

a) Pojem podnik – zariadenie – podnik, prevádzka, hospodárska jednotka, miesto výkonu práce

V súvislosti s hromadným prepúšťaním zamestnancov v aplikačnej praxi je nemálo problémov, ako počítať počet zamestnancov, či za zamestnávateľa ako celok, alebo aj za časť zamestnávateľa. Zo znenia § 73 ZP jednoznačne vyplýva, že pre účely počtu zamestnancov je rozhodujúca časť zamestnávateľa (napríklad podnik), ktorá nemusí mať právnu subjektivitu. Znenie smernice v článku 1 ods. 1 písm. a) výslovne používa pre uvedený výpočet zamestnancov pojem podnik alebo pojem prevádzka. Súdny dvor v súlade s ustálenou judikatúrou vyjadril, že pojem „prevádzka“ (podnik), ktorý nie je síce výslovne definovaný v smernici, je pojmom práva EÚ a nie je možné ho definovať odkazom na právne predpisy členských štátov [C-449/93 (Rockfon, body 23 a 25, 26, tiež právnu vec C-270/05 Chartopoiia AE, bod 23)]. Súdny dvor vysvetľuje pojem prevádzka, resp. podnik ako „pojem, ktorý podľa okolností označuje jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania pracovných úloh pridelení zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie“.

Vo svojej doterajšej rozhodovacej činnosti sa Súdny dvor zaoberal vymedzením pojmu „prevádzka“ najmä pre účely výpočtu zamestnancov pre potreby hromadného prepúšťania [C-449/93 (Rockfon, body 31 a 32, C-270/05 Chartopoiia AE, bod 25)]. Takýmto spôsobom Súdny dvor podal veľmi širokú definíciu pojmu „prevádzka“, resp. „podnik“, aby sa čo v najväčšom možnom rozsahu obmedzili prípady hromadného prepúšťania, na ktoré sa smernica o hromadnom prepúšťaní nevzťahuje práve z dôvodu iného posúdenia týchto pojmov podľa vnútroštátnej úpravy. Na účely uplatnenia smernice 1998/59 sa pojem „prevádzka“ alebo „podnik“ môže považovať za samostatný subjekt s určitou mierou stálosti a stability, ktorý je určený na výkon jednej alebo viacerých stanovených úloh a ktorý má k dispozícii zamestnancov, ako aj technické prostriedky a určitú organizačnú štruktúru, ktoré umožňujú plnenie týchto úloh. Tento subjekt nemusí mať nevyhnutne samostatné právne postavenie, ani hospodársku, finančnú, administratívnu alebo technologickú samostatnosť. (C-270/05 Chartopoiia AE, body 27 a 28). Vymedzenie tohto pojmu nie je závislé od skutočnosti, či predmetná jednotka má svoje riaditeľstvo, ktoré by mohlo uskutočňovať hromadné prepúšťanie nezávislým spôsobom. Geografické oddelenie vo vzťahu k iným jednotkám podniku sa nepožaduje [C-449/93 (Rocfon, bod 34 a bod 2 výroku, tiež C-270/05 Chartopoiia AE, bod 29)].

b) Počítanie zamestnancov pre účely hromadného prepúšťania

Pokiaľ ide o spôsob výpočtu počtu zamestnancov pre účely hromadného prepúšťania, smerodajným pre tento výpočet je pojem „zamestnanec“ podľa slovenského práva bez ohľadu na to, či ide o zamestnanca na plný pracovný úväzok alebo zamestnanca na čiastočný pracovný úväzok. Nerozhoduje, či ide o zamestnanca pracujúceho v pracovnom pomere na neurčitý čas alebo o zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu, pokiaľ k hromadnému prepúšťaniu dochádza pred uplynutím tejto doby. Aj samotná smernica 2002/14/ES s výhradou určitých výnimiek zakotvuje osobnú pôsobnosť na všetkých zamestnancov. Vylúčenie určitých kategórií zamestnancov pre účely výpočtu počtu zamestnaných zamestnancov na účely hromadného prepúšťania je podľa Súdneho dvora v rozpore nielen s účelom smernice o hromadnom prepúšťaní, ale aj v rozpore s účelom smernice 2002/14/ES. Dolné hranice počtu zamestnancov na účely hromadného prepúšťania sú minimálne požiadavky, od ktorých sa členské štáty môžu odchýliť len v prípadoch priaznivejších pre zamestnancov. Podľa Súdneho dvora sa smernica o hromadnom prepúšťaní nemá vykladať v tom zmysle, že spôsob výpočtu limitu zamestnancov je vecou členských štátov, pretože takýto výklad by umožnil členským štátom zmeniť rozsah uvedenej smernice, a tak ju pozbaviť plného účinku. Ani dočasné nezapočítanie zamestnancov do celkového počtu zamestnancov pre účely hromadného prepúšťania nie je prípustné. Takýto postup podľa Súdneho dvora by bol v rozpore so smernicou 1998/59/ES, ako aj so smernicou 2002/14/ES výrok rozhodnutia [C-385/05 (Junk) zo dňa 18. 1. 2008].

Rozhodujúci je počet zamestnancov v deň pred uplatnením výpovede, prípadne dohody o skončení pracovného pomeru.

c) Konzultačné povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k sociálnemu partnerovi

Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora smernica 1998/59 nezasahuje do slobody zamestnávateľa uskutočniť hromadné prepúšťanie, ale jej cieľom je, aby tomuto hromadnému prepúšťaniu predchádzali konzultácie (porady) so sociálnym partnerom a informovanie príslušného verejného orgánu.

Pre aplikačnú prax je právne významné, akú kvalitu majú mať konzultačné procedúry zamestnávateľa so sociálnym partnerom, ako aj otázka, kedy treba uskutočniť tieto konzultačné procedúry a oznámenie príslušnému orgánu.

Pokiaľ ide o kvalitu konzultačných procedúr k sociálnemu partnerovi, tieto majú za cieľ dosiahnuť dohodu, najmä pokiaľ ide o opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť. Účelom prerokovania hromadného prepúšťania zamestnancov je aj hľadať možnosti umiestnenia zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách, ako aj prerokovať opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania.

Podľa judikatúry SD EÚ právne úpravy členských štátov, ktoré v uvedenom smere zakotvujú len informačnú povinnosť zamestnávateľa voči sociálnemu partnerovi alebo len konzultačnú povinnosť, resp. sa uspokojujú so stanoviskom sociálneho partnera, sú v rozpore so smernicou o hromadnom prepúšťaní [právna vec C-383/92 (Komisia c/a Spojené kráľovstvo)]. Cieľom konzultačných procedúr zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov podľa smernice je dosiahnutie dohody vedúcej k zmierneniu následkov hromadného prepúšťania.

Pokiaľ ide o čas, kedy treba začať s konzultačnými procedúrami so sociálnym partnerom, ako aj kedy treba uskutočniť oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa voči príslušnému verejnému orgánu, Súdny dvor poukazuje na znenie článku 2 smernice, podľa ktorej má zamestnávateľ s uvedenými procedúrami začať už v čase, kedy uvažuje o hromadnom prepúšťaní, nie vtedy, keď sa už zamestnávateľ definitívne rozhodol. Z hľadiska postupu pri konzultačných procedúrach so sociálnym partnerom, ako aj pri oznamovaní prepúšťania príslušnému verejnému orgánu je veľmi potrebné určiť časový okamih, v ktorom dochádza k prepusteniu, t. j. určiť skutočnosť, ktorá sa považuje za prepustenie. Podľa Súdneho dvora skutočnosťou, ktorá sa považuje za prepustenie, je prejav vôle zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu [C-188/03 (Junk) bod 31].

Začať včas rokovania so sociálnym partnerom znamená podľa Súdneho dvora začať s rokovaniami už v čase, keď zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, keď ešte neboli prijaté žiadne rozhodnutia zamestnávateľa o hromadnom prepúšťaní. Z toho vyplýva, že pojmy použité zákonodarcom Spoločenstva naznačujú, že povinnosti prerokovania a oznamovania vznikajú zamestnávateľovi pred jeho rozhodnutím vypovedať pracovné zmluvy. Zamestnávateľ nesmie pracovné pomery vypovedať predtým, ako začne postup konzultácie so sociálnym partnerom a proces oznámenia zamýšľaného rozhodnutia príslušnému verejnému orgánu. Účel smernice by sa nenaplnil, ak by zamestnávateľ pracovné zmluvy vypovedal počas týchto procedúr, alebo dokonca pred ich začatím. Zamestnávateľ môže uskutočniť hromad-

né prepúšťanie po ukončení postupu prerokovania so sociálnym partnerom v zmysle článku 2 smernice a po oznámení plánovaného hromadného prepúšťania v zmysle článkov 3 a 4 smernice 1998/59/ES.

d) Pojem zástupcovia zamestnancov

Smernica o hromadnom prepúšťaní nedefinuje pojem zástupcov zamestnancov a podľa článku 1 necháva vymedzenie tohto pojmu na právnu úpravu alebo zvyklosti členských štátov Európskej únie. Na základe právnej veci C-382/92 (Komisia c/a Spojené kráľovstvo) Súdny dvor EÚ vyslovil, že zákonodarstvo Veľkej Británie je v rozpore so smernicou o hromadnom prepúšťaní, keď nepredpokladalo v podnikoch žiadnych zástupcov zamestnancov, a preto na jeho základe hromadné prepúšťanie uskutočňuje zamestnávateľ sám. Toto rozhodnutie Súdneho dvora EÚ prinútilo niektoré členské štáty Európskej únie zakotviť právny status zástupcov zamestnancov.

e) Informačná povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny

V zmysle § 73 ods. 3 ZP zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7. V právnej pozícii zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa môže podľa § 73 Zákonníka práce vystupovať vo vzťahu k príslušnému úradu práce ako zamestnávateľ aj odštepný závod.

S hromadným prepúšťaním môže zamestnávateľ začať najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie úradu práce a zástupcom zamestnancov. Porušenie tejto povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k úradu práce nespôsobuje neplatnosť výpovede alebo dohody o skončení pracovného pomeru uplatnených voči zamestnancom z organizačných dôvodov.

Plnenie konzultačných a informačných povinností Zákonník práce nevyžaduje, ak ide o skončenie pracovného pomeru na určitú dobu uplynutím tejto doby a v prípade vyhlásenia konkurzu. Ak sa hromadné prepúšťanie týka členov posádky námornej lode, zamestnávateľ plní povinnosti uvedené v odseku 3 a odseku 4 písm. a) voči príslušnému orgánu štátu, pod ktorého štátnou vlajkou loď pláva.

Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zástupcom zamestnancov. Obsahové náležitosti uvedenej písomnej informácie § 73 odsek 2 ZP implicitne konkretizuje. Možno ich považovať aj za minimálny obsah zákonom požadovanej písomnej informácie.

Zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom. Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ. V prípade, ak zamestnávateľ poruší svoje povinnosti vo vzťahu k zástupcom zamestnancov a vo vzťahu k úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, je povinný zamestnancom vyplatiť náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

f) Písomná forma informačnej povinnosti zamestnávateľa

Zákonník práce vyžaduje, aby zamestnávateľ svoju oznamovaciu povinnosť voči sociálnemu partnerovi, zástupcom zamestnancom, ako aj voči príslušnému úradu práce uskutočnil písomnou formou, jej nedodržanie ale nemá vplyv na platnosť výpovedí voči zamestnancom. V prípade vzniku súdneho sporu by zamestnávateľ musel preukázať, že splnil svoju povinnosť ustanovenú zákonom.

g) Sankcie za nedodržanie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní

V prípade, ak zamestnávateľ poruší povinnosti vo vzťahu k svojmu sociálnemu partnerovi, zástupcovi zamestnancov a vo vzťahu k úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku. Ide o osobitný druh satisfakcie pre zamestnanca a sankcie voči zamestnávateľovi, ktorá má predovšetkým pôsobiť preventívne voči zamestnávateľovi, aby si dôsledne plnil všetky právne povinnosti dotýkajúce sa hromadného prepúšťania.

Z judikatúry SD EÚ

C-188/03 (Junk)¹³

Články 1 až 4 smernice 98/59/ES sa majú vykladať v tom zmysle, že skutočnosťou, ktorá sa považuje za prepustenie, je prejav vôle zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu.

Zamestnávateľ môže uskutočniť hromadné prepúšťanie po ukončení postupu prerokovania v zmysle čl. 2 smernice 98/59/ES a po oznámení plánovaného hromadného prepúšťania v zmysle článkov 3 a 4 tej istej smernice.

O hromadnom prepustení nesmie zamestnávateľ rozhodnúť ešte pred uskutočnením konzultačných procedúr a pred oznámením príslušnému orgánu.

C-385/05 (CGT a i.)¹⁴

Článok 3 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES, ktorý ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá vylučuje, aj keď len dočasne, určitú kategóriu zamestnancov z výpočtu počtu zamestnaných zamestnancov v zmysle tohto ustanovenia.

C-323/08 (Ovidio Rodríguez Mayor a i.)¹⁵

Článok 1 ods. 1 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania treba vykladať tak, že nebráni vnútroštátnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných zmlúv viacerých zamestnancov, ktorých zamestnávateľom je fyzická osoba, z dôvodu smrti tohto zamestnávateľa nie je kvalifikované ako hromadné prepúšťanie.

Uvedená smernica 98/59 nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje rôzne odstupné podľa toho, či zamestnanci stratili zamestnanie v dôsledku smrti zamestnávateľa alebo v dôsledku hromadného prepúšťania.

¹³ C-188/03 (Junk) zo dňa 27. 1. 2005.

¹⁴ C-385/05 zo dňa 11. 3. 2002.

¹⁵ C-323/05 zo dňa 10. 12. 2009.

VII. KAPITOLA

OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

Digitalizácia spoločnosti na začiatku 21. storočia vyžaduje aj nové požiadavky na ochranu osobných údajov, ktoré z hľadiska systematického členenia prislúchajú pod ochranu súkromného života a korešpondencie. V zmysle článku 8 Dohovoru Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách ide o základné ľudské právo.

Charta práv Európskej únie v článku 7 a článku 8 zakotvuje tiež právo na ochranu súkromného života a korešpondencie s tým, že ochranu osobných údajov upravuje ako obsahovú súčasť práva na ochranu súkromného života a korešpondencie.

Ochranu súkromného života zamestnancov zvyrazňuje aj právo EÚ prijatím nariadenia EP a Rady č. 2016/679/EÚ z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a ich pohybe (ďalej len „Nariadenie“). Až do nadobodnutia účinnosti uvedeného Nariadenia bola oblasť ochrany osobných údajov regulovaná smernicou č. 95/46/ES z 24. októbra 1995 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov, ktorá bola novým Nariadením zrušená.

1 Pojem osobné údaje

Podľa článku 4 ods. 1 písm. a) Nariadenia pojem osobné údaje je vymedzený ako: „*Akékoľvek informácie týkajúce sa identifikovanej alebo identifikovateľnej fyzickej osoby (ďalej len ‚dotknutá osoba‘); identifikovateľná fyzická osoba je osoba, ktorú možno identifikovať priamo alebo nepriamo, najmä odkazom na identifikátor, ako je meno, identifikačné číslo, lokalizačné údaje, online identifikátor, alebo odkazom na jeden či viaceré prvky, ktoré sú špecifické pre fyzickú, fyziologickú, genetickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu tejto fyzickej osoby.*“

Nariadenie o ochrane osobných údajov reaguje na celý komplex negatívnych dopadov digitálnej doby na súčasnú spoločnosť a jej jednotlivcov a veľmi jasne vymedzuje, konkretizuje a reguluje najvýznamnejšie formy zásahov do osobných údajov jednotlivca. Zakladá aj rozširuje súčasne existujúce právne záruky ochrany osobných údajov na strane dotknutých osôb, ktorý-

mi sú pre oblasť pracovnoprávných vzťahov fyzické osoby, ktoré majú právny status zamestnanca.

V prípade Nariadenia ide o významnú legislatívnu zmenu práva EÚ, ktorá znamená prehĺbenie ochrany fyzických osôb a zaväzuje členské štáty premietnuť jeho požiadavky do svojho vnútorného zákonodarstva.

Aj keď má Nariadenie priamu právnu účinnosť, v článku 88 predpokladá, že pre oblasť pracovnoprávných vzťahov sú členské štáty EÚ oprávnené zaviesť konkrétnejšiu právnu úpravu. Slovenská republika premietla požiadavky Nariadenia do zákona č. 18/2018 Zb. o ochrane osobných údajov.

V Slovenskej republike oblasť ochrany osobných údajov upravuje Ústava Slovenskej republiky v rámci ochrany práva na súkromie garanciou ochrany pred neoprávneným zasahovaním do súkromného života, obydlia, neoprávneného zhromažďovania, zverejňovania, ochranu pred iným zneužívaním údajov o fyzickej osobe alebo listového tajomstva, tajomstva dopravovaných správ a iných písomností a ochrany osobných údajov.

Ochrana osobných údajov ako obsahová súčasť práva na ochranu súkromného života je v centre pozornosti tiež Zákonníka práce, ktorý túto oblasť právnych vzťahov upravuje v článku 11 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj v ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Zákonník práce SR v ustanovení § 13 ods. 4 predstavuje právny model nielen ochrany súkromného života zamestnancov, ale aj právny model postupu zamestnávateľa v prípadoch, keď je oprávnený vo výnimočných prípadoch zasiahnuť do súkromného života zamestnancov.

Podľa článku 11 Základných zásad Zákonníka práce zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Podľa ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnanca narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočňovania, ako aj

dobu trvania a tiež priamo informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj dobe jej trvania.

V súvislosti s uvedenou úpravou Zákonníka práce je právne relevantné, ako súvisí právna ochrana, ktorú poskytuje zákon o ochrane osobných údajov vo vzťahu k úprave Zákonníka práce. Ktorý z týchto zákonov má prednosť? Zákon o ochrane osobných údajov predstavuje všeobecnú právnu ochranu ochrany osobných údajov a pôsobí voči úprave Zákonníka práce ako *lex generalis*. Úprava Zákonníka práce je úpravou *lex specialis*.

Často v aplikačnej praxi dôjde k zásahom do predmetu ochrany zákona o osobných údajov bez toho, aby bola porušená existujúca pracovnoprávna úprava Zákonníka práce tak, ako ju zakotvuje článok 11 Základných zásad Zákonníka práce alebo ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Na druhej strane samotný spôsob monitorovania zamestnancov, tak ako ho upravuje Zákonník práce v § 13 ods. 4, nemusí súčasne znamenať porušenie zákona o ochrane osobných údajov, ak uvedeným monitoringom nedošlo súčasne k spracovaniu osobných údajov.

Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva právo na ochranu osobných údajov sa považuje za obsahovú súčasť práva na súkromný život a korešpondencie.

Medzi základné zásady Nariadenia patrí aj požiadavka európskeho zákonodarcu spracúvať osobné údaje vo vzťahu k dotknutej osobe zákonným spôsobom, spravodlivo a transparentne („zákonnosť, spravodlivosť a transparentnosť“).

Osobné údaje dotknutej osoby možno získavať výlučne len na konkrétne určené, výslovne uvedené a legitímne účely a tieto sa nesmú ďalej spracúvať spôsobom, ktorý nie je zlučiteľný s týmto účelom.

Ďalšou zásadou pri spracovaní osobných údajov podľa Nariadenia je, že spracovanie osobných údajov zo strany prevádzkovateľa musí byť primerané, relevantné a obmedzené na rozsah, ktorý je nevyhnutný vzhľadom na účely, na ktoré sa spracúvajú („minimalizácia údajov“).

Ochrana osobných údajov je mimoriadne dôležitá aj pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov. *Pre oblasť ochrany osobných údajov v rámci pracovnoprávnych vzťahov je osobitne dôležitý článok 88 Nariadenia, podľa ktorého členské štáty EÚ majú možnosť stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd pri spracovaní osobných údajov zamestnancov v súvislosti so zamestnaním*, pričom výslovne nekonkretizuje, čo myslí pod termínom možnosť stanovenia konkrétnejších pravidiel. Pod stanovením konkrétnejších pravidiel možno rozumieť aj právo členského štátu EÚ prijať

vlastnú národnú úpravu o ochrane osobných údajov, súladnú s cieľom a účelom Nariadenia, aj keď Nariadenie ako také má priamu právnu účinnosť.

Z hľadiska potrieb pracovného práva je právne najvýznamnejšie, že v zmysle článku 88 Nariadenia v nadväznosti na jeho Preambulu (bod 155) v národných legislatívach členských štátov EÚ by mali byť konkretizované podmienky, za ktorých sa osobné údaje súvisiace so zamestnaním môžu spracúvať na základe súhlasu zamestnanca na účely prijatia do zamestnania, plnenia pracovnej zmluvy vrátane plnenia práv a povinností vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, ďalej osobné údaje na účely riadenia, plánovania a organizácie práce, zásady rovnakého zaobchádzania na pracovisku, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, na účely uplatňovania práv a iných benefitov súvisiacich so zamestnaním, ako aj osobné údaje súvisiace so skončením pracovného pomeru.

2 Právne tituly spracúvania osobných údajov

Spracúvanie osobných údajov je podľa článku 6 Nariadenia zákonné iba vtedy a iba v tom rozsahu, pokiaľ je splnený niektorý z právnych titulov:

- dotknutá osoba vyjadrila súhlas so spracúvaním svojich osobných údajov na jeden alebo viaceré konkrétne účely,
- spracúvanie je nevyhnutné na plnenie zmluvy, ktorej zmluvnou stranou je dotknutá osoba, alebo aby sa na základe žiadosti dotknutej osoby vykonali opatrenia pred uzatvorením zmluvy,
- spracúvanie je nevyhnutné na splnenie zákonnej povinnosti prevádzkovateľa,
- spracúvanie je nevyhnutné, aby sa ochránili životne dôležité záujmy dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby,
- spracúvanie je nevyhnutné na splnenie úlohy realizovanej vo verejnom záujme alebo pri výkone verejnej moci zverenej prevádzkovateľovi.

Ako vidno, súhlas konkrétnej osoby ako najčastejší právny základ pre spracovanie osobných údajov zo strany zamestnávateľa nie je jediným právnym titulom. Podľa článku 7 ods. 4 Nariadenia pri posudzovaní slobodnej vôle pri poskytnutí súhlasu sa má v konkrétnych prípadoch zohľadniť, či plnenie zmluvy alebo poskytnutie služby nie je podmienené súhlasom fyzickej osoby so spracovaním osobných údajov a či spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné na plnenie zmluvy.

V prípade, ak súhlas dotknutej osoby – zamestnanca je nevyhnutný na uzatvorenie pracovnej zmluvy, jej súhlas v právnej pozícii dotknutej osoby

X. KAPITOLA

ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

1 Výpoveď zamestnávateľa z diskriminačných dôvodov

Výpoveď zo strany zamestnávateľa je absolútne neplatná, keď zamestnávateľ uplatní diskriminačný dôvod výpovede.

Podľa článku 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej alebo inej etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie.

Okrem už uvedeného Ústava Slovenskej republiky v článku 36 výslovne zakotvuje, že zákon zabezpečuje zamestnancom najmä ochranu pred svojvoľným prepúšťaním zo zamestnania, ako aj ochranu proti diskriminácii v zamestnaní.

Podľa antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva najmä v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku rodu alebo iného postavenia. Prípustné rozdielne zaobchádzanie podľa § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona nie je diskrimináciou, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný zákon.

Procesnoprávna ochrana pred diskrimináciou súladne s právom EÚ nielen v oblasti pracovného práva, predvídaná v § 11 citovaného zákona, má tú osobitosť, že počíta s dôkazným bremenom na strane žalovaného. Podľa § 11 ods. 2 citovaného zákona žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Ustanovenie § 13 ods. 1 Zákonníka práce zakotvuje pozitívny príkaz adresovaný zamestnávateľovi v oblasti pracovnoprávných vzťahov so zamest-

nancami zaobchádzať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a ods. 2 citovaného ustanovenia zakotvuje zákaz diskriminácie zamestnancov z vymenovaných diskriminačných znakov, ako aj z dôvodu iného postavenia. Tento zákaz diskriminácie zamestnancov už zákon neadresuje len zamestnávateľovi, ale formuluje ho všeobecnejšie. Popri príkaze zákona určeného zamestnávateľovi zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v § 13 ods. 1 ZP a všeobecného zákazu diskriminácie zamestnancov v ods. 2 citovaného ustanovenia, § 13 ods. 3 Zákonníka práce samostatne upravuje zákonný príkaz vykonávať práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi. K tomuto príkazu ods. 3 citovaného ustanovenia ZP priraduje aj zákaz zneužitia práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov, ako aj zákaz prenasledovania či iného postihu za to, že zamestnanec podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

2 Výpoveď zamestnávateľa a rozpor s dobrými mravmi

Výpoveď ako jednostranný adresovaný právny úkon musí byť v súlade s dobrými mravmi. Neplatnou je výpoveď zo strany zamestnávateľa, ak je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku, napríklad výpoveď zamestnávateľa z dôvodu náboženského presvedčenia alebo z dôvodu uzatvorenia manželstva, alebo z dôvodu otehotnenia ženy, narodenia dieťaťa, alebo z diskriminačných dôvodov.

Pri súdnom skúmaní platnosti skončenia pracovného pomeru súd má skúmať nielen splnenie všetkých hmotnoprávných podmienok výpovede zamestnávateľa tak, ako ich zakotvuje Zákonník práce, ale musí skúmať platnosť výpovede ako jednostranného adresovaného právneho úkonu. Z iných dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa Občianskeho zákonníka výpoveď zo strany zamestnávateľa môže byť niekedy neplatná nielen pre priamy rozpor so zákonom, ale aj v prípade obchádzania zákona, ako aj v prípade rozporu s dobrými mravmi.

Platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa by mala byť zo strany súdu posudzovaná aj v prípadoch, či nie je v rozpore so základnými ľudskými právami tak, ako ich zakotvuje Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd včítane zákazu diskriminácie.

Súdy Slovenskej republiky sa doposiaľ vyhýbali posudzovaniu platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodov, ktoré prekračujú právny rámec hmotnoprávných podmienok výpovede zamestnávateľa tak, ako ich zakotvuje Zákonník práce. V jednom z rozhodnutí slovenského súdu súd prvého stupňa v odôvodnení rozhodnutia výslovne uviedol, že výpoveď zo strany zamestnávateľa nemožno posudzovať nad rámec hmotnoprávných podmienok zakotvených v Zákonníku práce.²²⁷ Vo svojom rozhodnutí konštatoval, že pri skúmaní platnosti výpovede sú z hľadiska Zákonníka práce významné len tie skutočnosti, na ktoré tento zákon kladie dôraz, a to, či bola výpoveď písomná, či bola doručená druhému účastníkovi do vlastných rúk, či bol naplnený výpovedný dôvod a dodržané zákonné lehoty, vyžiadany predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Podľa názoru súdu Zákonník práce nesankcionuje výpoveď neplatnosťou pre rozpor s dobrými mravmi. Uvedené rozhodnutie bolo dovolaním na NS SR zrušené a Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí vyslovil právny názor, že výpoveď zo strany zamestnávateľa treba posudzovať aj z dôvodov neplatnosti právnych úkonov všeobecne tak, ako ich zakotvuje Občiansky zákonník a výpoveď v zmysle uvedeného môže byť neplatná aj z dôvodu rozporu s dobrými mravmi.²²⁸

Napríklad o rozhodnutie o organizačných zmenách ide iba vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej zamestnávateľ chcel regulovať počet svojich zamestnancov na účely zvýšenia efektívnosti práce. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné ciele a že zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia s cieľom zastríeť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania právneho princípu o súlade pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi.

V prípade, že zamestnávateľ uplatní výpoveď voči zamestnancovi z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a zamestnanec v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru namieta, že ide o diskriminačné správanie sa zamestnávateľa, súd je povinný otázku porušenia zákazu diskriminácie podľa aktuálnej judikatúry riešiť v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru ako predbežnú otázku.

²²⁷ Rozsudok Okresného súdu v Lučenci č. 6C122/2003/249.

²²⁸ Uznesenie NS SR z 9. júna 2010, sp. zn. 5Cdo 42/2010.

Preto Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí vyslovil, že neplatnou je aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

3 Zásada rovnosti a zákaz diskriminácie

Zásada nediskriminácie konkretizuje všeobecnú zásadu rovnosti. Východiskovým bodom vzťahu medzi uvedenými pojmami je premisa, že každá osoba má právo, aby sa s ňou zaobchádzalo rovnako ako s inými osobami. Rovnosť zaobchádzania a nediskriminácia podľa vedeckej literatúry protidiskriminačného práva je „dvoma stranami jednej mince“.²²⁹ Preto sa zásada rovnakého zaobchádzania a pojem všeobecný zákaz diskriminácie používajú ako synonymá.²³⁰ Všeobecný príkaz rovnakého zaobchádzania a špeciálny zákaz diskriminácie sú dva stĺpy jednotnej zásady osobnej rovnosti.

Protidiskriminačné právo je vybudované na trojstupňovom princípe nediskriminácie. Rozlišuje sa všeobecná zásada rovnosti, ktorá je založená na zásade formálnej rovnosti. Na druhom stupni konkretizujú a rozširujú túto zásadu špecifické formálne zákazy diskriminácie, pretože rovnaké zaobchádzanie s nerovnakými osobami by bolo tiež diskrimináciou. Formálna rovnosť nie je schopná odstrániť faktické nerovnosti.

Tretím stupňom je akceptovanie formálnej nerovnosti na základe určitých znakov.

4 Právna úprava EÚ

Dôvody nediskriminácie sú v primárnom práve EÚ zakotvené v článku 21 ods.1 Charty. Pritom nejde o taxatívny výpočet. Článok 23 ods. 1 Charty zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania podľa pohlavia. Vo vzťahu k článku 20 Charty je špecifickou zásadou rovnosti zaobchádzania, ktorá má prednosť pred všeobecnou zásadou nediskriminácie v zmysle článku 20 Charty. Uvedené rozlišovanie je osobitne dôležité najmä z dôvodu, že tieto špeciálne zásady rovnosti zakotvené v článku 21 ods. 1, ako aj v článku 23 ods. 1

²²⁹ SCHIECK, D. *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos, 2007, s. 371.

²³⁰ C-13/05 (Chacón Navas) z 11. 7. 2006, tiež C-411/05 (Palacios de la Villa) zo dňa 15. 2. 2007.