorých ustanoveniach je pri výpočte prekážok uvedený pojem „najmä“),⁴ a to z dôvodu, že tieto prekážky môžu byť upravené i v osobitných právnych predpisoch, prípadne v kolektívnej zmluve (alebo aj v individuálnej dohode zamestnanca so zamestnávateľom). Demonštratívnosť výpočtu prekážok v práci na strane zamestnanca nemá za následok to, že akákoľvek situácia, ktorá znemožňuje zamestnancovi osobný výkon práce, je prekážkou v práci. Zakotvenie prekážky v práci na strane zamestnanca je dôležité preto, lebo zákon predvída určité situácie, kedy zamestnanec nemôže osobne vykonávať prácu a zamestnávateľ je povinný ospravedlniť zamestnanca počas trvania prekážky, samozrejme, za predpokladu, že zamestnanec si uplatňuje prekážku v práci v súlade so zákonom (napríklad oznámi včas jej existenciu, ak je to možné, potvrdí jej existenciu relevantným dokladom a podobne). V závislosti od druhu prekážky zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno, a to buď s náhradou, alebo bez náhrady mzdy.

Nastávajú však prípady, kedy zamestnanec nie je prítomný v práci, a ani prácu nevykonáva a žiadny právny predpis či kolektívna zmluva

³ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2017. 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4. Pozri tiež BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.

⁴ Uvedené možno odvodiť z ustanovenia § 137 ods. 4 Zákonníka práce (slovo „najmä“): „Občianska povinnosť je najmä činnosť...“ či z ustanovenia § 137 ods. 5 Zákonníka práce: „Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä...“.

s takouto situáciou nepočíta ako s ospravedlnenou neprítomnosťou v práci. Takýmto prípadom môže byť obdobie trvania výkonu väzby či výkonu trestu odňatia slobody. V aplikačnej praxi sa možno stretnúť s rôznymi názormi a je otázne, či obdobie trvania výkonu väzby či výkonu trestu odňatia slobody zamestnanca je takou prekážkou v práci na strane zamestnanca, ktorú je zamestnávateľ povinný ospravedlniť (poskytnúť pracovné voľno) a toto obdobie neposudzovať ako neospravedlnenú neprítomnosť v práci. S názorom, že je potrebné poskytnúť aj náhradu mzdy, sme sa nestretli.

Vzhľadom na neexistujúcu právnu úpravu vyššie uvedeného problému a rôznosť názorov sa vedecký príspevok snaží o identifikáciu najvýraznejších prejavov inštitútov trestného práva v oblasti realizácie individuálnych pracovnoprávných vzťahov, pričom na základe vlastnej aplikačnej praxe autorov poukazuje na najčastejšie problémy spojené s ich prejavmi vo vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ v prípade výkonu väzby zamestnancom. Právny výklad autorov sa orientuje predovšetkým na základné okruhy problémov súvisiacich s neospravedlnenou/ospravedlnenou neprítomnosťou zamestnanca v práci, a to aj s odkazom na § 144a ods. 6 Zákonníka práce (povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov, či ide o neospravedlnené zameškanie práce) a na možnosť zamestnávateľa skončiť pracovný pomer v dôsledku závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom z dôvodu neospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu väzby podľa § 63 ods. 1 písm. e) alebo § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.⁵

Výkon väzby a pracovný pomer

Väzba významným spôsobom zasahuje do osobnej slobody fyzickej osoby, a to len z dôvodov ustanovených v príslušných právnych predpisoch, a môže o nej rozhodnúť len súd.

„Väzba je dočasným obmedzením niektorých občianskych práv a slobôd zaručených Ústavou Slovenskej republiky a Európskym dohovorom o ľudských právach [...], a súčasne predstavuje najzásadnejší zásah do výkonu týchto práv vrátane práva na osobnú slobodu, okrem výkonu trestu odňatia slobody. S ohľadom na uvedenú skutočnosť môže trvať len po nevyhnutne potrebnú dobu a vybavovanie tzv. väzobných trestných vecí musí

⁵ Porovnaj TOMAN, J. *Prekážky v práci*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. 177 s. ISBN 978-80-8168-868-3.

byť nielen urýchlené, ale musí mať tiež prednosť pred ostatnými trestnými vecami.“⁶

Dôvody pre vzatie obvineného do väzby sú upravené v ustanovení § 71 ods. 1 Zákona č. 301/2005 Z.z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „Trestný poriadok“). Podľa tohto ustanovenia obvinený môže byť vzatý do väzby len vtedy, ak doteraz zistené skutočnosti nasvedčujú tomu, že skutok, pre ktorý bolo začaté trestné stíhanie, bol spáchaný, má znaky trestného činu, sú dôvody na podozrenie, že tento skutok spáchal obvinený a z jeho konania alebo ďalších konkrétnych skutočností vyplýva dôvodná obava, že

- a) ujde alebo sa bude skrývať, aby sa tak vyhol trestnému stíhaniu alebo trestu, najmä ak nemožno jeho totožnosť ihneď zistiť, ak nemá stále bydlisko alebo ak mu hrozí vysoký trest (tzv. úteková väzba);
- b) bude pôsobiť na svedkov, znalcov, spoluobvinených alebo bude inak mariť objasňovanie skutočností závažných pre trestné stíhanie (tzv. kolúzna väzba); alebo
- c) bude pokračovať v trestnej činnosti, dokoná trestný čin, o ktorý sa pokúsil, alebo vykoná trestný čin, ktorý pripravoval alebo ktorým hrozil (tzv. preventívna väzba).

Obvinený podľa § 71 ods. 2 Trestného poriadku môže byť vzatý do väzby aj vtedy, ak je trestne stíhaný pre trestné činy terorizmu, ak doteraz zistené skutočnosti nasvedčujú tomu, že skutok, pre ktorý bolo začaté trestné stíhanie, bol spáchaný, má znaky trestného činu a sú dôvody na podozrenie, že tento skutok spáchal obvinený.

Stáva sa, že zamestnanec je vo výkone väzby a zamestnávateľ nemá ani vedomosť o takejto situácii zamestnanca, a ak aj vedomosť má, vzniká otázka, či neprítomnosť zamestnanca v práci je ospravedlnená alebo neospravedlnená. Základný problém tak vzniká už v okamihu klasifikácie predmetnej neprítomnosti zamestnanca v práci, keďže ustanovenia § 136 a nasl. Zákonníka práce prekážku v práci – výkon väzby zamestnanca nepoznajú. Súčasne sa však počíta s jej existenciou, a to pre účely krátenia dovolenky podľa § 109 ods. 5 Zákonníka práce.⁷ Výkon väzby

⁶ Bližšie pozri ČENTÉŠ, J. et al. *Trestný poriadok: Komentár*. 2. aktualiz. vyd. Bratislava: Eurókaodex, 2015, s. 220. ISBN 978-80-8155-057-7.

⁷ Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanásťtinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trest-

automaticky nevedie ku skončeniu pracovného pomeru. Zákonník práce však výkon väzby (tak, ako u ostatných prekážok) právne nekvalifikuje ako prekážku v práci, obsahom ktorej je neprítomnosť zamestnanca v práci a suspenzia pracovného výkonu zamestnanca. Výkon väzby neposudzuje ako prekážku v práci ani iný právny predpis. Na základe uvedeneho sa domnievame, že obdobie výkonu väzby sa nemá považovať za prekážku v práci na strane zamestnanca, a aj v prípade, ak by zamestnanec o takejto prekážke i jej trvaní včas informoval, neznamená to automaticky ospravedlnenú neprítomnosť v práci.

Ak by zamestnanec o takejto neprítomnosti zamestnávateľa informoval, zamestnávateľ (sám sa rozhodne) má možnosť zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno bez alebo s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, prípadne mu toto pracovné voľno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce.⁸ Poskytnutie pracovného voľna fakticky znamená ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci. Závisí teda len od rozhodnutia zamestnávateľa, či toto pracovné voľno poskytne (nie je povinný ho poskytovať). Ak zamestnávateľ má záujem o to, aby zamestnanec po výkone väzby (prípadne aj po výkone trestu odňatia slobody) pokračoval v práci, môže mu neprítomnosť v práci tolerovať a ospravedlniť. Keďže Zákonník práce pracovný pomer na dobu určitú v zmysle § 48 umožňuje uzatvoriť najdlhšie na dva roky, v prípade, ak by výkon väzby (prípadne následne výkon trestu odňatia slobody) trval dlhšie a zamestnávateľ by chcel pracovnú pozíciu neprítomného zamestnanca obsadiť pracovným pomerom na dobu určitú na čas zastupovania tohto zamestnanca, Zákonník práce mu takúto možnosť nedáva. Pre účely opätovného a predlžovaného pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky zastupovanie neprítomného zamestnanca umožňuje len z taxatívne daných dôvodov, medzi ktoré výkon väzby nepatrí.⁹ Zamestnávateľ nevie predvídať, kedy sa zamest-

né stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

⁸ Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

⁹ Bližšie pozri § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce – zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

nanec z výkonu väzby (výkonu trestu odňatia slobody) vráti; vo väčšine prípadov nevie využiť inštitút pracovného pomeru na určitú dobu. Preto často neprítomnosť zamestnanca v práci vyhodnotí ako neospravedlnenú neprítomnosť.

Neprítomnosť zamestnanca – informovanie

Väzba ako taká je, a to nielen pre človeka, ktorého sa bytostne týka, citlivo vnímanou skutočnosťou, a to najmä preto, že počas jej trvania sa môže preukázať, že dotknutá fyzická osoba (zjednodušene uvedené) nemá nič spoločné s trestnou činnosťou, ktorá je predmetom trestného konania, v rámci ktorého bola osoba vzatá do väzby. Preto sa v praxi objavujú otázky, či by sa takáto neprítomnosť zamestnanca počas výkonu väzby mala posudzovať ako ospravedlnená neprítomnosť v práci. Ak vychádzame z predpokladu, že zamestnávateľ by mal mať istotu, či a kedy jeho zamestnanec pracuje, máme za to, že aj v prípade, ak zamestnanec existenciu tejto prekážky oznámi a následne sa preukáže, že väzba nebola opodstatnená, nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorú by mal zamestnávateľ ospravedlniť. Domnievame sa, že pre účely posúdenia neospravedlnenej neprítomnosti je dôležitá skutočnosť, že zamestnanec nie je v práci a nepracuje. Samozrejme, zamestnávateľ môže situáciu vyhodnotiť priaznivejšie pre zamestnanca.

Pri realizácii jednotlivých pracovnoprávných povinností je kľúčové, že si zamestnanec (fyzická osoba) neplní povinnosť jej osobnej prítomnosti pri výkone práce pre zamestnávateľa v rozvrhnutom pracovnom čase a že táto neprítomnosť má obvykle (aj keď prechodný) dlhodobější charakter.

Pokiaľ zamestnávateľ nezískal informáciu vopred, t.j. zamestnanec mu neoznámil, že bude vo výkone väzby bezodkladne (prípadne aj v určitom časovom predstihu), nemá na základe akých informácií identifikovať dôvod neprítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu jeho vzatia do väzby. Počas prvých hodín jeho neprítomnosti, respektíve aj niekoľkých dní či týždňov nemá zamestnávateľ bez súčinnosti tretích osôb možnosť zistiť dôvod neprítomnosti. Či je zamestnanec vo výkone väzby alebo či nastali iné dôvody neprítomnosti zamestnanca, napríklad jeho zdravotný stav je tak vážny, že nedokáže oznámiť zamestnávateľovi existenciu prekážky v práci z uvedeného dôvodu, je otázkou, ktorú si zamestnávateľ kladie často a musí postupovať opatrne.

Možno skonštatovať, že posúdenie neprítomnosti zamestnanca v práci je v mnohých prípadoch pre zamestnávateľa stresujúce, pretože nepozná dôvod neprítomnosti, avšak potrebuje zabezpečiť prevádzku a ocitá sa tak v značnej neistote. Stávajú sa prípady, kedy zamestnanci úmyselne neoznamujú včas existenciu prekážky v práci, hoci o nej majú vedomosť, prípadne, ak už vznikne, oznamujú jej trvanie aj s odstupom niekoľkých dní. A zamestnávateľ pôvodne neospravedlnenú absenciu musí prehodnocovať.

Právna úprava § 144 ods. 1 Zákonníka práce je totiž v uvedenom kontexte pomerne vágna, keďže v ustanovení sa uvádza, že *ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu*. Rozlíšenie dôvodu neprítomnosti významne vplýva na ďalší postup zamestnávateľa, keď pri absencii zamestnanca z dôvodu jeho zdravotného stavu s možným vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnávateľ postupovať odlišne, a to aj vrátane možnosti neskôr ukladaných pracovnoprávných sankcií.

V prípade, ak zamestnávateľ ospravedlní zamestnancovu neprítomnosť z dôvodu výkonu väzby (prípadne aj výkonu trestu odňatia slobody), môže sa dostať do situácie, že sa tento zamestnanec bude nachádzať v mimoevidenčnom stave zamestnávateľa niekoľko rokov, pričom je potrebné zistiť, aké ďalšie povinnosti si musí plniť (tak zamestnanec, ako aj zamestnávateľ), napríklad vo vzťahu k sociálnemu poisteniu (či sa prerušuje poisťný vzťah a podobne). Iná situácia nastáva vtedy, ak zamestnanec vôbec o existencii takejto prekážky zamestnávateľa neinformoval. Neprítomnosť zamestnanca je tak možné považovať za neospravedlnenú absenciu. Hoci výkon väzby nie je prekážkou v práci, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť alebo so zamestnancom dohodnúť, že neprítomnosť zamestnanca nebude hodnotiť ako neospravedlnenú absenciu.

Celá tárcha oznámenia existencie prekážky v práci je kladená na osobu zamestnanca, pričom skrýva i úskalia, keďže zamestnanec z objektívnych príčin nevie v niektorých prípadoch poskytnúť zamestnávateľovi informáciu o predpokladanej dobe jej trvania, a obvykle tak nie je schopný urobiť bez zbytočného odkladu. Ak si zamestnanec svoju povinnosť nesplní (z akýchkoľvek subjektívnych alebo objektívnych dôvodov), je určenie ďalšieho postupu zamestnávateľom v podstate veľkou neznámou, pretože nemá vedomosť o dôvode absencie zamestnanca v práci.

Aplikačná prax poukazuje na prípady, kedy napriek vyvinutiu značného úsilia zamestnávateľa, aby zistil, prečo neprítomný zamestnanec nepracuje, túto informáciu nezískal. Samozrejme, je potrebné rešpektovať ochranu súkromia a právnu úpravu ochrany osobných údajov (mnohí zamestnanci ani nemajú blízku osobu, ktorá by vedela zamestnávateľovi poskytnúť súčinnosť a potrebné informácie o prekážke v práci na strane zamestnanca, ak zamestnanec súhlasí s takýmto postupom). Preto zamestnávateľa z obavy čakajú určitý čas, aby sa neunáhliili s rozhodnutím skončiť pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu neospravedlnenej absencie. Otázne je, aký dlhý čas má zamestnávateľ čakať (zamestnávateľ potrebuje zabezpečiť prevádzku). Na prvý pohľad bezproblémová úprava prekážok v práci tak skrýva mnohé úskalia a často stavia zamestnávateľov do neistoty, kedy, nemajúc dostatok informácií, zvažujú, ako postupovať.¹⁰

Postup zamestnávateľov býva pomerne diferencovaný, a to od okamžitého vyhodnotenia neprítomnosti zamestnanca ako závažného porušenia pracovnej disciplíny až po čakanie po dobu niekoľkých dní alebo týždňov v snahe získať ďalšie informácie so súhlasom zamestnanca a dohodnúť sa na ďalšom postupe. Postup zamestnávateľa je tak do značnej miery len intuitívny aj vzhľadom na skutočnosť, že zamestnanec môže dodatočne vykladať svoju neprítomnosť v práci existenciou prekážky, pričom zamestnávateľ je povinný mu túto neprítomnosť v práci ospravedlniť, ak ide o prekážky v práci predvídané Zákonníkom práce. Býva častým prípadom, že zamestnanec neoznami existenciu osobnej prekážky v práci bez zbytočného odkladu, napríklad v prípade vážneho zdravotného stavu (je teda objektívne nemožné dodržať túto oznamovaciu povinnosť).

Skončenie pracovného pomeru

Pri otázke, či je obdobie trvania výkonu väzby neospravedlnenou neprítomnosťou v práci, sa možno stretnúť s viacerými názormi, ktoré vyhodnocujú prípustný postup zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi. Prvý právny názor predpokladá, že zamestnávateľ je oprávnený hodnotiť neprítomnosť zamestnanca ako obvykle závažné porušenie pracovnej disciplíny, keďže ide o dlhšie trvajúcu absenciu (aj bez informácie o vý-

¹⁰ Porovnaj ŽULOVÁ, J. Spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa zdravia v pracovnoprávných vzťahoch. In: M. DOLOBÁČ a M. SEILEROVÁ, eds. *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 357-365. ISBN 978-80-8152-664-0.

kone väzby, ako i v prípade, keď túto informáciu mal), pričom následne môže skončiť pracovný pomer okamžite v súlade s § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. V tomto prípade sa tak neprítomnosť zamestnanca posudzuje štandardne ako z akéhokoľvek iného dôvodu (napríklad úmyselná neospravedlnená neprítomnosť v práci). Vo všeobecnosti zamestnávateľ len preukazuje na základe evidencie pracovného času podľa § 99 Zákonníka práce, že vznikla (a obvykle aj trvá) absencia, pričom dôvod absencie nie je známy a zamestnanec svoju neprítomnosť nijako neospravedlnil. A aj v prípade, ak by dotknutý zamestnanec o ospravedlnenie požiadal, zamestnávateľ nie je povinný takejto žiadosti vyhovieť. Zamestnávateľ tak po splnení ďalších zákonných povinností (vo vzťahu k výpovedi, okamžitému skončeniu pracovného pomeru) môže skončiť so zamestnancom pracovný pomer z dôvodu (obvykle) závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Druhý právny názor poukazuje na potrebu osobitného prístupu v uvedenom prípade, kedy by výkon väzby zamestnanca nemal byť posudzovaný automaticky ako (obvykle) závažné porušenie pracovnej disciplíny, a v dôsledku tejto skutočnosti by tiež nemal byť skončený pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, prípadne výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Malo by sa zohľadniť, či väzba bola opodstatnená alebo nie. Ak zamestnanec bol oslobodený spod obžaloby v zmysle ustanovenia § 285 Trestného poriadku,¹¹ alebo pokiaľ bolo voči nemu trestné stíhanie zastavené v zmysle ustanovenia § 215 Trestného poriadku,¹² obdobie výkonu väzby, s prihliadnutím na ochrannú funkciu pracovného práva, by malo byť zhodnoteného ako

¹¹ Súd oslobodí obžalovaného spod obžaloby, ak a) nebolo dokázané, že sa stal skutok, pre ktorý je obžalovaný stíhaný, b) skutok nie je trestným činom, c) nebolo dokázané, že skutok spáchal obžalovaný, d) obžalovaný nie je pre nepríčetnosť trestne zodpovedný, e) obvinený mladistvý, ktorý v čase činu neprekročil pätnásť rok veku, nedosiahol takú úroveň rozumovej a mravnej vyspelosti, aby mohol rozpoznať jeho protiprávnosť alebo ovládať svoje konanie, f) trestnosť činu zanikla, alebo g) prokurátor na hlavnom pojednávaní ustúpil od obžaloby podľa § 239 ods. 2.

¹² (1) Prokurátor zastaví trestné stíhanie, ak a) je nepochybné, že sa nestal skutok, pre ktorý sa vedie trestné stíhanie, b) nie je tento skutok trestným činom a nie je dôvod na postúpenie veci, c) je nepochybné, že skutok nespáchal obvinený, d) je trestné stíhanie neprípustné podľa § 9, e) obvinený nebol v čase činu pre nepríčetnosť trestne zodpovedný, f) obvinený mladistvý, ktorý v čase činu neprekročil pätnásť rok veku, nedosiahol takú úroveň rozumovej a mravnej vyspelosti, aby mohol rozpoznať jeho protiprávnosť alebo ovládať svoje konanie, g) sa schváli zmier medzi obvineným a poškodeným, alebo h) zanikla trestnosť činu.

ospravedlnená absencia. Uvedený názor však vytvára priestor pre značnú neistotu na strane zamestnávateľa, pretože by v mnohých prípadoch musel čakať aj niekoľko mesiacov na rozhodnutie súdu, čo by mu znemožnilo efektívne nastaviť prevádzku.

Vyslovenú domnienku možno podporiť aj skutočnosťou, že v oboch uvedených prípadoch dochádza k aktivovaniu ustanovenia § 8 ods. 5 Zákona č. 514/2003 Z.z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci a o zmene niektorých zákonov v platnom znení,¹³ ktoré dotknutej osobe poskytuje právo na náhradu škody spôsobenej jej vzatím do väzby. Zákonodarca koncipovaním predmetného práva reagoval na skutočnosť, že väzba predstavuje inštitút trestného konania, ktorého zákonnosť je daná už existenciou vyššieho stupňa pravdepodobnosti, že osoba spáchala trestný čin, čo však v žiadnom prípade nemožno stotožňovať so záverom o vine danej osoby zo spáchania trestného činu. Normotvorca reaguje na fakt, že aj napriek vzatiu osoby do väzby je nevyhnutné hovoriť o absolútnom rešpektovaní zásady prezumpcie neviny. Inak povedané, skutočnosť, že zákonodarca si predmetné fakty v plnom rozsahu uvedomuje, je odzrkadlená práve v koncipovaní zmieneného práva na náhradu škody.

Súčasne však možno polemizovať o tom, že za účelom dosiahnutia čo najúplnejšieho rešpektovania prezumpcie neviny by bolo žiaduce, aby skutočnosť, že väzba je iba vyjadrením vyššieho stupňa pravdepodobnosti o spáchaní trestného činu a nie záverom o vine, našla svoje odzrkadlenie aj v oblasti práva pracovného a v prípade, ak sa preukáže, že zamestnanec bol oslobodený spod obžaloby podľa § 285 Trestného poriadku alebo bolo voči nemu trestné stíhanie zastavené v zmysle ustanovenia § 215 Trestného poriadku, mala by byť neprítomnosť zamestnanca posúdená ako ospravedlnená. Avšak vyvstáva otázka, ako vyriešiť stav neistoty zamestnávateľa a prípadnú kompenzáciu, ak by zamestnávateľovi vznikli nejaké náklady. Otázne je, či by sa mali vziať do úvahy všetky dôvody oslobodenia spod obžaloby podľa § 285 Trestného poriadku a zastavenia trestného stíhania podľa § 215 Trestného poriadku, alebo by pre účely ospravedlnenia neprítomnosti v práci mali byť podstatné len niektoré dôvody (napríklad by do úvahy neprichádzalo ospravedlnenie v situácii, ak by sa schválil zmier medzi obvineným a poškodeným). Uve-

¹³ Právo na náhradu škody spôsobenej rozhodnutím o väzbe má ten, kto bol vzatý do väzby, ak a) bolo proti nemu zastavené trestné stíhanie, b) bol oslobodený spod obžaloby alebo c) vec bola postúpená inému orgánu.

dený postup ale príliš zvyšuje neistotu a administratívnu záťaž zamestnávateľa.

Od výkonu väzby je potrebné odlíšiť ďalší dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podľa § 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Stáva sa, že v aplikačnej praxi sa pre účely skončenia pracovného pomeru postupuje tak, že zamestnávateľ čaká, kedy dôjde k právoplatnému odsudzujúcemu rozhodnutiu za úmyselný trestný čin, čo dáva zamestnávateľovi právo okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a zamestnávateľ tak vôbec nerieši otázku porušenia či neporušenia pracovnej disciplíny z dôvodu absencie zamestnanca počas trvania výkonu väzby.

U niektorých zamestnávateľov vzniká obava, či zamestnávateľ má počkať až do právoplatného skončenia súdneho konania a následne skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce z dôvodu právoplatného odsúdenia za úmyselný trestný čin, pričom dovtedajšiu neprítomnosť zamestnanca síce bude zamestnávateľ hodnotiť ako „potenciálne“ neospravedlnenú neprítomnosť v práci, ktorá však môže byť ospravedlnená nástupom zamestnanca do práce. Ako už bolo uvedené, zamestnanec, ktorý bol vo výkone väzby, vôbec nemusí byť právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Tieto dva dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru sa neprekrývajú, ani na seba nenadväzujú, a ich použitie je odlišné.

Neprítomnosť zamestnanca a súčinnosť zástupcov zamestnancov

Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, vo vzťahu k posúdeniu ospravedlnenej či neospravedlnenej neprítomnosti je dôležitá ich súčinnosť. Podľa § 144a ods. 6 Zákonníka práce o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Vzhľadom na dikciu zákona postačuje prerokovanie; zástupcovia zamestnancov vyjadria svoj názor, ktorým zamestnávateľ nie je viazaný. Je však potrebné vziať do úvahy, či kolektívna zmluva neupravila túto súčinnosť tak, že sa odborová organizácia rozhoduje o tom, či neprítomnosť je ospravedlnená alebo nie je. V takomto prípade je zamestnávateľ viazaný názorom odborovej organizácie.

Väzba a krátenie dovolenky

Ako už bolo uvedené vyššie, špecifický prípad zohľadnenia väzby v pracovnom pomere predstavuje ustanovenie § 109 ods. 5 Zákonníka práce, ktoré uvádza, že *zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.*

Praktická uskutočniteľnosť predmetného zákonného ustanovenia je otázná, pretože prejedukuje, že zamestnávateľ disponuje informáciou o existencii väzby a o výkone trestu odňatia slobody zamestnanca na to, aby mohol realizovať krátenie dovolenky za príslušný kalendárny rok. Podľa § 109 ods. 7 Zákonníka práce sa dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku. Pri krátení dovolenky za kalendárny rok je potrebné rozlišovať, či ide o výkon väzby alebo už o výkon trestu odňatia slobody. V aplikačnej praxi môže nastať aj situácia, kedy by došlo k výkonu väzby a následne k výkonu trestu odňatia slobody. V prípade posúdenia neprítomnosti zamestnanca z vyššie uvedených dôvodov ako neospravedlnenej absencie (ak by zamestnávateľ nezohľadnil obdobie výkonu väzby ako ospravedlnenú neprítomnosť) prichádza do úvahy krátenie dovolenky aj z tohto dôvodu. Podľa § 109 ods. 3 Zákonníka práce za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či dovolenku za kalendárny rok bude krátiť alebo nebude. Krátiť môže aj dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku (§ 109 ods. 6 Zákonníka práce), ktoré sa z iných dôvodov krátiť nemôžu (právna úprava krátenia dovolenky z iných dôvodov sa týka len dovolenky za kalendárny rok).

Záver

Vyhodnotenie neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu výkonu väzby nemá postupy určené Zákonníkom práce. Môžu nastať situácie, že po určitom čase sa vyhodnotí väzba ako (zjednodušene uvedené) neopodstatnená a zamestnanec nebude mať nič spoločné s trestnou činnosťou,

avšak medzičasom sa skončil jeho pracovný pomer z dôvodu neospravedlnenej absencie v práci. Sme presvedčení, že postup zamestnávateľa je správny a zamestnanec by ani nemal z akého dôvodu namietat' neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Je tu totiž aj druhá rovina, a to situácia zamestnávateľa, ktorý vyhodnocuje situáciu zamestnanca za určitých okolností, a tou podstatnou je absencia zamestnanca. Aplikáčna prax sa snaží s uvedeným problémom vysporiadať rôzne, niekedy v prospech zamestnanca, niekedy v jeho neprospech. Domnievame sa však, že by sa v konkrétnych prípadoch malo postupovať naozaj pomerne citlivo, a to aj vzhľadom na popisované dopady, ktoré má výkon väzby v oblasti realizácie individuálnych pracovnoprávných vzťahov. Pre takýto postup zamestnávateľa je však potrebná spolupráca dotknutého zamestnanca. Ak má zamestnávateľ dostatočné informácie, má aj možnosť spoločne so zamestnancom vyhodnotiť ďalšie postupy. Prípadné skončenie pracovného pomeru totiž významne ovplyvní sociálne istoty zamestnanca a prípadne ohrozí aj ďalšie osoby, ktoré sú na ňom existenčne závislé, pričom pracovnoprávna úprava s ochranou zamestnanca v takomto prípade nepočíta.¹⁴

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.
- BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2017. 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- ČENTĚŠ, J. et al. *Trestný poriadok: Komentár*. 2. aktualiz. vyd. Bratislava: Eurokódex, 2015. 955 s. ISBN 978-80-8155-057-7.
- HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 127 s. ISBN 978-80-7598-255-1.
- TOMAN, J. *Prekážky v práci*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. 177 s. ISBN 978-80-8168-868-3.
- Zákon č. 301/2005 Z.z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*

¹⁴ Porovnaj HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 127 s. ISBN 978-80-7598-255-1.

Zákon č. 514/2003 Z.z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci a o zmene niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

ŽULOVÁ, J. Spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa zdravia v pracovnoprávných vzťahoch. In: M. DOLOBÁČ a M. SEILEROVÁ, eds. *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 357-365. ISBN 978-80-8152-664-0.

Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
aolsovska@gmail.com

Doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Právnická fakulta
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Komenského 20
974 01 Banská Bystrica
Slovenská republika
marek.svec@umb.sk