

Novela Zákonníka práce účinná od 1. 1. 2019

Národná rada Slovenskej republiky dňa 7. 12. 2018 schválila návrh zákona č. 376/2018 Z. z., ktorým sa s účinnosťou od 1. 1. 2019 novelizuje Zákonník práce. Novelizované znenie Zákonníka práce upravuje základné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo vzťahu k dodržiavaniu povinnosti zamestnanca zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, akými sú pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok zamestnanca a podmienok zamestnávania.

Na základe zákona č. 376/2018 Z. z. sa tak v § 13 Zákonníka práce dopĺňa nový odsek 5, ktorý ustanovuje, že: *„Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachováva mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.“*

Zákonodarca súčasne v § 13 ods. 8 Zákonníka práce vyjadruje procesnoprávnu garanciu tohto práva zamestnanca, ktorý sa v prípade porušenia tejto novej povinnosti zamestnávateľa môže obrátiť na príslušný súd: *„Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4 alebo že zamestnávateľ nedodrжал podmienky podľa odseku 5, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.“* Odsek 4 hovorí o tom, že zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe jeho činností narušovať 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 uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj dobe jej trvania.**

Táto novo sformulovaná procesnoprávna garancia sa má v právnej praxi využívať napr. v prípadoch, kedy by bol zamestnanec svojím zamestnávateľom pokutovaný, prípadne inak postihovaný za svoje prejavy na pracovisku alebo mimo neho v súvislosti s prezradením informácií o výške svojej mzdy alebo spôsobe jeho odmeňovania. V takomto prípade **prípadná existencia zmluvného záväzku zamestnanca vo vzťahu k mlčanlivosti zamestnanca o vyššie uvádzaných skutočnostiach nezakladá právny nárok zamestnávateľa na vyvodzovanie nepriaznivých následkov voči zamestnancovi pre porušenie jeho pracovných povinností a je zo zákona absolútne neplatná.**

Neplatnosť takéhoto ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, je vyjadrená v novom zákonnom ustanovení a to v § 43 ods. 4 Zákonníka práce.

Na základe tejto právnej úpravy je zamestnanec v prípade jeho postihu zamestnávateľom oprávnený obrátiť sa na príslušný súd, a podľa skutkového stavu veci napr. žiadať, aby

zamestnávateľ upustil od svojho protiprávneho konania a prípadne mu nahradil škodu, ktorá zamestnancovi v dôsledku takéhoto konania zamestnávateľa vznikla.

V súvislosti s prijatou novelizáciou vznikla súčasne niektorým zamestnávateľom, ktorí aktuálne majú v pracovných zmluvách so svojimi zamestnancami zmluvne ustanovenú povinnosť mlčanlivosti o skutočnostiach, ktorých sa predmetná novela týka, povinnosť zosúladiť novú zákonnú úpravu s obsahom práv a povinností ich zamestnancov. Túto povinnosť si môžu splniť vypracovaním dodatku k pracovným zmluvám.