

Helena Barancová, Andrea Olšovská (eds.)

# Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva



---

**SÚČASNÝ STAV A NOVÉ ÚLOHY  
PRACOVNÉHO PRÁVA**

---



DIES IURIS TYRNAVIENSES  
Trnavské právnické dni  
NOVÁ EURÓPA – VÝZVY A OČAKÁVANIA

# SÚČASNÝ STAV A NOVÉ ÚLOHY PRACOVNÉHO PRÁVA

Helena Barancová, Andrea Olšovská (eds.)

leges

*Vzor citace:*

Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, 400 s.

*Recenzenti:*

prof. JUDr. Ján Pichrt, Ph.D.

doc. JUDr. Martin Štefko, PhD.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva / Helena Barancová, Andrea Olšovská (eds.). – Vydání první. – Praha : Leges, 2016. – 416 stran. – (Teoretik)

Částečně český text

„Dies Iuris Tyrnavienses = Trnavské právnické dni : Nová Európa – výzvy a očakávania“

ISBN 978-80-7502-177-9

349.2 \* (437.6)

– pracovný právo – Slovensko

– sborníky konferencií

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Zborník je výstupom medzinárodnej vedeckej konferencie Trnavské právnické dni „Nová Európa – výzvy a očakávania: SÚČASNÝ STAV A NOVÉ ÚLOHY PRACOVNÉHO PRÁVA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE“ konanej v dňoch 22.–23. 9. 2016 v Trnave a je financovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16: Vyuváženost práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch; zodpovedného riešiteľa prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc.

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2,

v roce 2016 jako svou 378. publikaci.

Edice Teoretik

Vydání první

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mária Pavláková, Iveta Havlíčková

Sazba Gradis

Tisk PBTisk, a. s., Příbram

[www.knihyleges.cz](http://www.knihyleges.cz)

*Editori:*

© prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., 2016

*Autori:*

© Helena Barancová, Milena Barinková, Silvia Capíková, Marcel Dolobáč, Lenka Freel, Ludmila Gajdošíková, Jozef Greguš, Gabriela Halířová, Juraj Hamulák, Jana Komen-dová, Miloš Lacko, Pavol Kádek, Viktor Križan, Zuzana Macková, Ján Matlák, Jakub Morávek, Mária Nováková, Andrea Olšovská, Jarmila Pavlátová, Andrea Poruban, Monika Seilerová, Eva Šimečková, Peter Tonhauser, Silvia Treľová, Jakub Vojtko, Jana Žulová, 2016

ISBN 978-80-7502-177-9

# PREDHOVOR

Už svetová hospodárska kríza dost jednoznačne ukázala na obrovský deficit etiky a morálky v hospodárskom rozvoji štátov sveta.

Liberálne orientovaný hospodársky rozvoj ostatných desaťročí veľmi priepastným spôsobom zväčšil rozdiely v majetkovej nerovnosti. Takmer zlikvidoval stredné vrstvy spoločnosti a celkom jednoznačne ukázal, že v zápase o prednosť práce pred kapitálom zamestnanci „ťahajú za kratší koniec.“ Kapitál vyspelých krajín je sústredený v rukách stále menšej skupiny ľudstva, ktorá v spojení s politickou mocou podryva základy demokracie mnohých vyspelých krajín sveta. Medzi obeť takto orientovanej ekonomiky nepochybne patria aj zamestnanci. Náklady na pracovné sily sa v svetovom či európskom meradle stále znižujú a možnosti zabezpečenia elementárnych životných podmienok veľkej časti zamestnancov sa znižujú. Bolo by zaujímavé porovnať, aké vysoké sú mzdové náklady slovenských zamestnávateľov v porovnaní so zahraničnými zamestnávateľmi. Podľa existujúcich ekonomických štúdií šetrenie na mzdových nákladoch pre zamestnancov je pre zamestnávateľa stále podstatne zaujímavejšie ako zavádzanie nových technológií.

Rozvoj prekérnych (atypických) zamestnaní, najmä dočasnej agentúrnej práce dosiahol také rozmery, že len v podmienkach Slovenskej republiky veľká časť zamestnancov pracujúcich v atypických zamestnaniach má síce zamestnanie, ktoré im však nezabezpečuje základné existenčné podmienky.

Zamestnávatelia si na prekérne zamestnania zvykli, a nechcú sa ich tak ľahko vzdať ani v zmenenej situácii hospodárskeho rastu. Optimisticky sa rozvíjajúcemu hospodárskemu rastu by mal zodpovedať aj vyšší štandard pracovných a mzdových podmienok zamestnancov. Pracovné právo v súčasnom období rozvoja akoby rezignovalo na relatívne vysoký existujúci hospodársky rast a nereaguje ani na nové podnety judikatúry Súdneho dvora EÚ, ktoré nasvedčujú tomu, že v harmonizácii pracovného práva s právom EÚ treba ďalej pokračovať, príkladom čoho sú aj prelomové rozhodnutia v oblasti dovolenkového práva.

Vysoký stupeň flexibility pracovného práva v oblasti pracovného času dosiahnutý v období svetovej hospodárskej a finančnej krízy zdá sa, že sa v slovenskom pracovnom práve tiež udomácnil do takej miery, že v období nasledujúcich rokov len ťažko možno počítať s jeho zmenou, a to napriek tomu, že na viacerých miestach Zákonníka práce nekorešponduje s úspešným hos-

podárskym rozvojom našej krajiny, ale ani so znením viacerých smerníc EÚ a nich nadväzujúcu početnú judikatúru Súdneho dvora EÚ.

Súčasne s pominutím svetovej hospodárskej a finančnej krízy v postkrízovom období by bolo užitočné si pripomenúť návrat k ochranej funkcii pracovného práva, ako základnej funkcii pracovného práva. V stredobode hodnotového systému pracovného práva v súčasnosti aj v budúcnosti by mal byť človek a hodnoty, ktoré samotné tvoria život hodný života a tieto hodnoty sú hodné slobodných ľudí.

Trnava, november 2016

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.



# OBSAH

<b>Súčasný stav a aktuálne úlohy slovenského pracovného práva</b> .....	9
prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.	
<b>Fyzická osoba a její pracovněprávní subjektivita</b> .....	31
doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.	
<b>Konanie zamestnávateľa</b> .....	47
doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.	
<b>Ústavný princíp zákazu diskriminácie a „antidiskriminačné žaloby“ v konaní pred Ústavným súdom Slovenskej republiky</b> .....	60
JUDr. Ludmila Gajdošíková, CSc.	
<b>Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti</b> .....	83
doc. JUDr. Milena Barinková, CSc., JUDr. Monika Seilerová, PhD.	
<b>Otcovská dovolená jako nástroj sladování práce a rodiny</b> .....	99
JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.	
<b>Odvodová povinnosť zamestnávateľa</b> .....	111
doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.	
<b>Pracovnoprávne vzťahy v 21. storočí</b> .....	139
JUDr. Zuzana Macková, PhD.	
<b>Problematika zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím</b> .....	155
doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.	
<b>Nový právni rámec pro ochranu osobních údajů a pracovněprávní vztahy</b> .....	167
JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.	
<b>Právo zaměstnance na dovolenou jako základní sociální právo</b> .....	183
JUDr. Jana Komendová, Ph.D.	
<b>(Ne)Rovnosť zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch</b> .....	199
JUDr. Juraj Hamulák, PhD.	
<b>Náhrada škody pri dočasnom pridelení zamestnanca</b> .....	215
JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.	

<b>Právní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací a jejich odraz v judikatuře soudů ČR .....</b>	<b>227</b>
JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.	
<b>Pracovnoprávna úprava doručovania a možnosti jej elektronizácie ....</b>	<b>244</b>
JUDr. Jana Žuľová, PhD.	
<b>Ochrana súkromia zamestnanca v ére internetu .....</b>	<b>260</b>
JUDr. Viktor Križan, PhD.	
<b>Spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sestier .....</b>	<b>274</b>
JUDr. Mária Nováková, PhD.; Mgr. et Mgr. Silvia Capíková, PhD.; JUDr. Lenka Freil, PhD.	
<b>Zdravotnícky pracovník a jeho právna zodpovednosť v procese poskytovania zdravotnej starostlivosti .....</b>	<b>285</b>
JUDr. Pavol Kádek, PhD.	
<b>Právne vzťahy vznikajúce pri práci vo výrobných družstvách .....</b>	<b>310</b>
JUDr. Andrea Poruban, PhD.	
<b>Vyváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa pri nadčasovej práci .....</b>	<b>321</b>
Mgr. Jakub Vojtko	
<b>Pracovné povinnosti a starostlivosť o rodinu – vybrané otázky .....</b>	<b>350</b>
JUDr. Silvia Treľová, PhD.	
<b>Vyváženosť práv a povinností medzi športovou organizáciou a športovcom v zákone o športe .....</b>	<b>365</b>
JUDr. Jozef Greguš	
<b>Vzájomná úprava vzťahov zástupcov zamestnancov .....</b>	<b>383</b>
JUDr. Peter Tonhauser, PhD.	

# SÚČASNÝ STAV A AKTUÁLNE ÚLOHY SLOVENSKEHO PRACOVNÉHO PRÁVA

## THE CURRENT STATUS AND TASKS OF THE SLOVAK LABOUR LAW

*prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.<sup>1</sup>*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Slovenské pracovné právo v súčasnosti zodpovedá stavu, v akom sa nachádzalo v období svetovej finančnej a hospodárskej krízy. Dynamický hospodársky rozvoj Slovenskej republiky vyžaduje zanechať krízový model pracovného práva a vývoj pracovného práva viac zamerať na zvýšenie ochrany zamestnanca. Dynamická rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ ukazuje, že slovenské pracovné právo má rezervy aj v aproximácii s právom EÚ. Osobitne sa to týka pracovnoprávnej úpravy pracovného času a úpravy práva na dovolenku a rozšírenia procesnoprávnych záruk dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. V budúcom období je potrebné tiež pokračovať v optimalizácii vzťahu Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka. Budúci vývoj pracovného práva Slovenskej republiky by mal smerovať k prehĺbeniu hodnotového systému pracovného práva, ktorý by mal viac ako doteraz zodpovedať právu na ochranu dôstojnosti zamestnanca.

### **Abstract**

Nowadays, the Slovak labour law reflects the conditions which the country experienced in the period of world financial and economic crisis. However, the dynamic economic development of the Slovak Republic requires the legislation to leave behind the crisis model of labour law and to orientate the labour law development more towards the increased protection for employees. Dynamic decision-making activities of the Court of Justice of the EU show that the Slovak labour law still has shortcomings even in regards to the approximation with the EU law. This especially applies to the labour-law regulation of working time, and the right to leave and the extension of the procedural legal guarantees for the compliance with the principle of equal treatment. In the future period it will also be necessary to continue to optimize the relationship of

---

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16: *Vyváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch* (zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.)

the Labour Code and the Civil Code. The future development of the labour law of the Slovak Republic should deepen its value system, which should match, more than ever, the right to the protection of the dignity of the employee.

### **Kľúčové slová**

pracovné právo, svetová hospodárska a finančná kríza, harmonizácia pracovného práva s právom EÚ, Občiansky zákonník, flexibilita pracovného práva, dočasná agentúrna práca, pracovný čas, čas odpočinku, právo na dovolenku, diskriminácia v pracovnom práve, ochrana súkromia zamestnancov, ochranná funkcia pracovného práva, dôstojnosť zamestnancov, hodnotové smerovanie pracovného práva

### **Key words**

labour law, the global economic and financial crisis, harmonization of the Slovak labour law with the EU law, the Civil Code, flexibility of labour law, temporary agency work, working time, rest time, the right to leave, discrimination in labour law, protection of employee's privacy, protective function of labour law, dignity of employees, value orientation of labour law

## **1 Všeobecná charakteristika**

Pán J. C. Juncker, predseda Európskej komisie, vo svojom prejave o stave Európskej únie dňa 13. septembra 2016 načrtnol kontúry ďalšieho sociálneho rozvoja EÚ vytvárajúcej rámec pre inteligentnú flexibilitu, ktorá eliminuje sociálny damping, ktorý nie je cestou k dobrej a prosperujúcej ekonomike v žiadnom štáte. Sociálny damping zničujúco pôsobí aj na nadnárodnej únii v oblasti voľnej hospodárskej súťaže. Vo svojom prejave načrtnol budúce legislatívne zmeny predovšetkým v oblasti rovnakého odmeňovania dočasne vysielaných zamestnancov a vo zvýšenej ochrane mladých ľudí. J. C. Juncker zdôraznil podstatne zvýšenú ochranu osobných údajov, čo je už v súčasnosti premietnuté do nového Nariadenia Rady EÚ o ochrane osobných údajov, pretože nová digitálna doba prináša nové druhy ohrozenia zamestnanca, na ktoré ešte adekvátne nereaguje súčasné pracovné právo Slovenskej republiky.

Súčasný stav vývoja slovenského pracovného práva možno charakterizovať z viacerých hľadísk, najmä z hľadiska:

- toho, či pracovné právo zodpovedá potrebám aplikačnej praxe v postkrízovom období,
- či prekročilo horizont svojho vývoja z obdobia svetovej hospodárskej krízy, do akej miery sa posunula jeho adaptácia na obdobie dynamického ekonomického rastu a digitalizácie spoločnosti,

- miery optimalizácie vzťahu Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce,
- úrovne dosiahnutého stupňa harmonizácie s právom EÚ,
- miery reflektovania hodnotových princípov pracovného práva, ochrany zamestnanca a jeho ľudskej dôstojnosti.

## 2 Postkrízový stav slovenského pracovného práva trvalá súčasť jeho obsahu?

Keďže po skončení svetovej hospodárskej a finančnej krízy v Slovenskej republike medzičasom nedošlo v oblasti pracovnoprávnej úpravy k významným legislatívnym zmenám, možno konštatovať, že **súčasný stav pracovného práva v Slovenskej republike zodpovedá stavu, v akom sa pracovné právo nachádzalo v čase svetovej hospodárskej a finančnej krízy.**

Po ukončení svetovej hospodárskej krízy hospodársky rozvoj však nadobudol vo väčšine európskych krajín takú dynamiku, že sa nielen podstatne znižuje miera nezamestnanosti, ale mnohé firmy hľadajú nových zamestnancov. Zvyšuje sa aj návrat k štandardným právnym modelom zamestnanosti, k zníženiu agentúrnej práce, k zníženiu rozsahu nadčasovej práce a práce v noci a k skvalitneniu sociálnej politiky zamestnávateľov. **Optimisticky sa rozvíjajúcemu hospodárskemu rastu by mal zodpovedať vyšší štandard pracovných a mzdových podmienok zamestnancov. Pracovné právo v súčasnom období rozvoja akoby rezignovalo na relatívne vysoký existujúci hospodársky rast a vôbec nereflektuje na súčasný priaznivý ekonomický rast, napr. zvýšením svojej ochrannéj funkcie voči zamestnancom.**

Vysoký stupeň flexibility pracovného práva v oblasti pracovného času dosiahnutý v období svetovej hospodárskej a finančnej krízy zdá sa, že sa v slovenskom pracovnom práve udomácnil do takej miery, že v období nasledujúcich rokov len ťažko možno počítať s jeho zmenou, a to napriek tomu, že na viacerých miestach Zákonníka práce nekorešponduje s úspešným hospodárskym rozvojom našej krajiny, ale ani so znením viacerých smerníc EÚ, osobitne so smernicou č. 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času a na ňu nadväzujúcu početnú judikatúru Súdneho dvora EÚ. Ani po dynamickom rozvoji judikatúry Súdneho dvora EÚ v oblasti „dovolenkového práva“ v aktuálnom programovom vyhlásení vlády SR na funkčné obdobie štyroch rokov vlády Slovenskej republiky sa nepočíta so žiadnou legislatívnou zmenou. Aj ostatná správa Európskej komisie spred pár rokov výslovne citovala Slovenskú republiku ako krajinu s nesprávnou úpravou týždenného a den-

ného odpočinku po vykonanej práci, na čo v tomto čase slovenský zákonodarca vôbec nereagoval a ponechal existujúcu pracovnoprávnú úpravu tohto problému bez akejkoľvek legislatívnej zmeny a v určitých systematických častiach úpravy pracovného času ju ešte zhoršil.

Napríklad v rozsahu nočnej práce Slovenská republika je aktuálne na prvom mieste zo všetkých krajín EÚ, aj keď sú v odbornej medicínskej praxi všeobecne známe veľmi nepriaznivé následky výkonu nočnej práce na zdravie zamestnancov.

Určité rezervy má slovenský zákonodarca aj v existujúcej pracovnoprávnej úprave materstva a rodičovstva, ako aj v existujúcej pracovnoprávnej úprave ochrany súkromia zamestnanca, či procesnoprávných záruk zákazu diskriminácie.

Pokiaľ ide o atypické zamestnania, z krajín EÚ stále patríme medzi štáty s najvyšším počtom agentúr dočasného zamestnávania. Atypické zamestnania, akým je najmä dočasná agentúrna práca ako nástroje flexibility pracovného práva mali pomôcť preklenúť problémy súvisiace so svetovou hospodárskou krízou. Ich aspoň čiastočná eliminácia v prospech typických pracovných pomerov nie je na programe dňa.

### **3 Optimalizácia vzťahu Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka**

Po niekoľkých rokoch od zakotvenia subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti Občianskeho zákonníka k prvej časti Zákonníka práce by bolo potrebné vyhodnotiť tento stav s ohľadom najmä na potreby aplikačnej praxe. Aj napriek tomu, že hodnotíme súčasný stav subsidiarity Občianskeho zákonníka k Zákonníku práce za správny, slovenský zákonodarca podľa nášho názoru si málo všima problémy aplikačnej praxe, z ktorej celkom jednoznačne vyplýva, že v optimalizácii vzťahu Zákonníka práce s Občianskym zákonníkom treba pokračovať. Hlavné skúsenosti z aplikačnej praxe dosvedčujú, že s aplikáciou niektorých systematických častí Zákonníka práce sú stále problémy, a to najmä s aplikáciou zániku záväzkov v pracovnom práve v súvislosti s aplikáciou zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve, ale aj s problémom neplatnosti konkrétnych právnych úkonov, ktoré sú z hľadiska systematiky Zákonníka práce zahrnuté do druhej časti Zákonníka práce.

Tento fakt sa premieta aj do súdnej praxe, napríklad v súvislosti s rozhodovaním súdov o neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, keď niektoré súdy odmietajú na výpoveď aplikovať všeobecné ustanovenia Občianskeho zá-

konníka o právnych úkonoch s poukazom na to, že výpoveď z pracovného pomeru nie je zaradená do prvej časti Zákonníka práce, vo vzťahu ku ktorej „je možné“ použiť subsidiárnu pôsobnosť Zákonníka práce.<sup>2</sup>

Súčasne s vyššie uvedeným by bolo potrebné v Zákonníku práce vytvoriť všeobecný právny rámec pre neplatnosť výpovede, ktorá je v rozpore so základnými ľudskými právami a explicitne v Zákonníku práce zakotviť neplatnosť výpovede z diskriminačných dôvodov, z dôvodu rozporu s dobrými mravmi alebo pri porušení zákazu zneužitia práva v pracovnom práve, resp. šikanovania.

Okrem spomenutých dvoch okruhov problémov súčasného slovenského pracovného práva bolo by zahodno sa zamyslieť nad ďalším hodnotovým smerovaním pracovného práva.

Zodpovedá súčasný právny stav všetkým charakteristikám ľudskej dôstojnosti zamestnanca?

## **4 Proces harmonizácie pracovného práva SR s právom EÚ nie je ukončený**

Proces harmonizácie slovenského pracovného práva s pracovným právom EÚ sa neskončil v roku 2004, v roku vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie. Tak, ako sa ďalej vyvíja zákonodarstvo EÚ, takýmto tempom má postupovať aj harmonizácia slovenského pracovného práva s právom EÚ zohľadňujúc pritom aj rozsiahlu rozhodovaciu činnosť Súdneho dvora EÚ. V jej rámci boli v období ostatných rokov prijaté početné, aj prelomové rozhodnutia Súdneho dvora, ktoré sa doteraz vôbec nepremietli do existujúcej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce.

Dotýka sa to najmä oblasti pracovného času a dovolenkového práva.

Súdny dvor už aj s odkazom na Chartu základných práv EÚ vo viacerých svojich rozhodnutiach judikoval, že právo na minimálnu dovolenku je základným sociálnym právom, ktoré nie je možné podmieňovať odpracovaním určitého času a toto právo vo svojej minimálnej výmere štyroch týždňov prislúcha v každom pracovnoprávnom vzťahu, nielen v pracovnom pomere a súčasne táto minimálna výmera musí byť dodržaná aj pri prípadnom krátení dovolenky.

---

<sup>2</sup> Rozsudok Okresného súdu v Lučenci 6C 122/2003/249. Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 42/2010 zo dňa 9. júna 2010.

Výmera dovolenky aj nad rámec minimálnej výmery nesmie byť závislá výlučne od veku a musí sa spravovať zásadou rovnakého zaobchádzania.

Tým sa dostávame do právnej roviny de lege ferenda návrhov, domnievame sa, že bude potrebné v nadväznosti na medzičasom prijatú veľmi bohatú judikatúru Súdneho dvora v Zákonníku práce:

- nanovo zakotviť pojem pracovný čas,
- rozšíriť osobný rozsah dovolenky aj na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach mimo pracovného pomeru,
- nepodmieňovať vznik nároku na dovolenku na odpracovanie určitého času,
- odstrániť viazanie 5-týždňovej dovolenky výlučne na vek,
- neumožniť krátenie dovolenky pod hranicou minimálnej 4-týždňovej dovolenky,
- neviazať poskytnutie prestávok na dojčenie na matky, ktoré dojčia v nadväznosti na aktuálnu judikatúru Súdneho dvora EÚ.

#### 4.1 Právna úprava pracovného času

Právna úprava pracovného času má z hľadiska ochrany zamestnanca dominantný význam nielen preto, že je historicky spojená so vznikom pracovného práva, ale aj z dôvodu, že existujúca úprava pracovného času má kardinálny vplyv na kvalitu života a zdravia zamestnancov. Reálna dĺžka pracovného času priamo ovplyvňuje osobný a rodinný život zamestnanca a pozitívne alebo negatívne ovplyvňuje spojenie pracovného a rodinného života zamestnanca.

Pracovný čas je na druhej strane podstatným obsahovým prvkom flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Pracovné právo Slovenskej republiky sa vyznačuje relatívne vysokou mierou liberalizácie právnej úpravy pracovného času.

Máme medzinárodnoprávnu úpravu pracovného času, aj európsku úpravu pracovného času v právnej forme smernice, ako aj ratifikovanú Európsku sociálnu chartu a taktiež ratifikovanú Revidovanú Európsku sociálnu chartu. Zmenila sa kvalita života zamestnancov Slovenskej republiky z hľadiska dĺžky pracovného času k lepšiemu? Sociálny psychológ Robert Levine, ktorý skúmal tempo života, zistil, že najvyššie tempo života majú západoeurópske krajiny na čele so Švajčiarskom, Japonsko a mestá na severovýchode USA. Nepochybne sa problém tempa života, ktoré je bezprostredne späté s intenzitou pracovného nasadenia v profesijnej práci, dotýka aj Slovákov. Bremeno práce môže zlomiť hocikoho, radového zamestnanca aj vrcholového manažéra. Za vyše 25 rokov po revolúcii v roku 1989 sme si odžili to, čo sa v Európe vyvíjalo počas 60 rokov. A to nás mnohých doslova zomlelo. Iste poznáme svojich rovesní-



kov, z ktorých sa stali vyhorení invalidi. Týka sa to nielen robotníkov pracujúcich 16 hodín denne, ale aj mnohých zamestnancov vo vysokých manažérskych pozíciách, ktorí nezvládli náhle a dlhodobé vysoké pracovné nasadenie a pracovný tlak. Na Slovensku k tomu prispel aj fakt, že Slovenská republika je výrobnou zónou pre zahraničné korporácie, ktoré pri zamestnávaní nie vždy rešpektujú ľudskú dôstojnosť zamestnanca.<sup>3</sup> Pri aktuálnej úrovni nezamestnanosti zamestnanci nemajú odvahu sa so zamestnávateľmi súdiť a aj tí najodvážnejší väčšinou zle pochodia, lebo zamestnávatelia „majú navrch“. Do sporu angažujú dobrých právnikov a zamestnanec si dobre rozmyslí, či pôjde do pracovného sporu so zamestnávateľom.

K smernici 2003/88/ES existuje v súčasnosti už bohatá judikatúra Súdneho dvora EÚ, podľa ktorej zaručenie práva na maximálny týždenný pracovný čas, ako aj na minimálny čas odpočinku predstavuje zásadu sociálneho práva Únie s osobitným významom. Zamestnanec sa má pri posudzovaní tohto problému podľa výslovného znenia rozhodnutia Súdneho dvora EÚ považovať za slabšiu stranu. Podľa Súdneho dvora EÚ je nevyhnutné zabrániť tomu, aby zamestnávateľ mal možnosť zamestnanca obmedzovať v jeho právach, ktoré mu vyplývajú zo smernice o určitých aspektoch pracovného času.<sup>4</sup> Samotní zamestnanci nemusia žiadať svojho zamestnávateľa o dodržiavanie minimálnych požiadaviek pri dodržiavaní pracovného času a času odpočinku, pretože ide o elementárnu právnu povinnosť zamestnávateľa, ktorú má dodržiavať vo vzťahu ku všetkým svojim zamestnancom.<sup>5</sup>

Napriek tomu, že európska právna úprava pracovného času platí v práve EÚ už od roku 1993, medzi jej najproblematickejšie obsahové prvky patrí v existujúcej pracovnoprávnej úprave Zákonníka práce samotné vymedzenie pojmu pracovný čas.

***Pojem pracovný čas článok 2 smernice vymedzuje ako „každý časový úsek, počas ktorého zamestnanec pracuje podľa právnych predpisov jednotlivých štátov a/alebo zvyklostí, je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoju činnosť alebo plní svoje úlohy“.***

Členské štáty nie sú oprávnené podriaďiť právo na obmedzenie pracovného času, ako aj právo na čas odpočinku priznané smernicou akýmkoľvek podmienkam, keďže toto právo vyplýva priamo zo smernice (horizontálny účinok smernice). Akýkoľvek iný výklad by poprel cieľ smernice, ktorým je harmo-

<sup>3</sup> Téma: „Uštvání pracou“, časopis Týždeň, Roč. X, 9. september 2013, s. 9–14.

<sup>4</sup> C-429/09 (Fuß) zo dňa 25. 11. 2010.

<sup>5</sup> C-429/09 (Fuß) zo dňa 25. 11. 2010, bod 84, ako aj právna vec C-397 až 403 /01 (Pfeifer) a ďalší zo dňa 9. 3. 2004, body 82 a 84.

nizovať ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnancov prostredníctvom minimálnych požiadaviek (pozri rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, C-84/94, body 45 a 75).

V nadväznosti na obsah smernice 2003/88/ES Súdny dvor vychádza z extenzívneho ponímania pojmu pracovný čas. Základný kameň takejto interpretácie položil Súdny dvor vo svojom rozhodnutí Simap. Súdny dvor preskúmal všetky obsahové súčasti pojmu pracovný čas a deklaroval, „že byť k dispozícii zamestnávateľovi je základná črta pojmu pracovný čas“ (Jäger, bod 47, 63, Simap, bod 48). Pre naplnenie pojmu pracovný čas sa vyžaduje fyzická prítomnosť zamestnanca na pracovisku, čím zamestnanec preukazuje svoju osobnú disponibilitu voči svojmu zamestnávateľovi.<sup>6</sup> Podľa Súdneho dvora treba pri výklade pojmu pracovný čas používať aj článok 19 Charty základných sociálnych práv pracovníkov z roku 1989, ako aj článok 31 Charty základných práv EÚ. **Pre naplnenie pojmu pracovný čas postačuje, ak zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi, a tým plní jeho úlohy, pritom nie je nevyhnutné, aby zamestnanec neprerušene vykonával svoju prácu** (Dellas 42, Pfeiffer 93, Jäger 71 a 75, Simap 48), napríklad počas pracovnej pohotovosti, ktorú Súdny dvor považuje za pracovný čas ako celok, ak je zamestnanec na pracovisku. Môže aj odpočívať za čas, keď sa od neho nepožaduje výkon práce. Ide o čas pracovnej pohotovosti, ktorá je pracovným časom a nie časom odpočinku (Jaeger bod 44). Preto sa k pracovnému času počítajú aj fázy nečinnosti zamestnanca, keď zamestnanec je pripravený a je k dispozícii svojmu zamestnávateľovi (Pfeiffer 94). Smernica neobsahuje žiadnu diferenciaciu pracovného času z hľadiska intenzity vykonávanej práce. Inou otázkou je otázka odlišného odmeňovania zamestnanca za pracovnú pohotovosť, ako to Súdny dvor vyjadril v rozhodnutí Vorel.<sup>7</sup>

Významné právne výpovede o pojme pracovný čas sú obsiahnuté aj v rozhodnutí Súdneho dvora v právnej veci Grigore.<sup>8</sup>

## 4.2 Pojem pracovný čas podľa práva SR a práva EÚ

*Podľa § 85 Zákonníka práce pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.* Ako vyplýva z vyššie uvedenej analýzy, vymedzenie pojmu pracovný čas podľa § 85 ods. 1 Zákonníka práce nie je kompa-

---

<sup>6</sup> Pozri tiež nové rozhodnutie Súdneho dvora C-266/14 zo dňa 10. 9. 2015, podľa ktorého aj cestu do zamestnania a späť treba za určitých okolností považovať za pracovný čas.

<sup>7</sup> C-237/05 (Vorel) zo dňa 11. 1. 2007.

<sup>8</sup> C-258/10 (Grigore) zo dňa 4. 3. 2011.

tibilné s vymedzením tohto základného pojmu v článku 2 smernice 2003/88/ES, pretože definícia pracovného času podľa Zákonníka práce vyžaduje, aby sa pre pojem pracovný čas kumulatívne splnili všetky jeho obsahové zložky, t. j. osobná disponibilita zamestnanca, vykonávanie práce „a“ plnenie povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pritom článok 2 ods. 1 smernice počíta aj s možnosťou alternatívneho naplnenia obsahu pojmu pracovný čas (*pozri „pracovník pracuje podľa pokynov a vykoná svoju činnosť alebo povinnosti“ (t. j. zamestnanec pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť „alebo“ povinnosti)*). Súladne s uvedeným vymedzením pojmu pracovný čas je orientovaná aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ.

### 4.3 Náhradný denný a týždenný odpočinok po vykonanej práci

Z aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ celkom zjavne vyplýva, že poskytnutie náhradného odpočinku do 30 dní pri skrátení denného odpočinku na úroveň 8 hodín podľa § 92 Zákonníka práce nevykazuje znaky rovnocennej doby odpočinku podľa smernice. Skrátením denného odpočinku na osem hodín bez jeho neodkladného vyrovnania slovenská pracovnoprávna úprava ZP je v rozpore s obsahom a cieľom smernice, keď neumožňuje poskytnúť ich bezprostredne po pracovnom čase, aby doby odpočinku po vykonanej práci splnili svoj primárny účel.

Obdobné platí aj o súčasnej pracovnoprávnej úprave týždenného odpočinku po vykonanej práci.

## 5 Dovolenka

Právo na dovolenku upravuje smernica 2003/88/ES o určitých aspektoch pracovného času, predovšetkým pokiaľ ide o jej minimálnu výmeru ustanovenú na štyri týždne. V článku 7 ods. 2 smernica zakotvuje, že tento minimálny štandard by mal byť poskytnutý in natura a dovolenka vo svojej minimálnej výmere štyri týždne by mala byť preplatená v peniazoch (vo forme náhrady mzdy) len v prípade skončenia pracovného pomeru.<sup>9</sup>

Právo na platenú minimálnu dovolenku za kalendárny rok každého zamestnanca bez výnimky treba v zmysle judikatúry SD EÚ **považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchyliť**

<sup>9</sup> THÜSING, G. – PÖTTERS, S. – STIEBERT, T.: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu den Diskriminierungsverboten und zum Urlaubsrecht, Recht der Arbeit, Heft 5, 2012, s. 281 a n.

**a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v hraniciach výslovne vytýčených smernicou 2003/88/ES** (pozri rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, bod 43; z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, bod 29; zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, Zb., ako aj z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, bod 22).<sup>10</sup>

Nadobudnutím právnej účinnosti Lisabonskej zmluvy právo na dovolenku explicitne vyjadrila Charta základných práv EÚ v článku 31 ods. 2, čím sa v spojitosti s článkom 6 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie právo na minimálnu ročnú dovolenku stalo obsahovou súčasťou primárneho práva.<sup>11</sup>

Súdny dvor vo svojom rozhodnutí Dominguez však nepriznal článku 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ priamy účinok.<sup>12</sup>

## 5.1 Oprávnený subjekt

Zamestnanec je oprávneným subjektom práva na dovolenku a povinným subjektom je zamestnávateľ, ktorý je povinný nielen poskytnúť dovolenku, ale s prihliadnutím na záujmy zamestnanca aj určiť jej nástup.

Dovolenka podľa právnej úpravy SR neprislúcha zamestnancovi, ktorý pre zamestnávateľa pracuje na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, čo je v rozpore s aktuálnou judikatúrou Súdneho dvora EÚ.

Podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES právo zamestnanca na platebnú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov predpokladá existenciu pracovnoprávneho vzťahu, ktorý samotná smernica bližšie nekonkretizuje. Obdobne nezakotvuje ani pojem pracovník. Pojem zamestnanec pre účely smernice o určitých aspektoch pracovného času si však nemôžu členské štáty ľubovoľne určovať. Pre účely smernice sa vychádza z pojmu zamestnanec tak, ako ho zakotvuje článok 45 Zmluvy o fungovaní EÚ pre účely voľného pohybu zamestnancov, ako aj Rámцovej smernice 68/391/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Z vyššie uvedeného jednoznačne vyplýva, že treba pri úprave dovolenky vychádzať zo širokého vymedzenia pojmu zamestnanec. **Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora v prípade pojmu zamestnanec ide o autonómny pojem práva EÚ** (viď bod 28 rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci C-428/09 Union syndicale Solidaires Isère zo dňa 14. 10. 2010).

---

<sup>10</sup> Bod 23 rozhodnutia SD EÚ v právnej veci C-214/10 (KHS) zo dňa 22. 11. 2011.

<sup>11</sup> THÜSING, G., PÖTTERS, S., STIEBERT, T.: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zum Arbeits- und Sozialrecht, Recht der Arbeit, Heft 5, 2012, s 281 a n.

<sup>12</sup> C-282/2010 (Dominguez) zo dňa 24. 1. 2012 bod 41. Prekážkou priznania priamej právnej účinnosti článku 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ bolo znenie článku 51 ods. 1 Charty, podľa ktorého Charta platí len pre členské štáty pri vykonávaní práva EÚ.

Podľa bodu 23 uvedeného rozhodnutia a podľa ďalšej judikatúry pojem „zamestnanec“ v zmysle článku 45 ZFEÚ má samostatný rozsah pôsobnosti a nemožno ho vykladať reštriktívne. Za „zamestnanca“ je potrebné považovať každú osobu, ktorá vykonáva skutočné a konkrétne činnosti s výnimkou činností, ktoré sú tak obmedzené, že sa javia ako čisto okrajové a vedľajšie. Charakteristickou črtou pracovnoprávneho vzťahu podľa tejto judikatúry je okolnosť, že osoba vykonáva pracovné úlohy počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením, za čo dostáva odmenu (pozri najmä rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum, body 16 a 17; z 23. marca 2004, Collins, C-138/02, bod 26, a zo 7. septembra 2004, Trojani, C-456/02, bod 15).<sup>13</sup> Tým, že sa vychádza z pojmu zamestnanec s ohľadom na článok 45 ZFEÚ ako z autonómneho pojmu práva EÚ, v rozhodnutí Neidel<sup>14</sup> Súdny dvor vyslovil, že právo na dovolenku zakotvené v smernici sa vzťahuje aj na štátnych úradníkov (požiarnikov).

*Osobný rozsah minimálnej štvortýždňovej dovolenky tak, ako ju zakotvuje smernica 2003/88/ES, nie je správne premietnutý do pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky. Aj zamestnanec pracujúci na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov by mal mať právny nárok na minimálnu ročnú dovolenku v zmysle smernice.*

## 5.2 Čakacia doba pre účely dovolenky a iné podmienky vzniku nároku na dovolenku

Aj keď niektoré členské štáty zakotvujú vo svojom pracovnom zákonodarstve pre účely vzniku nároku na dovolenku ako podmienku odpracovanie určitého času, v zmysle smernice a aktuálnej judikatúry Súdneho dvora takéto úpravy členských štátov sú v rozpore so smernicou. **Nárok na minimálnu štvortýždňovú platenú dovolenku vzniká v zmysle práva EÚ už prvým dňom začatia výkonu práce zamestnanca. Článok 7 smernice nezakotvuje pre vznik minimálnej ročnej platenej dovolenky ani žiadnu čakaciu dobu. Súdny dvor to výslovne vyjadril už v právnej veci C-173/99 (BECTU) zo dňa 26. 6. 2001. Zdôraznil, že členské štáty si nemôžu stanoviť nijaké podmienky vzniku práva na dovolenku, pretože toto právo vyplýva priamo z uvedenej smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok BECTU, bod 53).**

Z uvedeného rozhodnutia SD EÚ vyplýva, že právo na platenú ročnú dovolenku je priznané samotnou smernicou 2003/88/ES všetkým zamestnancom (rozsudok BECTU, body 52 a 53) a nemôže podliehať podmienke členského

<sup>13</sup> C-337/10 (Neidel) zo dňa 3. 5. 2012, bod 19.

<sup>14</sup> C-337/10 (Neidel) zo dňa 3. 5. 2012.

štátu, ktorá sa týka napr. povinnosti skutočne pracovať počas referenčného obdobia (bod 41 rozhodnutia).

Tým nie sú vylúčené právne úpravy členských štátov podmieňujúce vznik nároku na dovolenku nad minimálnu úroveň ročnej platenej dovolenky tak, ako ju zakotvuje smernica 2003/88/ES. Súdny dvor aj v právnej veci Dominguez<sup>15</sup> deklaroval, že nárok na ročnú platenú dovolenku zamestnanca nemôže byť závislý od odpracovania určitého minimálneho času po skončení referenčného (rozhodujúceho) obdobia.

Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ právny nárok zamestnanca na minimálnu štvortýždňovú platenú dovolenku nie je súčasne závislý od okolnosti, či zamestnanec skutočne pracuje alebo je z dôvodu choroby *práceschopný*.<sup>16</sup>

***Právo na minimálnu štvortýždňovú dovolenku by mal Zákonník práce upraviť ako právo, ktoré nemožno viazať na splnenie ďalších podmienok, akou je podmienka skutočne odpracovaného času.***

Ako vyplýva z uvedeného rozhodnutia, súčasná pracovnoprávna úprava dovolenky v Zákonníku práce SR Slovenskej republiky nie je kompatibilná so smernicou 2003/88/ES, pretože ZP požaduje splnenie podmienky odpracovania 60 dní pre vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok (ale aj dovolenky za odpracované dni). S týmto problémom súvisí aj problém krátenia dovolenky podľa § 109 Zákonníka práce, podľa ktorého sa dovolenka z dôvodu práceneschopnosti kráti od 1/12 za prvých 100 pracovných dní a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu nároku zamestnanca.

***V zmysle aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ 12-mesačná lehota po uplynutí referenčného obdobia na vyčerpanie alebo dočerpanie dovolenky bola uznaná za nedostatočnú, ale 15-mesačnú lehotu Súdny dvor akceptoval. Z vyššie uvedeného vyplýva, že aj právna úprava na vyčerpanie alebo dočerpanie dovolenky tak, ako ju upravuje Zákonník práce, nie je plne súladná so smernicou 2003/88/ES. Podľa Zákonníka práce treba dovolenku vyčerpať najneskoršie do konca kalendárneho roka nasledujúceho po roku, v ktorom zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku (pozri § 113 ods. 2 ZP).***<sup>17</sup>

***Právna úprava krátenia dovolenky podľa právnej úpravy Slovenskej republiky nie je kompatibilná so smernicou nielen preto, že umožňuje krátenie dovolenky počas práceneschopnosti zamestnanca, ale aj z dôvodu, že umož-***

---

<sup>15</sup> C-282/10 (Dominguez) zo dňa 24. 01. 2012.

<sup>16</sup> C-350/06 (Schultz-Hoff a ďalší) zo dňa 20. 1. 2009.

<sup>17</sup> C-342/01 (Merino Gómes) zo dňa 18. 3. 2004, bod 37.

*ňuje krátiť dovolenku pri neospravedlnenej zameškanej pracovnej zmene až na úroveň jedného týždňa, čím spochybňuje minimálnu dĺžku dovolenky v trvaní štyroch týždňov, ktorá sa má zaručiť všetkým zamestnancom bez akýchkoľvek podmienok. Aj v prípade, že ide o mladistvého zamestnanca, možno podľa Zákonníka práce SR krátiť aj minimálnu ročnú dovolenku až na úroveň dvoch týždňov, čo nie je súladné s účelom a cieľom smernice ani s aktuálnou judikatúrou Súdneho dvora EÚ.*

### **5.3 Právo na dovolenku a zásada rovnakého zaobchádzania**

Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora na zásadu rovnakého zaobchádzania treba prihladať aj pri realizácii práva na dovolenku, aj keď samotný text smernice neobsahuje o tom výslovnú zmienku. Rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci Hay poukazuje na spojitosť korektnosti právnej úpravy dovolenky vo vzťahu k dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania.<sup>18</sup>

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne, bez ohľadu na vek a trvanie pracovného pomeru. Dovoľenka vo výmere najmenej piatich týždňov prislúcha podľa Zákonníka práce SR zamestnancovi, ktorý dovŕšil najmenej 33 rokov veku.

*Tým aktuálna pracovnoprávna úprava Zákonníka práce SR umožňuje, aby zamestnanci, ktorí služobne odpracovali viac rokov v profesijnej praxi, mali nižší rozsah dovolenky ako zamestnanci, ktorí síce dosiahli potrebný vek, ale odpracovali podstatne menej rokov. V tom úprava Zákonníka práce pôsobí diskriminačne, keďže výmeru dovolenky viaže na jedinú podmienku, ktorou je vek zamestnanca, a tým je vek zamestnanca jediným kritériom nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami.*

### **5.4 Preplatenie nevyčerpanej dovolenky**

Preplatenie nevyčerpanej dovolenky v jej minimálnej výmere štyroch týždňov tak, ako ju zakotvuje smernica, je možné len v prípade skončenia pracovného pomeru. V trvajúcom pracovnoprávnom vzťahu je preplatenie minimálnej dovolenky zo strany zamestnávateľa zakázané (Garcia 26). Pri skončení pracovného pomeru zamestnanec nemusí predkladať zamestnávateľovi osobitnú žiadosť o poskytnutie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku. To platí aj v prípade skončenia pracovného pomeru následkom smrti zamestnanca (Bollacke, bod 27) alebo skončenia pracovného pomeru z dôvodu odchodu zamestnanca do dôchodku (právna vec Neidel). Článok 7 ods. 2 smernice

<sup>18</sup> C-267/2012 (Hay) zo dňa 12. 12. 2013, bod 47, tiež C-147/08 (Römer), bod 52.

2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že úradník pri odchode do dôchodku má nárok na peňažnú náhradu za platenú ročnú dovolenku, ktorú si nevyčerpal, lebo pre chorobu nevykonával svoju funkciu.

Podľa bodu 34 citovaného rozhodnutia smernica 2003/88 nebráni ustanoveniam vnútroštátneho práva upravujúcim právo na platenú ročnú dovolenku v trvaní viac ako štyri týždne, ktoré sa priznáva po splnení podmienok získania a udelenia dovolenky stanovených uvedeným vnútroštátnym právom. Členské štáty sú oprávnené v závislosti od príčiny neprítomnosti zamestnanca čerpať nemocenskú dovolenku zaviesť dĺžku platenej ročnej dovolenky, ktorá prekračuje minimálnu dĺžku štyroch týždňov zaručenú smernicou 2003/88. Podľa rozsudku Dominguez, už citovaný bod 5, členským štátom prináleží jednak rozhodnúť, či úradníkom okrem práva na platenú ročnú dovolenku v trvaní aspoň štyroch týždňov priznajú aj dodatočné práva na platenú dovolenku, pričom stanovujú alebo nestanovujú nárok úradníka odchádzajúceho do dôchodku na vyplatenie peňažnej náhrady, ak si úradník nemohol tieto dodatočné práva uplatniť, lebo pre chorobu nevykonával svoju funkciu, a jednak stanoviť podmienky priznania uvedených práv.

## 6 Antidiskriminačné právo

Otázky zákazu diskriminácie sú jedny z najdôležitejších pre celú oblasť pracovného práva. Ich dôležitosť podčiarkuje aj požiadavka európskeho zákonodarcu o obrátenom dôkaznom bremene na strane žalovaného. Obdobne ako Ústava MOP, tak aj právo Európskej únie považuje zásadu rovnakého zaobchádzania za základné ľudské právo, čo v početnej miere dokumentuje aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ. Právnym základom zákazu diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov je okrem Ústavy SR Zákoník práce a zákon č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon).

Z aplikačnej praxe je nemálo prípadov porušovania zásady rovnakého zaobchádzania nielen vo vzťahu mužov a žien, porušovanie zákazu diskriminácie z dôvodu veku, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie alebo z iných dôvodov. Ak by sme sledovali dodržiavanie práva na ľudskú dôstojnosť v praxi v spoločenskom živote slovenskej spoločnosti, našli by sme nemálo deficitov, a to nielen pokiaľ ide o právne štandardizované formy porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, napr. medzi mužmi a ženami, ale aj medzi starými a mladými s totálnym deficitom medzigeneračnej solidarity, ale aj z mnohých ďalších dôvodov, keď ide o diskrimináciu chudobnejších vo vzťahu k bohatým, o diskrimináciu slabších vo vzťahu k silnejším, o diskrimináciu chorých



vo vzťahu k zdravým. Aj napriek početnosti porušovania zákazu diskriminácie v slovenskej súdnej praxi sú veľmi zriedkavé antidiskriminačné súdne spory.

Základným nedostatkom slovenskej antidiskriminačnej legislatívy je právna úprava sankčného právneho modelu tak, ako ju zakotvuje § 9 a nasl. antidiskriminačného zákona. **V tejto svojej systematickej časti slovenské antidiskriminačné právo nezodpovedá základným požiadavkám antidiskriminačného práva EÚ, podľa ktorého by mali byť sankcie za diskrimináciu jasné, efektívne a odrádzajúce.** K tomu, aby sa podstatnejším spôsobom zmenila doterajšia situácia v uplatňovaní antidiskriminačného práva na území Slovenskej republiky, mala by sa zmeniť predovšetkým formulácia ustanovenia § 9 antidiskriminačného zákona, ako aj právna úprava o súdnych poplatkoch.

V predchádzajúcich rokoch sa aj antidiskriminačné právo v Slovenskej republike menilo na priamy tlak Európskej komisie tak, aby zodpovedalo nielen textu smerníc, ale aj aktuálnej judikatúre Súdneho dvora EÚ. Väčším problémom než samotná kvalita právnej úpravy zákazu diskriminácie **je skôr stav aplikačnej praxe, ktorá často nezodpovedá modelovým situáciám európskeho ani národného zákonodarcu.**

Pokiaľ ide o procesnoprávne garancie proti diskriminácii na pracovisku, je problematická najmä reálna dostupnosť súdneho vymáhania práv podľa antidiskriminačných smerníc pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené.

Podľa § 9 antidiskriminačného zákona oprávnená osoba sa môže najmä domáhať, aby sa:

- upustilo od takéhoto konania, ak je možné,
- napravil protiprávny stav alebo
- poskytlo primerané zadostučinenie,
- náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR ide o demonštratívny, nie taxatívny výpočet.<sup>19</sup>

Konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania začína na návrh poškodenej osoby.

V žalobe by mala poškodená osoba uviesť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Mala by súdu predložiť dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, prípadne navrhnúť súdu spôsob odstránenia následkov protiprávneho konania žalovaného.

---

<sup>19</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Cdo 257/2010 z 22. februára 2012.

Právo domáhať sa, aby sa upustilo od takeého konania, ak je možné, prichádza do úvahy len vtedy, ak by takéto konanie ešte trvalo aspoň vo forme hrozby do budúcnosti v podobe opakovania. Aj za vyššie uvedeného predpokladu nie vo všetkých prípadoch bude možné sa domáhať, aby sa upustilo od takeého konania. Pôjde najmä o situácie, keď takéto konanie už netrvá.

Žaloba o upustenie od antidiskriminačného konania by mala obsahovať údaje o tom, čoho sa žalobca domáha s takou mierou určítosti, aby na základe prijatého súdneho rozhodnutia bolo možné uskutočniť jeho výkon.

Podľa aktuálnej nemeckej judikatúry je zamestnanec oprávnený na súde sa domáhať žalobou o plnenie, ak zamestnávateľ neplní svoje právne povinnosti smerujúce k ochrane zamestnanca proti šikanóznemu výkonu práva, t. j. žiadať súd, aby prinútil zamestnávateľa k aktívnej ochrane zamestnanca, aká mu vyplýva nielen zo zákona.<sup>20</sup>

Aj keď diskriminačných žalôb je na rozdiel od Českej republiky v Slovenskej republike ešte veľmi málo, pár takýchto rozhodnutí existuje.<sup>21</sup> Napríklad Najvyšší súd Slovenskej republiky v roku 2003 priznal náhradu nemajetkovej ujmy za diskriminačné konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi vo výške 100 000 Sk.<sup>22</sup>

Všeobecné súdey pri rozhodovaní o primeranom zadostučinení často poukazujú na potrebu preukázania zníženia dôstojnosti značným spôsobom a v prípade, ak k preukázaniu tejto skutočnosti z ich pohľadu nedôjde, mnohokrát ako primerané zadostučinenie priznajú len ospravedlnenie bez náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Všeobecné súdey by mali pri identifikácii rozsahu či závažnosti zníženia dôstojnosti alebo spoločenského uplatnenia klásť v prípade diskriminačného konania nižšie požiadavky, než je to napríklad pri sporoch o ochrane osobnosti.

Ako ďalší dôvod nízkeho počtu podaní z dôvodu namietanej diskriminácie sa javí vysoký súdny poplatok, ktorý je podľa položky 7b sadzovníka zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch popri paušálnom príplatku vo výške 66 eur a 3 % z výšky uplatnenej nemajetkovej ujmy. Taktiež je potrebné vziať do úvahy i tú skutočnosť, že výška priznanej nemajetkovej sumy je takmer výlučne na úvahe súdu.

---

<sup>20</sup> LAG Thüringen 5Sa 403/00 zo dňa 24. 4. 2001.

<sup>21</sup> Rozhodnutie NS SR 2 Cdo 67/03 zo dňa 26. 8. 2003, Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici 8c/119/2006-107 zo dňa 20. 11. 2007, Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici 12 Co/6/08-6106212421 zo dňa 27. 3. 2007.

<sup>22</sup> Uznesenie NS SR, poznámka č. 18.

## 6.1 Výpoveď zamestnávateľa z diskriminačných dôvodov

Výpoveď zo strany zamestnávateľa z diskriminačných dôvodov alebo z dôvodu zneužitia práva z právneho titulu šikanovania alebo mobbingu je absolútne neplatná. Tento právny dôsledok nie je výslovne zakotvený v Zákonníku práce, ale vyplýva z antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. Pre zvýšenie právnej istoty účastníkov pracovnoprávných vzťahov by bolo veľmi žiaduce aj v súčasnej situácii absencie účinných právnych nástrojov boja proti šikanovaniu zamestnancov výslovne v Zákonníku práce zakotviť, že výpoveď zamestnávateľa z diskriminačných dôvodov alebo z dôvodu zneužitia práva je absolútne neplatná. To isté platí aj pri výpovedi zamestnávateľa z dôvodov, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi.

Procesnoprávna ochrana pred diskrimináciou súladne s právom EÚ nielen v oblasti pracovného práva, predvídaná v § 11 antidiskriminačného zákona, má tú osobitosť, že počíta s dôkazným bremenom na strane žalovaného. Podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania a súdu preukázať príslušnými dôkazmi, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a až v tomto štádiu sa prenáša dôkazné bremeno na žalovaného zamestnávateľa.

Najvyšší súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí deklaroval, že správanie smerujúce k vopred predpokladanému výsledku nie je zneužitím výkonu práva, ani nie je výkonom práv rozpore s dobrými mravmi, aj keď jeho vedľajším dôsledkom je vznik majetkovej alebo nemajetkovej ujmy na strane druhého účastníka.<sup>23</sup>

Za zneužitie výkonu práv treba považovať iba také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi vedené priamo úmyslom spôsobiť inému účastníkovi ujmu.

## 6.2 Výpoveď v rozpore s dobrými mravmi a základné ľudské práva

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 neplat-

<sup>23</sup> Rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 992/99.

nosti 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.

Preto 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 ľudských právach a základných slobodách včítane zákazu diskriminácie.<sup>24</sup>

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.<sup>25</sup> 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, vyžiadaní predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Podľa názoru súdu Zákonník práce nesankcionuje výpoveď neplatnosťou pre rozpor s dobrými mravmi.

## 7 Dočasná agentúrna práca

Je celkom jednoznačné a bez akýchkoľvek pochybností, že pri výkone agentúrneho zamestnania sa časť nákladov na pracovnú silu stráca v trojuholníku zamestnanec – zamestnávateľ a agentúra dočasného zamestnávania. Preto v európskej právnej literatúre sa v súvislosti s agentúrnou prácou usudzuje ako o novodobom otroctve.

Dočasná agentúrna práca sa v súčasnosti na území Slovenskej republiky široko využíva v neprospech zamestnancov. Bolo by preto potrebné zakotviť právne mantinely jej výkonu v súlade so smernicou o agentúrnej práci, napríklad aj v podobe sprísnenia požiadaviek na udeľovanie licencií, prípadne určenia maximálneho počtu agentúrnych zamestnancov alebo vylúčenia možnosti

---

<sup>24</sup> Ide hlavne o právo na ochranu dôstojnosti, právo na ochranu súkromného života.

<sup>25</sup> Rozsudok Okresného súdu v Lučenci C122/2003/249.

agentúrnej práce pri niektorých druhoch prác predovšetkým z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov.

Flexibilné zamestnania, akým je nepochybne aj dočasná agentúrna práca, sa v posledných rokoch dostali do centra pozornosti praxe a teórie aj z dôvodu nepriaznivej situácie na pracovnom trhu EÚ spôsobenej svetovou finančnou krízou. Závažným argumentom v neprospech atypických zamestnaní je fakt, že dostávajú zamestnanca do existenčnej neistoty. Len veľmi zriedkavo dochádza k situáciám, že sám zamestnanec si ich slobodne zvolí. Aj z tohto dôvodu sa zo strany zamestnancov využívajú ako krajné riešenie v situácii, keď z rôznych dôvodov nemožno založiť pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a na neurčitú dobu. Pritom nejde len problém ekonomického prežitia v čase výkonu takýchto zamestnaní, ale aj o budúce právne nároky spojené najmä so zdravotným, nemocenským a dôchodkovým poistením.

Zamestnanci pracujúci v atypických zamestnaniach často nemajú šancu si založiť rodinu, kúpiť vlastný byt a považujú sa za novodobých vydedencov. Kvalita ich života je v rozpore s ľudskou dôstojnosťou. Preto otázka atypických zamestnaní môže byť postavená aj z tohto uhla pohľadu.

Je správne, aby sme rozširovali kategórie ľudí, ktorým práca nezabezpečuje ani elementárne prežitie?

Flexibilné formy zamestnania majú slúžiť zvýšeniu flexibility pracovnoprávných vzťahov. Dozaista v oblasti flexibility pracovnoprávných vzťahov je ešte nemálo rezerv. Na druhej strane pri právnej konštrukcii nových právnych modelov flexibility pracovnoprávných vzťahov si treba uvedomiť, že aj flexibilita pracovnoprávných vzťahov má svoje právne limity. Jeden z najzávažnejších spočíva v práve na ochranu ľudskej dôstojnosti.

## **8 Hodnotové smerovanie pracovného práva a ochrana ľudskej dôstojnosti zamestnanca**

Genetický vzťah pracovného práva a ochrany slabšej strany pretrváva aj do súčasnosti. V žiadnom z právnych odvetví súkromného práva nie je zmluvná autonómia v prospech slabšieho subjektu obmedzená viac ako v pracovnom práve.

Obmedzovanie zmluvnej slobody pomocou verejnoprávných zásahov štátu cez kogentné ustanovenia zákonov sa prejavuje až doposiaľ nielen pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ale aj v celom trvaní pracovného pomeru.

Ochrana slabšieho subjektu sa výrazne prejavuje aj v medzinárodnom a európskom práve kolíznom ako obmedzenie voľby práva v prospech zamestnanca či už v Nariadení „Rím I“.<sup>26</sup> Aj z dôvodu nerovnakej vyjednávaczej pozície zmluvných strán pri dojednávaní pracovnej zmluvy je zákonodarca vedený k intervencii v smere ochrany zamestnanca pred nepriaznivými sociálnymi dopadmi ničím neobmedzenej sily trhu.<sup>27</sup> Stály tlak mnohých našich zamestnávateľov na zvyšovanie pracovných výkonov sa u niektorých zamestnávateľov konkrétne prejavuje aj v porušovaní práva na ľudskú dôstojnosť.

Zodpovedá slovenské pracovné právo vo svojej doterajšej podobe elementárnej slušnosti a morálke? Čo tvorí základný kameň hodnotového systému pracovného práva a iných právnych odvetví? Je ním človek a jeho ľudská dôstojnosť, alebo sú nimi len ekonomické kategórie bez ohľadu na elementárne ľudské potreby občanov tohto štátu, potreby ich rodín, elementárne potreby maloletých detí?

Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti ako právo prvej generácie zakotvuje článok 1 Charty základných práv EÚ, podľa ktorého ľudská dôstojnosť je nedotknuteľná. Má sa ctíť a chrániť. Ešte pred nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy Súdny dvor EÚ v právnej veci C-377/98 (EP/Holandsko) potvrdil, že základné právo na ľudskú dôstojnosť je súčasťou práva EÚ.<sup>28</sup>

Súdny dvor EÚ z času na čas sa zaoberá aj právom na ľudskú dôstojnosť, a to najmä v spojitosti s inými právami.<sup>29</sup> Podľa zahraničnej právnej literatúry právo na ochranu ľudskej dôstojnosti integruje v sebe ochranu telesnej a duchovnej integrity človeka, ochranu a zabezpečenie elementárnej rovnosti a zabezpečenie elementárnych základov života.<sup>30</sup>

Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti bude potrebné v aplikačnej praxi používať aj v prípade porušenia sociálnych práv, ktorých porušením sa ohrozí alebo poruší právo na ľudskú dôstojnosť. Na vyššie uvedenú spojitosť sociálnych práv a ľudských práv prvej generácie sa častejšie v ostatných rokoch odvoláva nielen judikatúra Súdneho dvora EÚ, ale aj judikatúra ESĽP, ako aj judikatúra ústavných súdov členských krajín EÚ.

V stredobode hodnotového systému pracovného práva by mal byť človek a hodnoty, ktoré samotné tvoria život hodný života a tieto hodnoty sú hodné

---

<sup>26</sup> Nariadenie 593/2008 o rozhodnom práve pri zmluvných záväzkoch („Rím I.“).

<sup>27</sup> BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 11.

<sup>28</sup> C-377/98 (Holandsko/Európsky parlament a Rada) zo dňa 4. 2. 2003, body 70–77. C-36/02 (Stix-Hackl zo dňa 18. 3. 2004, C-36/02 (Omega) z 18. 3. 2004.

<sup>29</sup> C-29/69 (Stauder), C-13/94 (Cornwall County Council).

<sup>30</sup> Detto.

slobodných ľudí. Právo by malo byť prejavom úcty pred osobnou dôstojnosťou ostatných ľudí. Malo by zabezpečovať ľudsky dôstojné podmienky pre demokratický a sociálny právny štát prostredníctvom právneho systému, ktorý chráni dôstojnosť človeka a nevytvára právny priestor pre konanie smerujúce proti ľudskej dôstojnosti. Štát svojim právnym systémom by sa mal usilovať nielen o dosiahnutie ľudskej dôstojnosti ako cieľa svojej činnosti, ale svojim právnym systémom má slúžiť aj k realizácii tohto cieľa voľbou či výberom takých právnych prostriedkov, ktoré neohrozujú a nepoškodzujú ľudskú dôstojnosť.

Prípady z aplikačnej praxe doteraz na prahu tretieho tisícročia nenasvedčujú tomu, žeby právny systém Slovenskej republiky včítane pracovného práva do plnosti spĺňalo tieto funkcie.

## Záver

Posilňovanie ochrannej funkcie pracovného práva sa mnohým podnikateľom v Slovenskej republike nepáči. Stály tlak na liberalizáciu existujúcich pracovnoprávných úprav ohrozuje existenčné základy zamestnancov. Tento tlak sa zintenzívnil v období hospodárskej a finančnej krízy. V ostatných rokoch sa prejavuje masívnym nárastom tzv. prekérnych zamestnaní, agentúrnej práce, práce na zavolanie a práce na čiastočný pracovný úväzok s nízkym rozsahom pracovného úväzku. V 21. storočí aj pod masívnym vplyvom neoliberalných predstáv o usporiadaní spoločnosti vzniká veľká časť ekonomicky aktívnych zamestnancov, ktorí vzhľadom na nízku mieru svojho pracovného zapojenia nie sú spôsobilí existenčne prežiť. V 21. storočí došlo k eliminácii schopnosti zamestnanca zo svojho pracovného príjmu v podobe tzv. prekérneho zamestnania existenčne zabezpečiť seba a svoju rodinu. Čas ukazuje, že sa bude treba aj v praxi vrátiť ku klasickému modelu pracovného pomeru na čas neurčitý a na ustanovený týždenný pracovný čas. Atypické zamestnania boli právne nástroje pre prežitie zamestnávateľov aj zamestnancov v čase hospodárskej a finančnej krízy, ale nemali by byť rozširované aj v budúcnosti.

Okrem vyššie uvedeného v 21. storočí pribúdajú nové sociálne riziká v podobe ohrozenia základných ľudských práv, či už nové podoby otroctva a nútenej práce, ale aj ohrozenia ďalších základných ľudských práv a slobôd, ako je právo na súkromný život zamestnancov. Či treba aj v rámci Európskej únie pokračovať v presadzovaní neoliberalných predstáv o usporiadaní spoločnosti v oblasti pracovného práva aj v 21. storočí, nám dala dostatočnú odpoveď svetová hospodárska a finančná kríza. Tá poukazuje na ťažké negatívne dôsledky neoliberalizmu všetkých spoločenských, nielen ekonomických procesov v šir-

šom európskom priestore, ako aj vo svete.<sup>31</sup> Aj keď Stratégia Európskej únie „Európa 2020“ preferuje do najbližších rokov inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast s vysokou mierou zamestnanosti, ktorý by zabezpečil sociálnu súdržnosť, súčasná situácia v praxi ukazuje, že je to len zbožné želanie orgánov EÚ. Aj preto existuje veľa argumentov na ďalšie doplnenie trhového koordinačného systému korektívom solidarity a sociálnej spravodlivosti.<sup>32</sup>

Sociálna politika štátu by mala obmedzovať dopady maximalizácie ekonomických výstupov z ľudskej práce a v tejto polohe by mala vystupovať ako garant základnej materiálnej slobody.<sup>33</sup> Obchádzanie etických princípov v podnikaní sa stalo súčasťou globálnej spoločnosti a riešenie do budúcnosti by malo spočívať vo zvýšení etiky v podnikaní, v prehĺbení miery sociálnej zodpovednosti firiem. Ak sa identifikujeme s tézou, že svetová finančná a hospodárska kríza vznikla ako produkt absencie etiky v správaní sa všetkých ekonomických subjektov, obzvlášť finančného sektora, riešením postkrízových problémov by mal byť návrat k morálnym princípom tohto správania.

---

<sup>31</sup> HAYK, F. A.: Die Erhaltung des liberalen Gedankengutes. In.: Kerber, W. (Ed.): Die Anmaß und von Wissen, Neue Freiburger Studien. Tübingen. Mohr Siebeck, s. 249–261.

<sup>32</sup> KRPEC, O. – HODULÁK, V.: Sociální tržní ekonomika jako relevantní koncepce hospodářské politiky ve 21. století, Ekonomický časopis, roč. 60, 2012, č. 9., str. 887.

<sup>33</sup> Tamtiež. Pozri tiež BÖHM, F.: Freiheit und Ordnung in der Marktwirtschaft, Baden-Baden, 1980.



# FYZICKÁ OSOBA A JEJÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ SUBJEKTIVITA

## NATURAL PERSON AND HER LAW SUBJECTIVITY

*doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.*

*Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení,  
Fakulta právnická, ZČU v Plzni*

### **Abstrakt**

Štát se zabývá aktuálními otázkami pracovněprávní subjektivity fyzických osob vystupujících v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec nebo jako zaměstnavatel, jak vznikly v souvislosti s novým občanským zákoníkem a na něj navazující novelou zákoníku práce. Porovnává původní úpravu v zákoníku práce s novou úpravou občanskoprávní a poukazuje na některé problémy, které se v této souvislosti objevily při aplikaci nové úpravy.

### **Abstract**

The article deals with current issues of labor subjectivity of individuals exiting the labor relations as an employee or as an employer, as arose in connection with the new Civil Code and the related amendment to the Labor Code. Compares initial treatment in the Labor Code with a new civil provision and highlights some of the problems that have emerged in this context, the application of new regulations.

### **Klíčová slova**

zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, svéprávnost nezletilého zaměstnance, svéprávnost fyzické osoby jako zaměstnavatele, zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance

### **Key words**

employee, employer, employment, the legal capacity of a minor employee, the legal capacity of a natural person as an employer, termination of employment a minor employee

## Úvod

Rekodifikace českého soukromého práva<sup>1</sup> přinesla řadu zásadních teoretických i interpretačních a aplikačních otázek nejen v samotném právu, ale podstatným způsobem ovlivnila celý právní řád, především pak ty oblasti soukromého práva, které do občanského zákoníku začleněny nebyly, mimo jiné pracovní právo.

Základní podoba vzájemného vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem byla formulována již Nálezem Ústavního soudu v roce 2008<sup>2</sup> na principu subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a legislativně promítnuta novelizací zákoníku práce<sup>3</sup> v roce 2011. Tento vzájemný vztah obou zákoníků nebyl zpochybněn ani občanským zákoníkem, ani na něj navazující harmonizační novelou zákoníku práce. Nicméně je však třeba konstatovat, že k datu jejich účinnosti (1. 1. 2014) došlo k řadě významných změn v právní úpravě pracovněprávních vztahů, které však vyplývají z rozdílných důvodů:

- v první řadě jde o okruh změn, které do textu zákoníku práce přinesla harmonizační novela s cílem zajistit obsahový, pojmový a terminologický soulad obou zákoníků. Nová úprava v zákoníku práce se týká zejména obecné a smluvní problematiky; do právní úpravy zejména pracovních podmínek v podstatě nezasahuje;
- další okruh změn v právní úpravě pracovněprávních vztahů vyplývá z rozdílů mezi právní úpravou v předchozím a novém občanském zákoníku, pokud jeho určitá ustanovení bylo nutno podpůrně používat v pracovněprávních vztazích. I nadále bude zřejmě nutno používat příslušná občanskoprávní ustanovení, ovšem v jejich novém znění vyplývajícím z rekodifikace;

---

<sup>1</sup> Srov. především zákon č. 89/2012Sb., občanský zákoník, dále zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), a zákon č. 91/2013 Sb., o mezinárodním právu soukromém, které nepochybně tvoří jádro soukromoprávní rekodifikace. Na ně navazuje řada zákonů, které zajišťují návaznost na ostatní právo; pro pracovní právo má z tohoto hlediska rozhodující význam šedesátá sedmá část zákona č. 303/2013 Sb., která provádí v návaznosti na nový občanský zákoník novelizaci zákoníku práce (dále „harmonizační novela“).

<sup>2</sup> Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 12. 2. 2008, Sbírka zákonů pod č. 116/2008 Sb., ze dne 14. 4. 2008.

<sup>3</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. 1. 2012.

- zvláštní okruh změn v právní úpravě pracovněprávních vztahů vzniká v těch případech, kdy sice přichází v úvahu subsidiární použití občanskoprávního ustanovení, avšak úprava v zákoníku práce toto ustanovení určitým způsobem modifikuje, omezuje, popř. v krajním případě zcela jeho použití vylučuje;
- zcela specifická situace může vzniknout v těch případech, kdy harmonizační novela zákoníku práce jeho některá ustanovení zrušila. Tady je třeba zásadně odlišit, kdy jde skutečně o zrušení a s podobnou úpravou se nadále nepočítá a kdy určité ustanovení zákoníku práce bylo sice v zákoníku práce zrušeno, avšak předpokládá se subsidiární použití obdobného občanskoprávního ustanovení. Tento postup byl poměrně častý, zejména pak byla v zákoníku práce zrušena většina ustanovení, která obsahovala obecnou úpravu právního jednání, a všechna ustanovení týkající se pracovněprávní subjektivity zaměstnance a zaměstnavatele.

Vypuštění právní úpravy pracovněprávní subjektivity z textu zákoníku práce a její úprava v občanském zákoníku (§ 34 a § 35) byly podstatným zásahem do stávajícího právního stavu a vyvolávalo v době přípravy občanského zákoníku zásadní připomínky,<sup>4</sup> které pokračují i po účinnosti občanského zákoníku a navazující harmonizační novely zákoníku práce a které vyústily v podání návrhu na novelizaci této úpravy.<sup>5</sup>

Tato změna je zdůvodňována nezbytností upravit v občanském zákoníku všechny otázky statusové povahy.<sup>6</sup> Nový občanský zákoník přiznává způsobilost k právům a povinnostem, kterou terminologicky označuje jako „právní

<sup>4</sup> Srov. BĚLINA, M. Vztah nového zákoníku práce k budoucí soukromoprávní kodifikaci. In: Otázky rekodifikace soukromého práva. Acta Universitatis Carolinae, Juridica 1–2/2013; GALVAS, M. K některým dílčím problémům pracovního práva spojených s účinností nového občanského zákoníku. In: Pracovní právo 2013. Brno: Masarykova univerzita 2013; BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku, tamtéž; ŠIMEČKOVÁ, E. Svéprávnost zaměstnavatele a zaměstnance. Acta Juridica Olomouccensia, 2013/vol. 8, Olomouc; LINDOVÁ, J. Pracovněprávní subjektivita nezletilých a rekodifikace pracovního práva, tamtéž; GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z. Změny soukromého práva a zákoník práce ČR po 1. lednu 2014. In: Labor ipse voluptas. Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. Trnava: Trnavská univerzita; PAVLÁTOVÁ, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014 aj. Srov. Sněmovní tisk 642/0, návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a další související zákony.

<sup>5</sup> Srov. Sněmovní tisk 642, vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

<sup>6</sup> Srov. ELIÁŠ, K. a kol. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem. Ostrava: Sagit, 2012; ELIÁŠ, K., ZUKLÍNOVÁ, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde, 2001.

osobnost“ fyzickým osobám i osobám právnickým, a zároveň upravuje i způsobilost k právnímu jednání, pro niž používá termín „svéprávnost“. Právní úprava je zařazená jako hlava druhá obecné části občanského zákoníku a má obecnou podobu. Nevztahuje se tedy pouze na soukromoprávní vztahy určitého typu, s výjimkou § 34 a § 35 OZ, které se týkají výlučně vztahu závislé práce, tj. vztahů pracovněprávních.<sup>7</sup> Jde o speciální typ vztahů, které jinak občanský zákoník podle § 2401 odst. 1 OZ neupravuje, nýbrž se odvolává na jejich právní úpravu zvláštním zákonem (tj. zákoníkem práce).<sup>8</sup>

Celkem přirozeně se objevovala otázka, zda odtržení problematiky pracovněprávní subjektivity od ostatní úpravy pracovněprávních vztahů je důvodné a vhodné, zejména pokud nová právní úprava vyvolává rozporná stanoviska a předchozí úprava v zákoníku práce byla po celou dobu bezproblémová.

Problematika pracovněprávní subjektivity se týká osob fyzických i právnických, jako nositelů práv a povinností, vyplývajících z těchto vztahů: Jádrem problému v současné právní úpravě spočívá v postavení fyzických osob v pracovněprávních vztazích a tato stať se zaměřuje na vybrané aktuální otázky v tomto rámci.<sup>9</sup> Neznamená to, že by problematika postavení právnických osob v pracovněprávních vztazích rovněž nepřinášela řadu teoretických i aplikačních otázek,<sup>10</sup> jejich řešení je však mimo rámec a rozsahové možnosti této stati.

## 1 Fyzická osoba jako subjekt pracovněprávních vztahů nebo práv z těchto vztahů odvozených

Zákoník práce v původním znění upravoval způsobilost k právům a povinnostem fyzických i právnických osob v pracovněprávních vztazích i způsobilost k právním úkonům; jinými slovy řečeno, stanovil, kdo a za jakých podmínek může být subjektem pracovněprávního vztahu. Po účinnosti soukromoprávní rekodifikace je pracovní právo v těchto otázkách odkázáno na úpravu občan-

---

<sup>7</sup> Srov. se ZP, v němž se stanoví, že „závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu ...“

<sup>8</sup> Sám občanský zákoník upravuje celou řadu speciálních úprav týkajících se jednotlivých právních jednání, které však již nelze chápat jako součást statusové regulace (např. § 806 a § 807 NOZ, § 1526 OZ, § 811 OZ a další).

<sup>9</sup> Tato stať vychází z právního stavu platného ke dni 15. 8. 2016.

<sup>10</sup> Namátkou lze uvést problém souběhu pracovněprávního vztahu a výkonu funkce, problém právnické osoby jako zaměstnavatele a vrcholového vedoucího zaměstnance, problematiku postavení odborů, popř. zaměstnavatelských organizací v návaznosti na občanský zákoník a řadu dalších.

skoprávní a dosavadní úpravu nahradil zákoník práce pokusem tyto subjekty definovat. Jako východisko zvolil smluvní strany základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru a pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a definoval zaměstnance a zaměstnavatele:

- v ustanovení § 6 ZP je nyní stanoveno, že *zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu;*
- v ustanovení § 7 ZP se stanoví, že *zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*

Z uvedeného vyplývá, že po dobu existence základního pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel subjekty tohoto vztahu; tato ustanovení zároveň konstatují, že zaměstnancem může být výlučně fyzická osoba a zaměstnavatelem může být osoba fyzická i právnická.

Z těchto ustanovení již neplyne, kdo a za jakých podmínek může závazek k výkonu závislé práce převzít nebo vůči komu lze takový závazek učinit. Neodpovídá ani na otázku, zda se tato vymezení vztahují na odvozené pracovněprávní vztahy, nehledě na to, že zákoník práce je nedefinuje a jejich vymezení je věcí interpretace; neodpovídá ani na otázku posouzení právní situace, pokud jde o vztahy, které základnímu pracovněprávnímu vztahu předcházejí nebo existují po jeho skončení.

Odpověď na tyto otázky může být rozhodující z hlediska rozhodnutí, jak vymezit způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právnímu jednání v uvedených případech.

Doslovný výklad těchto náhradních formulací by mohl vést až k absurdní situaci. Uvedme si některé příklady:

- Ustanovení zákoníku práce o jednání před vznikem pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ukládá zaměstnavateli informační povinnost o podmínkách nabízené práce (§ 31 ZP) nebo v některých případech povinnost zajistit před vznikem pracovněprávního vztahu vstupní lékařskou prohlídku (§ 32 ZP); zakazuje zaměstnavateli vyžadovat od uchazeče o zaměstnání údaje, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy (§ 30 ZP) aj. Ve všech těchto případech ještě k převzetí závazku k závislé práci nedošlo, a zaměstnavatel tedy podle § 7 ZP v daném jednání nemá postavení zaměstnavatele. Pokud bychom namítli, že se musí posuzovat jeho celková situace jako zaměstnavatele, a ne striktně vázat jeho postavení na vztah k osobě uchazeče o za-

městnání, pak doslovný výklad by vedl k ještě absurdnějšímu výsledku: zahájení zaměstnavatelské činnosti by bylo nemožné, pokud daná osoba nemá žádného zaměstnance.

- Opačná situace se týká i zaměstnance: podle ustanovení § 310 ZP o konkurenční doložce může zaměstnanec konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžní vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti: tato situace může ovšem nastat až v době, kdy již postavení zaměstnance a zaměstnavatele podle definice § 6 a § 7 ZP nemají.

Je nepochybné, že takový výklad nepřichází v úvahu a že podobné situace je třeba posuzovat s přihlédnutím ke všem souvislostem a že nelze trvat na doslovném znění. Zdánlivá nesmyslnost těchto pohledů však se může prakticky projevit ve vztahu pracovněprávní subjektivity zaměstnance a jeho svéprávnosti, jak vyplývá z následujícího výkladu.

Podívejme se tedy na to, v jakém právním postavení se fyzická osoba nachází v pracovněprávních vztazích. V těchto vztazích může fyzická osoba být subjektem jako:

- **zaměstnanec**, tj. jako osoba, která převzala závazek k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele, a která je tedy subjektem práv a povinností ze základního pracovněprávního vztahu, avšak zároveň je subjektem práv a povinností ze vztahů z něho odvozených nebo s ním souvisejících. Právní úprava jeho způsobilosti k právům a povinnostem i jeho svéprávnosti je obsažena v § 34 a § 35 OZ; tato občanskoprávní ustanovení platí jako přímá úprava (tedy nikoliv subsidiárně), vzhledem k tomu, že výslovně upravují pouze vztahy závislé práce, a mají tedy k obecné občanskoprávní úpravě postavení zvláštní úpravy. Jak bylo již výše zmíněno, vybočuje toto řešení z pojetí § 2401 OZ a ze vzájemného vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity, a není tedy zřejmé, z jakého důvodu nemohla tato úprava zůstat součástí speciální úpravy zákoníku práce;
- **zaměstnavatel**, tj. osoba, vůči níž fyzická osoba převzala závazek k závislé práci v základním pracovněprávním vztahu a která je subjektem práv a povinností vyplývajících z tohoto vztahu a rovněž tak subjektem práv a povinností ze vztahů z něho odvozených nebo s ním spojených. Zaměstnavatelem může být osoba právnická i osoba fyzická. Právní úpravu je třeba hledat v občanském zákoníku: pokud se týká zaměstnavatele, jímž je fyzická osoba, je třeba subsidiárně použít ustanovení občanského zákoníku o právní osobnosti a svéprávnosti fyzické osoby (s výjimkou § 34 a § 35 OZ, speciálně upravujících pouze závislou práci);

- **fyzická osoba, která není ani zaměstnancem, ani zaměstnavatelem**, a není tedy subjektem v pracovněprávním vztahu ve vlastním slova smyslu, avšak je **subjektem práva odvozeného z pracovněprávního vztahu zaměstnance**. Speciálně se jedná o tyto případy:

1. **pozůstalým po zaměstnanci zemřelém v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání** vzniká v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 271i ZP) a nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 271h ZP), popř. nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a na náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem (§ 271g ZP) **osobě, která tyto náklady vynaložila**,<sup>11</sup>
2. podle ustanovení § 328 odst. 1) ZP přecházejí **mzdová a platová úprava zemřelého zaměstnance** z pracovněprávního vztahu do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti rodiče, jestliže s ním v době smrti žili ve společné domácnosti.<sup>12</sup>

Posuzování právní osobnosti a svéprávnosti fyzických osob, jímž zákoník práce zakotvuje výše uvedené speciální nároky, odvozené od nároků zemřelého zaměstnance, se řídí nepochybně úpravou občanského zákoníku.

## 2 Fyzická osoba jako zaměstnanec

Právní postavení fyzické osoby jako zaměstnaneckého subjektu se od účinnosti občanského zákoníku a harmonizační novely zákoníku práce řídí ustanoveními občanského zákoníku o právní osobnosti člověka a jeho svéprávnosti, a speciálními ustanoveními § 34 a § 35 OZ. Právní postavení fyzických osob je zajištěno ústavněprávně, jmenovitě Listinou základních práv a svobod i zásadními mezinárodněprávními dokumenty a v návaznosti na ně v ustanovení § 19 OZ se stanoví, že „každý člověk má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva a tudíž se považuje za osobu ...“. Soukromé právo i jeho každé ustanovení lze vykládat jenom ve shodě s Listinou základních práv a svobod a ústavním pořádkem. Soukromé právo musí poskytovat ochranu mimo jiné práva člověka na ochranu života, zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí.

<sup>11</sup> Srov. v podrobnostech BĚLINA, M., DRÁPAL, L. Pracovní právo. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014.

<sup>12</sup> Tamtéž.

Listina základních práv a svobod se významným způsobem podílí na formování základů pracovního práva. V čl. 26 odst. 1 zaručuje každému právo na svobodu, volbu povolání a dává mu právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, na což navazuje právo na přiměřené hmotné zajištění ze strany státu, pokud toto právo nemůže bez své víry vykonávat. Listina základních práv a svobod v této souvislosti zajišťuje i právo se odborově sdružovat na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky, a zajišťuje zvláštní ochranu ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým v souvislosti s výkonem prací.

Tato ústavněprávní ustanovení tvoří základ pracovního práva a tvoří i jádro postavení každého zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Je ovšem nutno zmínit ještě alespoň jedno ustanovení Listiny základních práv a svobod, a to čl. 9 odst. 1), který výslovně říká, že „*nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám*“. Toto ustanovení výrazně překračuje svým významem rámec pracovního práva, nicméně pro pracovní právo má zásadní význam mimo jiné v tom směru, že vyžaduje<sup>13</sup> dobrovolné, svobodné převzetí závazku k závislé práci a vylučuje, aby fyzická osoba byla právně vázána rozhodnutím, které v tomto směru učinila jiná osoba.

Podíváme-li se z tohoto hlediska na občanskoprávní úpravu způsobilosti mít práva a povinnosti jako zaměstnanec a na úpravu jeho svéprávnosti, zjistíme, že občanský zákoník vychází v podstatě ze stejných předpokladů jako předchozí úprava v zákoníku práce.

Klíčovým požadavkem je stanovení takových podmínek pro vznik způsobilosti k výkonu závislé práce, které by poskytovaly náležitou ochranu fyzického a duševního vývoje mladého člověka. Jako kritéria jsou využívány stanovení minimálního věku 15 let a dosažení určitého vzdělání, konkrétně ukončení povinné školní docházky.<sup>14</sup>

Občanský zákoník v úpravě způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnance stanoví následující pravidla:

- zakazuje závislou práci nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku (§ 34 OZ);

---

<sup>13</sup> Jedná se pro pracovní právo o natolik významné ustanovení, že by podle mého názoru zasloužilo být zařazeno do výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů v § 1a ZP.

<sup>14</sup> V tomto směru je Česká republika vázána i mezinárodními dokumenty, a to Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 135/1973, publikovanou pod č. 24/2008 Sb. m. s., a směrnicí Rady 94/33 ES o ochraně zaměstnanců ze dne 22. června 1994.



- dovoluje nezletilým vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem, tedy zákonem o zaměstnanosti (§ 34 OZ);<sup>15</sup>
- nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce (§ 35 odst. 1 OZ).

Z těchto ustanovení tedy vyplývá, že jako zaměstnanec může fyzická osoba být subjektem pracovněprávního vztahu při splnění výše uvedených podmínek (15 let věku a ukončení povinné školní docházky) a zároveň za těchto podmínek mu vzniká svéprávnost, tj. právo uzavřít pracovněprávní vztah vlastním právním jednáním.

Obě uvedené podmínky jsou stanoveny kumulativně, právní důsledky vznikají až po splnění obou. Zpravidla tak nastane ukončením povinné školní docházky, která podle školského zákona<sup>16</sup> začíná počátkem školního roku (tj. 1. září), který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Povinná školní docházka trvá devět let a končí uplynutím školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky a v naprosté většině již dosáhlo věku 15 let před tímto dnem.<sup>17</sup>

Vznik svéprávnosti nezletilého není podmíněn souhlasem zákonného zástupce ani jinou formou jeho účasti a rovněž není podmíněn ani souhlasem a rozhodnutím soudu. Tím se výrazně tato úprava svéprávnosti liší od ostatních případů úpravy svéprávnosti nezletilého upravených občanským zákoníkem,<sup>18</sup> které vyžadují povolení soudu a účast zákonného zástupce. Naproti tomu pracovněprávní svéprávnost zaměstnance vzniká přímo ze zákona po splnění obou zákonných podmínek.

Tato právní úprava je nepochybně přípustná, nicméně vyvolala v široké veřejnosti (včetně podnikatelských subjektů) poměrně širokou diskuzi, v níž byla preferována **původní právní úprava v zákoníku práce**. V původním zně-

<sup>15</sup> Nejsm zcela přesvědčena o vhodnosti zařazení této úpravy na daném místě, nehledě na to, že v podstatě se jedná o opakování platné úpravy v zákoně o zaměstnanosti, ovšem zasazené v jiné souvislosti.

<sup>16</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění.

<sup>17</sup> Výjimku tvoří pouze nezletilí, kteří věku patnácti let dosáhnou až v měsíci červenci nebo srpnu nebo nastoupili výjimečně povinnou školní docházku, aniž dosáhli při jejím zahájení věku šesti let za podmínek stanovených v § 36 školského zákona, a věku patnácti let dosáhnou tedy přiměřeně později po skončení povinné školní docházky.

<sup>18</sup> Srov. § 33 OZ – částečná svéprávnost k samostatnému provozování obchodního závodu, § 37 OZ – přiznání svéprávnosti (emancipace) a § 672 OZ v návaznosti na § 30 OZ – uzavření manželství.

ní § 6 ZP, z něhož vyplývalo, že *způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti vzniká – není-li stanoveno jinak – dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.* Jako důvod byly uváděny dobré zkušenosti s původní úpravou.<sup>19</sup> Ta totiž umožňovala uzavřít pracovněprávní smlouvu ještě před skončením povinné školní docházky a zabezpečit si na období prázdnin vhodné zaměstnání. Ve většině případů uzavírané pracovní smlouvy, popř. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nepředpokládají pravidelné a trvalé zaměstnání, ale pouze dočasné zaměstnání v období školních prázdnin formou tzv. brigády. V těchto případech ovšem včasné zabezpečení vhodné pracovní příležitosti je významné vzhledem k nutnosti využít časově omezené prázdninové období.

Současné platná právní úprava však umožňuje jednat o uzavření pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr až po ukončení povinné školní docházky, kdy však jsou prázdninová zaměstnání zpravidla z větší části již obsazena.

Pokud se jedná o nezletilce, kteří nepokračují po ukončení povinné školní docházky dalším studiem nebo přípravou na povolání, pak je zájem na uzavření přiměřené pracovní smlouvy nepochybně silný, aby nedocházelo k nezaměstnanosti.

Tato situace vyvolala návrh na změnu tohoto ustanovení občanského zákoníku, v němž se mimo jiné předpokládá návrat k původní úpravě podmínek svéprávnosti zaměstnance, jak byla obsažena v zákoníku práce,<sup>20</sup> a to v následujícím znění: „*Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.*“

Nelze však nezmínit, že návrh k návratu k původní úpravě svéprávnosti nezletilé osoby vyvolal ojedinělé kritické stanovisko<sup>21</sup> zpracovatelů občanského zákoníku, v němž byl vysloven názor, že nic nebrání tomu, aby za nezletilou osobu starší 15 let byla uzavřena pracovněprávní smlouva ještě před ukončením povinné školní docházky, ovšem s tím, že nástup do práce bude ujednan na dobu po jejím ukončení a že tuto smlouvu neuzavře nezletilý zaměstnanec,

---

<sup>19</sup> Srov. BĚLINA, M., PICHR, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy č. 17/2011.

<sup>20</sup> Srov. Sněmovní spis 642/0, v němž se navrhuje nové znění § 35 OZ.

<sup>21</sup> Srov. ELIÁŠ, K. První novela NOZ očima Karla Eliáše a dalších civilistů. Právní rádce 3/2015.

ale jeho zákonný zástupce. V této souvislosti ovšem vzniká otázka, zda je přípustné, aby fyzické osobě vznikla povinnost vykonávat závislou práci, o jejímž vzniku rozhodla třetí osoba, a kterou tedy nepřevzal sám zaměstnanec a ani ji vzhledem k nedostatku právní subjektivity převzít nemohl; v pracovněprávních vztazích vzhledem k bezvýjimečné povinnosti vykonávat práci osobně nepřichází podle mého názoru v úvahu.<sup>22</sup>

Z širšího pohledu ovšem tento problém v návaznosti na občanskoprávní úpravu postavení zákonného zástupce otevírá zásadní otázku, do jaké míry můžeme vůbec hovořit v pracovněprávních vztazích o zákonném zástupci nezletilého zaměstnance, což se nepochybně promítá i v návrhu na zrušení § 35 odst. 2 NOZ a navazujících ustanovení zákoníku práce (§ 56a ZP, § 77 odst. 5 ZP, § 77 odst. 6 ZP).

Porovnáním právní úpravy svéprávnosti zaměstnance s právní úpravou obsaženou původně v zákoníku práce zjistíme určitý formulační rozdíl, který je však schopen vyvolat interpretační pochybnosti. Zatímco původní úprava v zákoníku práce přiznávala zaměstnanci způsobilost právními úkony nabývat práv z pracovněprávních vztahů a brát na sebe povinnosti vyplývající z těchto vztahů, formuluje občanský zákoník svéprávnost zaměstnance jako možnost zavázat se k výkonu závislé práce. Jinými slovy řečeno, zatímco v zákoníku práce vyplývala způsobilost v podstatě ke všem právním úkonům v oblasti pracovněprávních vztahů, při doslovné interpretaci znění občanského zákoníku bychom mohli dojít k závěru, že zaměstnanec je oprávněn pouze k uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, avšak nikoliv k ostatním právním jednáním. Při širším výkladu by asi bylo možné zahrnout i další právní jednání, týkající se bezprostředně změny stávající pracovněprávní smlouvy, popř. jejího zrušení. Zahrnuje však taková formulace např. i právo na samostatné přijetí mzdy a nakládání s ní?<sup>23</sup> Podle mého názoru je třeba naopak chápat **závazek k závislé práci jako úplný soubor práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, a v důsledku toho svéprávnost zaměstnance chápat jako úplnou svéprávnost pro oblast pracovněprávních vztahů**, pokud by zákon nestanovil pro určité právní jednání výjimku.

<sup>22</sup> Toto stanovisko zřejmě zastává i důvodová zpráva ve Sněmovním tisku č. 642/0.

<sup>23</sup> Např. uveřejněný návrh zásad koncepcce nového civilního kodexu, na jehož zpracování se však poté již nepokračovalo, v zásadě č. 19 předpokládal, že nezletilí starší 15 let a po ukončení povinné školní docházky mohou kromě pracovní smlouvy činit i jiné právní úkony v rámci pracovního poměru a nakládat s pracovní odměnou: viz Návrh koncepcce občanského zákoníku, Právní praxe, č. 5–6/1996.

Určitou výjimku zákoník práce obsahoval a ta zůstala součástí platné právní úpravy i po účinnosti občanského zákoníku a harmonizační novely a bez ohledu na požadavek soustředit všechny statusové otázky do úpravy občanského zákoníku.

Jedná se o **dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty (§ 252 ZP) a o dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 ZP)**, na jejichž základě vzniká zvýšená odpovědnost zaměstnance za případnou škodu a které může uzavřít pouze plně svéprávný zaměstnanec starší 18 let. Zmíněné dohody nemůže uzavřít ani zaměstnanec, který je nezletilý, ale ani zletilý zaměstnanec, jehož svéprávnost byla omezena. Uvedené dohody nemůže ovšem uzavřít ani zástupce zaměstnance, což dokumentuje stanovisko, že zástupčí právo v pracovněprávních vztazích není vždy použitelné.

### 3 Zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého

V souvislosti s právní úpravou svéprávnosti zaměstnance občanský zákoník v § 35 odst. 2) zakotvil zcela neobvyklé ustanovení, a to jak z hlediska způsobu a obsahu právní úpravy, tak i z hlediska jeho systémového zařazení.

V tomto ustanovení občanský zákoník stanoví, že *„zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnácti let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce, zakládající mezi zaměstnance a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem“* (tj. zákoníkem práce).

Toto ustanovení vyvolávalo od samého počátku rekodifikačních prací řadu pochybností a kritických stanovisek<sup>24</sup> v oblasti pracovního práva, které výrazně zesílily po provedení tohoto požadavku v zákoníku práce. Jestliže vynětí problematiky právní subjektivity zaměstnance ze zákoníku práce bylo zdůvodňováno nutností všechny statusové úpravy začlenit do občanského zákoníku, pak je zcela zřejmé, že úprava skončení pracovněprávních vztahů ke statusovým otázkám nepatří a ustanovení § 35 odst. 2 OZ je z toho hlediska nesystémové.

---

<sup>24</sup> Srov. např. BĚLINA, M. Vztah nového zákoníku práce k budoucí pracovněprávní rekodifikaci. Acta universitatis Carolinae, 1–2/2013, Praha, 2013; ŠIMEČKOVÁ, E. Svéprávnost zaměstnavatele a zaměstnance, Acta Juridica Olomoucesia, 2013, vol. 8; LINDOVÁ, J. Pracovněprávní subjektivita nezletilých, tamtéž a další.

Celou řadu dalších námitek však vyvolala u široké odborné veřejnosti navazující úprava v zákoníku práce, obsažená v ustanoveních § 56a ZP a v § 77 odst. 5 a odst. 6 ZP; porovnáním uvedených ustanovení sice lze konstatovat, že právní úprava tohoto typu skončení je upravena samostatně pro pracovní poměr a pro pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak po obsahové stránce jde o shodná ustanovení. V obou případech ze zákona vyplývá, že *zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovněprávní vztah nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu.*

Z ustanovení § 56 odst. 2 ZP a § 77 odst. 6 ZP vyplývá *zákonnému zástupci povinnost doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.*

Uvedená právní úprava vyvolává celou řadu otázek koncepční a výkladové povahy, které by bylo nezbytné podrobit všestranné analýze, pokud by tato úprava měla zůstat jako trvalá, nebo i jen déletrvající součást právního řádu. Na základě rozsáhlé kritiky tohoto ustanovení a zároveň jeho obtížné použitelnosti vzhledem k časovému limitu danému věkem 16 let nezletilého zaměstnance byl však do výše zmíněného návrhu na novelizaci občanského zákoníku<sup>25</sup> zařazen návrh na úplné zrušení ustanovení § 35 odst. 2) ZP a následně i na zrušení § 56a ZP a § 77 odst. 5 a odst. 6 ZP.

Vzhledem k tomu, že nezbytnou podmínkou platnosti tohoto právního jednání je přivolení soudu, což samo o sobě oddaluje možnost právního jednání směřujícího k ukončení pracovněprávního vztahu až na dobu po právní moci rozhodnutí soudu, a vzhledem k tomu, že k ukončení pracovněprávního vztahu uvedeným způsobem může dojít pouze u nezletilých zaměstnanců, kteří ještě nedosáhli věku 16 let, čili zpravidla po velmi krátkou dobu, by praktické použití bylo velmi omezené a v podstatě bez viditelného efektu, nehledě na to, že právně nic nebrání nezletilému zaměstnanci, aby jiný pracovněprávní vztah, popř. dokonce tentýž, bezprostředně znovu uzavřel.

Problémem, který je však podle mého názoru v dané souvislosti nejvýznamnější, je skutečnost, že podle zákonné úpravy činí projev vůle zákoný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let, a to bez ohledu na to, že občanský zákoník dává této fyzické osobě právo vlastním a neomezeným právním jed-

<sup>25</sup> Viz Sněmovní tisk 642, vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

náním převzít závazek k závislé práci, ať již uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

Občanský zákoník postavení zákonného zástupce koncipuje tak, že zákonný zástupce jedná za nezletilého v záležitostech, k nimž nezletilý není způsobilý. Svěprávnost v pracovněprávních vztazích nevyplývá ze stanoviska nebo návrhu zákonného zástupce ani z rozhodnutí soudu, ale na základě výslovného ustanovení občanského zákoníku, který v § 35 odst. 1 OZ stanoví, že „nezletilý, který dovršil patnácti let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu“ (podle zákoníku práce). Toto vymezení svěprávnosti pro oblast pracovněprávních vztahů není v zákoně nikterak podmíněno souhlasem nebo stanoviskem zákonného zástupce nebo souhlasem soudu, jde o *zákonně* vymezení svěprávnosti nezletilého pro konkrétně vymezenou oblast právních vztahů (pracovněprávních vztahů), a to svěprávnosti nepodmíněné a neomezené. Ustanovení občanského zákoníku a v návaznosti na něj i zákoníku práce umožňující, aby zákonný zástupce rozvázal pracovněprávní vztah zaměstnance mladšího šestnácti let, vytváří pro soukromé právo zcela neobvyklou, příp. nepřijatelnou konstrukci, kdy právní vztah, založený smluvními stranami (soukromoprávními subjekty) plně způsobilými podle zákona k takovému právnímu jednání, je rušen soukromoprávní osobou, která podle zákona se na tomto vztahu právně nepodílí.

Celkově lze uvedenou právní úpravu hodnotit jako mimořádně složitou, vyvolávající řadu pochybností a na druhé straně jako v podstatě zbytečnou, bez významnějšího pozitivního dopadu do praxe.

## 4 Fyzická osoba jako zaměstnavatel

Jako zaměstnavatel může v pracovněprávních vztazích vystupovat fyzická osoba i osoba právnická. Zákoník práce upravoval způsobilost k právům a povinnostem i způsobilost k právním úkonům fyzické osoby jako zaměstnavatele:

- způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem vznikala narozením, což umožňovalo, aby v případě smrti podnikatele jeho podnik v dědickém řízení mohl být převeden na jeho nezletilého potomka; právně jednat za něho ovšem musel zákonný zástupce, příp. zástupce odpovědný za řízení podniku;
- způsobilost k právním úkonům fyzické osoby jako zaměstnavatele zákoník práce stanovil na dosažení věku 18 let, a to i v těch případech, kdy podle občanského zákoníku nezletilá osoba dosáhla plné způsobilosti uzavřením sňatku.

Harmonizační novela zákoníku práce vzhledem k požadavku upravit statusové otázky výlučně v občanském zákoníku zrušila i ustanovení upravující právní subjektivitu fyzické osoby jako zaměstnavatele a její ustanovení musí nyní vycházet z ustanovení občanského zákoníku, které však platí v tomto případě subsidiárně. V důsledku toho se mění způsobilost fyzické osoby samostatně právně jednat jako zaměstnavatel,<sup>26</sup> protože občanský zákoník přiznává plnou svéprávnost za určitých okolností i nezletilému. Plná právní svéprávnost fyzické osoby ji opravňuje ke všem právním jednáním, tedy i k právním jednáním zaměstnavatele. **Způsobilost právně jednat jako zaměstnavatel** nastává v těchto případech:

- plně svéprávná je fyzická osoba, která je zletilá, tj. dosáhla věku 18 let, pokud její svéprávnost nebyla soudem omezena;
- plnou svéprávnost získává však i nezletilá osoba starší 16 let, která uzavřela manželství na základě povolení vydaného soudem; takto nabytá svéprávnost se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné;
- plnou svéprávnost získává nezletilá osoba starší 16 let i přiznáním svéprávnosti podle § 37 OZ (tzv. emancipace); soud vyhoví návrhu nezletilého, pokud je osvědčeno, že nezletilý je schopen se sám živit a sám obstarávat své záležitosti a s návrhem souhlasí zákonný zástupce. Soud vyhoví návrhu i v ostatních případech, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. Přiznat svéprávnost za stejných podmínek lze i na návrh zákonného zástupce, pokud s tím nezletilý souhlasí.

Porovnáme-li původní úpravu svéprávnosti fyzické osoby-zaměstnavatele obsaženou v zákoníku práce se současnou platnou právní úpravou, spočívá rozdíl v posunutí věkové hranice v některých případech až na 16 let. Předpokládejme, že k těmto případům nebude docházet příliš často, vzhledem k tomu, že zaměstnavateli vzniká nejen rozsáhlý soubor povinností ve vztahu k zaměstnancům, ale i celá řada dílčích povinností ke státu nebo veřejnoprávním institucím v oblasti sociálních odvodů, daňových povinností, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších a i právní odpovědnost při jejich nedodržení.

Zvláštní situace může vzniknout i na základě ustanovení § 33 OZ, které opravňuje **zákonného zástupce k udělení souhlasu nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti k samostatnému provozování obchodního závodu**

<sup>26</sup> K problematice pracovněprávní subjektivity zaměstnavatele a zaměstnance viz: ŠIMEČKOVÁ, E. Svéprávnost zaměstnavatele a zaměstnance, Acta Iuridica Olomouccesia, 2013/vol. 8, Olomouc.

nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. K tomuto rozhodnutí zákonného zástupce je třeba přivolení soudu. Platným souhlasem se nezletilý stává způsobilým k právním jednáním, která jsou s provozováním obchodního závodu spojena. Tato způsobilost se může zřejmě týkat i pracovněprávních jednání, k nimž bude při provozování obchodního závodu případně docházet, a je otázkou, jaké zkušenosti používání tohoto ustanovení přinese.



# KONANIE ZAMESTNÁVATEĽA

## ACTING OF EMPLOYER

*doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

V praxi sa môžu vyskytnúť situácie, kedy účastník pracovnoprávných (vo všeobecnosti) právnych vzťahov nemôže (z akýchkoľvek dôvodov, či už subjektívnych alebo objektívnych) konať sám. Právo na takéto situácie reaguje inštitútom zastúpenia, prostredníctvom ktorého iná fyzická alebo fyzická osoba koná za účastníka, ktorý v danom momente konať nemohol.

V oblasti pracovnoprávných vzťahov je častejšie zastúpenie zamestnávateľa, so zastúpením zamestnanca sa v praxi nestretávame. Na strane zamestnávateľa nie je neobvyklé zastúpenie aj v prípade jednostranných či dvojstranných právnych úkonov. Keďže sa objavujú názory, že konať v mene zamestnávateľa môžu len jeho zamestnanci a zastúpenie nie je možné, z dôvodu zachovania právnej istoty je preto potrebné zaoberať sa otázkou možnosti zastúpenia zamestnávateľa či zamestnanca. Cieľom tejto práce je preto podať najmä pre aplikačnú prax výklad o prípustnosti zastúpenia zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávných vzťahov (predmetom skúmania nie je napr. otázka konania zamestnávateľa ako podnikateľa v obchodnoprávných vzťahoch), ale konanie zamestnávateľa vo vzťahu k svojim zamestnancom.

### **Abstract**

In practice, there may be situations when a participant to a labour law relationship (in general) cannot (for any reasons, whether subjective or objective) acts independently. In such situations, the legal regulation offers the institute of representation, by means of which another natural person or legal entity acts on behalf of a participant who cannot act at that moment. In the area of labour law relationships, it is the employer who is represented more often; representation of the employee is not usual in practice. On the side of the employer, representation is not unusual in case of both unilateral or bilateral legal acts. Considering there are views that only employees may act on behalf of the employer and the representation is impossible, in order to maintain legal certainty, it is necessary to be concerned with the question of the possibility of representation of the employer or employee. Thus, it is the aim of these theses to analyze, in particular for the application practice, interpretation about the admissibility of the representation of the employer in the area of labour law relationships (for the avoidance of doubt, the

below does not analyze e.g. the question of acting of the employer as the entrepreneur in commercial law relationships but its acting in relation to its employees).

### Kľúčové slová

zamestnávateľ, zastúpenie zamestnávateľa, vedúci zamestnanec

### Key words

employer, representation of the employer, managerial employee

## Úvod

Vo všeobecnosti možno povedať, že vo vedeckých či odborných diskusiách sa o možnosti využiť inštitút zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch nepolemizovalo a táto možnosť sa považovala za samozrejmu. Súdny však v niektorých svojich rozhodnutiach možnosť zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch nepripustili, čo spôsobuje pre aplikačnú prax určitý stav neistoty.

Máme za to, že účastníci pracovnoprávných vzťahov podľa súčasnej právnej úpravy (právna úprava platná a účinná ku dňu 23. 9. 2016) môžu konať sami, ale môžu sa dať pri konaní právnych úkonoch aj zastúpiť. Okrem **konania zamestnávateľa, osobitne upraveného v Zákonníku práce** (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov), je možné **zastúpenie** zamestnávateľov aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ktorého úprava je zakotvená v **Občianskom zákonníku** (zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov).

Je obvyklé, že nielen slovenskí, ale najmä zahraniční zamestnávateľia sa dávajú zastúpiť. Tento inštitút využívajú najmä menší zamestnávateľia, ktorí na Slovensku nemajú dostatočne personálne obsadené vedenie, keďže toto sa napr. centralizuje z viacerých štátov len na území jedného štátu; prípadne ho využívajú začínajúci zamestnávateľia, pre ktorých je zatiaľ finančne neefektívne pri začatí podnikania mať plne obsadené vedenie a pod. Často sa zastúpenie využíva v situáciách, kedy zamestnávateľ alebo členovia štatutárnych orgánov sú dlhšie neprítomní a poverenie zamestnanca či konanie vedúcich zamestnancov neprichádza do úvahy. Vylúčením možnosti zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch by bol odmietnutý základný inštitút súkromného práva, ale súčasne by sa skomplikovala prax mnohých zamestnávateľov (môžu napr. nastať situácie, kedy z dôvodu ochrany citlivých údajov či zabezpečenia ochrany dobrého mena zamestnávateľa nemôže konať vedúci zamestnanec, ale je potrebné, aby agendu prebral tretí subjekt pôsobiaci mimo zamestnávateľa).

## Konanie zamestnávateľa (konanie v mene zamestnávateľa)

Konanie zamestnávateľa je upravené v § 9 Zákonníka práce.<sup>1</sup> Podľa ods. 1 tohto **ustanovenia vlastným konaním zamestnávateľa**, fyzickej osoby, je osobné konanie tejto fyzickej osoby a vlastným konaním zamestnávateľa, právnickej osoby, je konanie štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu<sup>2</sup> (v Zákonníku práce je podľa nášho názoru chybné uvedenie predložka „za“; podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa).

V mene zamestnávateľa môžu v zmysle Zákonníka práce okrem štatutárneho orgánu, člena štatutárneho orgánu, konať **písomne poverení zamestnanci**, ktorých zamestnávateľ poveril, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene.<sup>3</sup> V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä **vedúci jeho organizačných útvarov**, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa, robiť v mene zamestnávateľa úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.<sup>4</sup>

Ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce uvádza pojem **vedúci organizačných útvarov** a následne v ods. 3 vymedzuje pojem **vedúci zamestnanci**. Z uvedeného by tak malo vyplývať, že nie každý vedúci zamestnanec je oprávnený konať v mene zamestnávateľa, ale len ten vedúci zamestnanec, ktorý je súčasne aj vedúcim organizačného útvaru zamestnávateľa a z titulu tejto jeho funkcie

<sup>1</sup> Ust. § 9 ods. 1 Zákonníka práce: „V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.“

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. 1997. Konanie za zamestnávateľa v pracovnom práve. In Práca a mzda, 1997, roč. 3/45, č. 12, s. 6–9.

<sup>3</sup> Ust. § 9 ods. 2 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.“

<sup>4</sup> Ust. § 9 ods. 3 Zákonníka práce: „Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.“

má oprávnenie konať v mene zamestnávateľa, ak to vyplýva z organizačných predpisov zamestnávateľa.

Podľa Zákonníka práce vedúci zamestnanci<sup>5</sup> zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení:

- určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy,
- organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a
- dávať im na tento účel záväzné pokyny.

Poverenie tých vedúcich zamestnancov, ktorí sú oprávnení robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, nie je všeobecné (na rozdiel od samotného konania zamestnávateľa – osobného konania fyzickej osoby a konania štatutárneho orgánu právnickej osoby, člena štatutárneho orgánu právnickej osoby), ale je obmedzené šírkou ich oprávnenia, určenou organizačnými predpismi v nadväznosti na funkciu, ktorú vykonávajú. Obmedzenú možnosť konať v mene zamestnávateľa majú samozrejme aj písomne poverení zamestnanci, ktorým rozsah oprávnenia vyplýva práve z poverenia.

Podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony štatutárnych orgánov (členov štatutárnych orgánov) a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2 Zákonníka práce) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

Pre právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch platí, ak štatutárny orgán (člen štatutárneho orgánu), poverený zamestnanec, prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec o prekročení oprávnenia vedel alebo musel vedieť. Právny úkon nezaväzuje zamestnávateľa aj vtedy, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý nemal oprávnenie vyplývajúce z jeho funkcie, ani nebol právnym úkonom poverený.<sup>6</sup> Preukázanie vedomosti za-

---

<sup>5</sup> NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003: „Vedúcim zamestnancom môže byť iba taký zamestnanec, ktorému je na základe poverenia zamestnávateľa podriadený najmenej jeden ďalší zamestnanec, ktorému je v rozsahu poverenia oprávnený priebežne a sústavne stanovovať a ukladať pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať jeho prácu a dávať mu na tento účel záväzné pokyny. Pre posúdenie postavenia zamestnanca je významné, či je tento stav nadriadenosti funkcie zastávanej zamestnancom iným funkciám konštituovaný právnym predpisom alebo vnútorným organizačným predpisom, upravujúcim organizačnú štruktúru zamestnávateľa; pri splnení tejto podmienky nie je právne postavenie vedúceho zamestnanca dotknuté, ak sú pracovné miesta, ktoré sú mu podľa organizačného predpisu (organizačný akt riadenia) podriadené, fakticky (ešte) neobsadené.“

<sup>6</sup> Ust. § 10 ods. 1 Zákonníka práce: „Ak štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento šta-

metstnanca o tom, že ten, kto konal v mene zamestnávateľa, nebol na takéto konanie oprávnený, alebo že prekročil rozsah svojho oprávnenia, je však v aplikačnej praxi zložitý. Právna úprava prekročenia poverenia v Zákonníku práce sa líši od prekročenia oprávnení v prípade zastúpenia podľa ustanovení Občianskeho zákonníka.

## Konanie za zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa môže dať zastúpiť fyzickou alebo právnickou osobou.<sup>7</sup> Zastúpenie by malo umožniť, aby za zamestnávateľa pracovnoprávne úkony robila iná osoba, než sú štatutárne orgány (členovia štatutárnych orgánov) zamestnávateľa, jeho vedúci zamestnanci alebo zamestnanci poverení konať v mene zamestnávateľa.

Ako bolo uvedené, môžu nastať situácie, kedy zamestnávateľ nebude môcť robiť pracovnoprávne úkony sám. Za určitých podmienok môže za zamestnávateľa robiť pracovnoprávne úkony iný subjekt, ktorý koná v jeho zastúpení (tzv. zástupca).<sup>8</sup>

Zastúpenie možno definovať ako oprávnenie zástupcu konať za iného v jeho mene. Ide o priame zastúpenie,<sup>9</sup> ktoré spôsobuje právne následky priamo zastúpenej osobe (medzi zástupcom a tretími osobami žiadne práva ani povinnosti nevznikajú).

„Inštitút zastúpenia umožňuje, aby v mene zastúpeného (právnickej osoby, fyzickej osoby alebo štátu) konal niekto iný ako jeho zástupca. Úprava zastúpenia sleduje jednak sociálne záujmy a právnu ochranu práv tých, ktorí musia

---

tutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.“

<sup>7</sup> Por. PICHR, J. 2004. In BĚLINA, M. a kol. 2004. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 69.

<sup>8</sup> BĚLINA, M. 2008. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2008, s. 46.

<sup>9</sup> O nepriame zastúpenie (tzv. náhradníctvo), ktoré Občiansky zákonník na rozdiel od Obchodného zákonníka výslovne neupravuje, ale ani nevylučuje, ide vtedy, keď nepriamy zástupca (náhradník) vo vzťahu k tretej osobe uskutočňuje právny úkon vo svojom mene a na cudzí účet; v dôsledku tejto skutočnosti nadobúda práva a povinnosti nepriamy zástupca (náhradník), ktorý má podľa zmluvy so zastúpeným povinnosť previesť nadobudnuté práva na zastúpeného, na ktorého účet úkon urobil. Povahu nepriameho zastúpenia majú aj niektoré zmluvné typy upravené mimo rámca ustanovení o zastúpení (napr. sprostredkovateľská zmluva podľa § 774 a n.). In ŠVESTKA, J. – SPÁČIL, J. – HULMÁK, M. a kol. Občianský zákoník I. § 1–459. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 267.

byť zastúpení, pretože sami nie sú spôsobilí na právne úkony, a jednak záujmy osôb, ktoré síce spôsobilosť na právne úkony majú, avšak z určitých dôvodov právny úkon, resp. úkony nechcú robiť samy, ale sa dajú zastúpiť nimi zvoleným zástupcom (splnomocnencom).<sup>10</sup>

Zákonník práce (ako druhý v poradí pracovnoprávny kódex) neupravuje inštitút zastúpenia. Do nadobudnutia jeho účinnosti (do 1. apríla 2002), ktorý zakotvil v § 1 ods. 2<sup>11</sup> subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej všeobecnej časti Zákonníka práce, prvý kódex pracovného práva, zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce upravoval zastúpenie v § 14 až § 17. Zákonník práce z roku 1965 upravoval zastúpenie na hmotnoprávne úkony na základe zákona, na základe dohody o plnomocenstve a na základe rozhodnutia súdu.<sup>12</sup> Podľa § 14 ods. 1 Zákonníka práce z roku 1965, účinného k 1. januáru 1966, zastúpenie vznikalo na základe dohody o plnomocenstve alebo rozhodnutím súdu. Zástupca konal v mene zastúpeného a zo zastúpenia vznikali práva a povinnosti priamo zastúpenému. Ak zástupca prekročil rozsah svojho oprávnenia, zastúpený bol viazaný, len pokiaľ takýto úkon schválil alebo na jeho základe konal (§ 14 ods. 3). Zánik plnomocenstva upravoval § 16, podľa ktorého plnomocenstvo zaniklo, ak ho zastúpený odvolal, alebo ak ho zástupca vypovedal. Odvolanie, ako aj vypovedanie, muselo byť pod sankciou neplatnosti písomné. Plnomocenstvo zaniklo aj smrťou zástupcu, zastúpeného, prípadne zánikom organizácie.

Vzhľadom na to, že Zákonník práce neupravuje zastúpenie, s prihliadnutím na § 1 ods. 4 Zákonníka práce (subsidiárnu pôsobnosť všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na prvú, všeobecnú časť Zákonníka práce)<sup>13</sup> je potrebné vychádzať z právnej úpravy Občianskeho zákonníka (keďže oblasť zastúpenia je obsiahnutá vo všeobecných ustanoveniach Občianskeho zákonníka). Občianskoprávnu úpravu zastúpenia možno považovať za všeobecnú nielen vo vzťahu k občianskoprávnym vzťahom, ale aj obchodnoprávnym a pracovnoprávnym vzťahom.

---

<sup>10</sup> VOJČÍK, P. Súvisiace predpisy. Komentár k Občianskemu zákonníku 40/1964 Zb.: § 22 [Systém ASPI] ASPI – Pôvodné texty alebo texty upravené pre ASPI [cit. 22. 9. 2016] ASPI\_ID LIT31807SK. Dostupné v Systéme ASPI. ISSN: 1339-133X.

<sup>11</sup> Ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.“

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H. 1999. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: MANZ, 1999, s. 52.

<sup>13</sup> Ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“

Podľa § 22 ods. 2 Občianskeho zákonníka zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému, t. j. „zástupca koná v mene a na účet zastúpeného; ak sú realizované v rozsahu jeho oprávnenia, vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému“.<sup>14</sup> Podľa § 23 Občianskeho zákonníka zastúpenie<sup>15</sup> vzniká na základe zákona alebo rozhodnutia štátneho orgánu (zákonné zastúpenie) alebo na základe dohody o plnomocenstve.

Podľa § 31 ods. 1 Občianskeho zákonníka sa možno dať pri právnom úkone zastúpiť fyzickou alebo právnickou osobou. Za týmto účelom splnomocniteľ udelí plnomocenstvo splnomocnencovi, v ktorom určí rozsah jeho oprávnenia. Udelením plnomocenstva vzniká splnomocniteľovi (zástupcovi) oprávnenie zastupovať splnomocniteľa voči tretím osobám. Plnomocenstvo upravuje externý vzťah zástupcu a zastúpeného. Interný vzťah zástupcu a zastúpeného, ich vzájomné práva a povinnosti sú upravené zmluvou, v závislosti od právneho dôvodu vzniku zastúpenia (napr. mandátna zmluva, príkazná zmluva).<sup>16</sup> Dohodu o plnej moci môže tvoriť každá dohoda, ktorou sa zakladá vnútorný vzťah medzi splnomocniteľom a splnomocnencom, obsahujúca splnomocnenie.<sup>17</sup> Typickým zmluvným základom pre zastúpenie je príkazná zmluva uzatvorená podľa § 724 Občianskeho zákonníka. V prípade zastúpenia je teda potrebné rozlišovať oddelenie interného (napr. na základe príkaznej zmluvy) a externého vzťahu zástupcu a zastúpeného.<sup>18</sup>

Legálna definícia pojmu „plnomocenstvo“ neexistuje. Právna teória označuje *plnomocenstvo za jednostranný právny úkon*<sup>19</sup> zastúpeného, ktorým vyhlasuje voči tretej osobe, resp. tretím osobám, že splnomocnil inú osobu – zástup-

<sup>14</sup> JURČOVÁ, M. 2008. K povahe plnomocenstva ako právneho úkonu, k jeho účinkom a vzniku oprávnenia zastupovať na základe plnomocenstva v platnom Občianskom zákonníku. In *Justičná revue*, 2008, 60, č. 10, s. 1359.

<sup>15</sup> Por. In JURČOVÁ, M. 2008. K povahe plnomocenstva ako právneho úkonu, k jeho účinkom a vzniku oprávnenia zastupovať na základe plnomocenstva v platnom Občianskom zákonníku. In *Justičná revue*, 2008, 60, č. 10, s. 1359–1366.

<sup>16</sup> „Na základe dohody o plnomocenstve vzniká dojednanie o zastúpení len vo vnútornom vzťahu medzi zástupcom a zastúpeným. Oprávnenie zastupovať splnomocniteľa voči tretím osobám vzniká splnomocnencovi udelením plnomocentva.“ In JURČOVÁ, M. 2008. K povahe plnomocenstva ako právneho úkonu, k jeho účinkom a vzniku oprávnenia zastupovať na základe plnomocenstva v platnom Občianskom zákonníku. In *Justičná revue*, 2008, 60, č. 10, s. 1359–1366.

<sup>17</sup> ŠVESTKA, J. 2008. In ŠVESTKA, J. – SPÁČIL, J. – HULMÁK, M. a kol. 2008. *Občianský zákoník I. § 1–459. Komentár*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 272.

<sup>18</sup> JURČOVÁ, M. 2008. K povahe plnomocenstva ako právneho úkonu, k jeho účinkom a vzniku oprávnenia zastupovať na základe plnomocenstva v platnom Občianskom zákonníku. In *Justičná revue*, 2008, 60, č. 10, s. 1359.

<sup>19</sup> JURČOVÁ, M. 2008. K povahe plnomocenstva ako právneho úkonu, k jeho účinkom

cu, aby ho v rozsahu uvedenom v plnomocenstve zastupovala.<sup>20</sup> Plnomocenstvo môže byť udelené písomnou alebo ústnou formou, prípadne inou formou (konkludentne) nevzbudzujúcou pochybnosti o tom, že ide o udelenie plnej moci. Plnomocenstvo musí mať písomnú formu v súlade s § 31 ods. 4 Občianskeho zákonníka vtedy, ak je potrebné, aby sa právny úkon urobil v písomnej forme alebo v prípade, ak sa plnomocenstvo netýka len určitého právneho úkonu.

Vo vzťahu k Zákonníku práce by bolo možné uvažovať o tom, či plnomocenstvo musí mať písomnú formu v prípade, ak sa týka všetkých právnych úkonov a ak ide o taký právny úkon, ktorý musí mať podľa Zákonníka práce písomnú formu. Hoci je podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce<sup>21</sup> pre nedostatok písomnej formy neplatný právny úkon len vtedy, ak tak výslovne ustanovuje Zákonník práce, pre udelenie plnomocenstva na písomné pracovnoprávne úkony je otázne, či by sa mala požiadavka písomnej formy vzťahovať na všetky právne úkony, ktoré musia mať písomnú formu bez ohľadu na to, či je požiadavka písomnej formy spojená s doložkou neplatnosti.

V praxi sa môže stať, že splnomocnenec koná nad rámec, ktorý mu určil splnomocniteľ. Ak prekročí splnomocnenec svoje oprávnenie vyplývajúce z obsahu plnomocenstva, podľa Občianskeho zákonníka je splnomocniteľ viazaný, len pokiaľ toto prekročenie schválil (ratihabícia), a na takýto schválený právny úkon sa hľadí ako na právny úkon platný od začiatku (ex tunc). Ak splnomocniteľ nesúhlasí s takýmto právnym úkonom, je povinný túto skutočnosť bez zbytočného odkladu po tom, čo sa o prekročení dozvedel, oznámiť osobe, s ktorou v jeho mene splnomocnenec konal. Ak takúto skutočnosť neoznámí, platí, že prekročenie schválil. Schválenie prekročenia je nevyvrátiiteľnou právnou domnienkou, jej preukázanie spočíva na tom, kto sa dovoľáva jej existencie.<sup>22</sup>

Ak splnomocnenec pri konaní prekročil svoje oprávnenie konať za splnomocniteľa (alebo konal bez splnomocnenia), je z tohto konania zaviazaný sám,

---

a vzniku oprávnenia zastupovať na základe plnomocenstva v platnom Občianskom zákonníku. In Justičná revue, 2008, 60, č. 10, s. 1360.

<sup>20</sup> BĚLINA, M. 2008. IN BĚLINA, M. a kol. 2008. Zákonník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 2008, s. 47.

<sup>21</sup> Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

<sup>22</sup> SVOBODA, J. a kol. 1996. Občiansky zákonník: 1. diel. Komentár. Bratislava: Eurounion, 1996, s. 67.



ibaže ten, za koho sa konalo, právny úkon dodatočne schváli. Môže nastať situácia, že splnomocniteľ neschváli takéto konanie, osoba, s ktorou splnomocnenec konal, môže od neho požadovať buď splnenie záväzku, alebo náhradu škody spôsobenej jeho konaním.

## Súdna prax

V poslednom období na odborných fórach vyvolalo diskusiu týkajúcu sa zastúpenia v pracovnoprávných sporoch jedno rozhodnutie Najvyššieho súdu SR (Rozsudok NS SR, sp. zn. 4 Cdo 4/2012). Najvyšší súd SR sa v predmetnom rozhodnutí zaoberal platnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa zamestnancovi a okrem iného skúmal, či okamžité skončenie pracovného pomeru podpísali oprávnené osoby.

Okamžité skončenie pracovného pomeru totiž podpísali dve fyzické osoby, pričom k svojim podpisom uviedli funkciu prokuristov, hoci v tom čase ešte prokuristami neboli, avšak v tom čase disponovali splnomocnením (na okamžitom skončení nebola táto skutočnosť uvedená). Z uvedeného splnomocnenia vyplývalo, ako uvádza najvyšší súd vo svojom rozsudku, že „*žalovaný splnomocnil 2. februára 2009 JUDr. O. K. a Ing. J. M., aby konali spoločne v mene splnomocniteľa všetky právne úkony, a to aj vtedy, ak je podľa zákona potrebné osobitné splnomocnenie. Spôsob ich spoločného konania bol určený tak, že písomné úkony konajú splnomocnenci za splnomocniteľa tak, že sa v podaní uvedú ako splnomocnenci OSBD a pripoja k napísanému alebo vytlačenému menu splnomocniteľa svoje meno a podpis. Týmto spôsobom, však konanie osôb na okamžitom skončení nebolo uvedené*“<sup>23</sup>

Najvyšší súd SR skúmal platnosť okamžitého skončenia optikou platnosti právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka, a pripúšťa tak jeho subsidiárnu pôsobnosť vo vzťahu k Zákonníku práce. „*Dovolací súd sa stotožňuje s názorom odvolacieho súdu vysloveným v odôvodnení jeho rozhodnutia a na ktoré v plnom rozsahu poukazuje, keď uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru je písomný právny úkon, na výklad ktorého je potrebné použiť pravidlá pre výklad právnych úkonov upravených v § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ktorý sa subsidiárne aplikuje aj v pracovnoprávných veciach (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce) a vôľa nesmie byť v rozpore s jednoznačným jazykovým prejavom. Označenie osôb, ktoré podpísali okamžité skončenie pracovného pomeru za ža-*

<sup>23</sup> Rozsudok NS SR, sp. zn. 4 Cdo 4/2012.

lovaného, bolo „prokuristi OSBD v Č.“, z čoho jednoznačne vyplýva, že konajú ako prokuristi žalovanej.“<sup>24</sup>

Nie je ambíciou skúmať platnosť tohto konkrétneho spôsobu skončenia pracovného pomeru (okamžitého skončenia) z dôvodu, či bolo podpísané oprávnenými osobami, a posudzovať správnosť súdneho rozhodnutia, avšak poukázať na konštatovanie súdu v tomto rozhodnutí (ktoré je uvedené v závere rozhodnutia a nie je priamo naviazané na skúmanie skutkového stavu a platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, avšak pre aplikačnú prax ide o konštatovanie, ktoré podstatným spôsobom spôsobuje právnú neistotu). Súd totiž považoval za potrebné vysporiadať sa vo všeobecnosti s otázkou konania zamestnávateľa podľa Zákonníka práce.

„Dovolací súd však v tejto súvislosti považuje za potrebné uviesť nasledovné: Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce (v znení ako vyššie), v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Podľa odseku 2, zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

Z uvedeného vyplýva, že predpokladom na to, aby JUDr. O. K. a Ing. J. M., boli **osobami oprávnenými podpísať okamžité skončenie pracovného pomeru** dané 2. februára 2009 žalobkyni v mene zamestnávateľa (pominúc vyššie uvedené), **by bolo udelenie poverenia na právne úkony v súlade s ustanovením § 9 ods. 2 Zákonníka práce**, ktorým môže zamestnávateľ poveriť svojho zamestnanca na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene.

Dovolací súd však dospel k záveru, že JUDr. O. K. a Ing. J. M. **neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia z 2. februára 2009, pretože z obsahu spisu vyplýva, že v čase udelenia im tohto plnomocnenstva, neboli zamestnanci žalovaného.** Táto skutočnosť jednoznačne vyplýva z výpovede právneho zástupcu žalovaného pred odvolacím súdom, kedy na otázku súdu

---

<sup>24</sup> Rozsudok NS SR, sp. zn. 4 Cdo 4/2012.

ohľadne tejto skutočnosti uviedol, že v čase udelenia plnomocenstva zamestnancami žalovanej neboli (por. čl. 159).<sup>25</sup>

Najvyšší súd SR venoval pozornosť konaniu zamestnávateľa a osobám, ktoré môžu konať v jeho mene len z pohľadu Zákonníka práce, avšak nezmienil sa o možnosti zastúpenia podľa § 31 a nasl. Občianskeho zákonníka (hoci súdne rozhodnutie nie je aktuálne, právna úprava, z ktorej rozhodnutie vychádzalo, je aktuálna aj v súčasnosti, a preto možno vychádzať aj z tohto rozhodnutia), hoci sám subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce pripúšťa vo svojom rozhodnutí. Súd zmätočne nerozlišuje poverenie zamestnanca a zastúpenie, dokonca splnomocnenie spája so statusom zamestnanca (v čase udelenia plnomocenstva neboli zamestnancami žalovaného), pričom neodôvodňuje svoj záver, prečo by za zamestnávateľa na základe plnomocenstva mohli konať len zamestnanci (a nie tretie osoby). Súd nevenoval pozornosť tomu, že by splnomocnenie osôb, ktoré podpísali okamžité skončenie, skúmal optikou základného súkromnoprávneho inštitútu zastúpenia podľa Občianskeho zákonníka, čím toto rozhodnutie vyvolalo neistotu, či je možné všeobecné (občianskoprávne) zastúpenie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch.

Vzhľadom na to, že súdna prax je nejednotná v pripustení všeobecného (občianskoprávneho) zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch, uvádzame súdne rozhodnutie, ktoré **zastúpenie pripúšťa** (opäť neskúmame správnosť rozhodnutí či posúdení skutkových stavov, zameriavame sa na argumentáciu súdov vo vzťahu k pripusteniu zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch podľa Občianskeho zákonníka). Krajský súd Banská Bystrica sa zaoberal platnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru aj z pohľadu osôb oprávnených urobiť tento úkon a podpísať ho. Ako dôležité sa javí, že súd vo svojom rozhodnutí pripustil zastúpenie. „**Zákonník práce nevylučuje, aby sa zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou, dal pri právnom úkone skončenia pracovného pomeru zastúpiť splnomocneným zástupcom v zmysle § 31 ods. 1 Občianskeho zákonníka.**“<sup>26</sup>

## Záver

Na základe vyššie uvedeného s prihliadnutím na nejednotnú súdnu prax je potrebné venovať otázke zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťa-

<sup>25</sup> Rozsudok NS SR, sp. zn. 4 Cdo 4/2012.

<sup>26</sup> Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp. zn. 15CoPr/5/2012.

hoch (neberieme do úvahy procesnoprávne zastúpenie, či zákonné zastúpenie zamestnávateľa v obchodnoprávných či občianskoprávných vzťahoch, či problematiku prokúry) náležitú pozornosť, pretože v aplikačnej praxe je denno-dennou záležitosťou zastúpenie zamestnávateľa tretími osobami (mimo radov zamestnancov) a protichodné názory na možnosť zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch neprispievajú k právnej istote nielen účastníkov pracovnoprávných vzťahov.

Dalo by sa konštatovať, že **v teórii ani v praxi sa neobjavujú pochybnosti o tom, či je možné využiť inštitút zastúpenia aj v pracovnoprávných vzťahoch** a je obvyklé, že zamestnávateľa sa dávajú v pracovnoprávných úkonoch voči zamestnancom zastúpiť treťou osobou. Túto prax však spochybňujú súdy niektorými svojimi rozhodnutiami. Možnosť využitia inštitútu zastúpenia potvrdzuje aj prof. Barancová, ktorá pripúšťa zastúpenie aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov s tým, že na zastúpenie je potrebné použiť ustanovenia Občianskeho zákonníka.<sup>27</sup> Prof. Barancová potvrdzuje možnosť zastúpenia zamestnávateľa – právnickej alebo fyzickej osoby a keďže Zákonník práce neupravuje zastúpenie, pre oblasť zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch sa použije Občiansky zákonník.<sup>28</sup>

Možno sa stretnúť s názormi, že zastúpenie nie je možné v pracovnoprávných vzťahoch preto, lebo zákonodarca tento inštitút pre oblasť pracovnoprávných vzťahov zakotviť nechcel (ak by chcel, urobil by tak, a ponechal by právnú úpravu ako v Zákonníku práce z roku 1965). Máme však za to, že ak by úmyslom zákonodarcu bolo sprísniť vtedajšiu úpravu Zákonníka práce z roku 1965 a vylúčiť inštitút zastúpenia, táto skutočnosť by bola v Zákonníku práce výslovne uvedená. Je však potrebné poukázať na to, že Zákonník práce z roku 1965 nebol „previazaný“ s Občianskym zákonníkom, ako je tomu v prípade Zákonníka práce z roku 2001 (vzťah subsidiarity podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce).

Ak zákonodarca nevyhlásil zastúpenie v pracovnoprávných vzťahoch v čase centrálne riadenej trhovej ekonomiky, bolo by nepochopiteľné, ak by takúto úpravu prijal v čase trhového hospodárstva a v čase zvyšovania flexibility pracovného práva a rozširovania dispozitívnych ustanovení Zákonníka práce. V tejto súvislosti sa ako vhodné javí uviesť, že staršia odborná a vedecká literatúra vôbec zastúpenie v pracovnoprávných vzťahoch nekritizovala a pova-

---

<sup>27</sup> BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava, C. H. Beck 2012, s. 171.

<sup>28</sup> BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň, vyd. nakl. Aleš Čeněk 2013, s. 95.

žovala ho za bežnú prax (zastúpenie podľa Zákonníka práce z roku 1965 bolo priamo upravené; a išlo o historické obdobie, v ktorom by sa skôr očakávalo, že by zastúpenie malo byť vylúčené z oblasti pracovnoprávných vzťahov skôr ako v súčasnosti, kedy je tak politický, ako aj hospodársky, ekonomický režim odlišný). Pracovnoprávna literatúra obsahujúca výklad právnej úpravy Zákonníka práce z roku 1965 inštitút zastúpenia hodnotí ako bežný inštitút.<sup>29</sup> Dokonca v literatúre z tohto obdobia možno nájsť výslovne uvedené, že aj zamestnanec sa môže dať zastúpiť, ak je napr. na dovolenke, práceneschopný, zamestnávateľ sa môže dať zastúpiť zase v prípadoch pri prijímaní do zamestnania, uzatváraní dohody o náhrade škody. Dokonca literatúra výslovne rozlišuje medzi poverením (kedy je poverený zamestnanec) a zastúpením (kedy zastupuje iná osoba než zamestnanec), a to najmä v súvislosti s následkami, ktoré by nastali, ak by došlo k prekročeniu oprávnení.<sup>30</sup> Z uvedeného možno uviesť, že sa počítalo so zastúpením pri obvyklých právnych úkonoch. Je teda neodôvodnené nepripustiť možnosť zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch v súčasnosti, kedy Zákonník práce má užší vzťah k Občianskemu zákonníku a inštitút zastúpenia možno považovať za jeden zo základných inštitútov súkromného práva.

Historický výklad právnej úpravy zastúpenia v pracovnoprávných kódexoch možno považovať za argument nielen prípustnosti, ale aj odôvodnenosti existencie tohto inštitútu v pracovnoprávnej oblasti a že úmyslom zákonodarcu nebolo vylúčiť inštitút zmluvného zastúpenia z pracovnoprávných vzťahov prijatím Zákonníka práce v roku 2001. Naopak, aj z dôvodovej správy k súčasnému Zákonníku práce sa uvádza, že „základným cieľom rekonštrukcie pracovného práva Slovenskej republiky je podstatné zníženie donucujúcich ustanovení Zákonníka práce a prehĺbenie princípu zmluvnosti v pracovnoprávných vzťahoch.“ Máme preto za to, že úmyslom zákonodarcu nebolo zakázať zamestnávateľom, aby sa v rámci pracovnoprávných vzťahoch nemohli dať zastúpiť treťou osobou.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovní poměr*. Praha: Práce 1967, s. 15.

<sup>30</sup> KOVAŘÍK, J. In: Witz, K. a kol. *Československé pracovní právo. Učebnice*. Praha: Orbis 1967, s. 100.

<sup>31</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16: *Vyváženost' práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch* (zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.).

# ÚSTAVNÝ PRINCÍP ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE A „ANTIDISKRIMINAČNÉ ŽALOBY“ V KONANÍ PRED ÚSTAVNÝM SÚDOM SLOVENSKEJ REPUBLIKY

## THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF PROHIBITION OF ANTI-DISCRIMINATION AND THE “ANTI-DISCRIMINATION SUITS” IN THE PROCEEDINGS AT THE CONSTITUTIONAL COURT OF THE SLOVAK REPUBLIC

*JUDr. Ludmila Gajdošíková, CSc.*

*sudkyňa Ústavného súdu Slovenskej republiky, Košice*

### **Abstrakt**

Obsahom príspevku je prezentácia uplatňovania ústavného princípu zákazu diskriminácie v rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“). Osobitne sa zameria na rozhodovanie o antidiskriminačných žalobách (predovšetkým podaných sudcami všeobecných súdov). Impulzom pre podávanie antidiskriminačných žalôb sudcov všeobecných súdov bolo rozhodnutie ústavného súdu o „neústavnosti“ zákona o špeciálnom súde a súvisiacich predpisov. Niektorí zo sudcov všeobecných súdov, ktorí podali antidiskriminačné žaloby, sa domáhajú ochrany svojich práv aj v konaní pred ústavným súdom podľa čl. 127 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky v súvislosti s rozhodovaním o ich antidiskriminačných žalobách pred všeobecnými súdmi.

### **Abstract**

The content of the contribution is the presentation of the application of the constitutional principle of prohibition of anti-discrimination in the jurisprudence of the Constitutional Court of the Slovak Republic (further as “Constitutional Court”). It especially focuses on the decision-making on anti-discrimination suits/ complaints (first of all of those brought to the Constitutional Court by the judges of ordinary courts). The impulse for raising anti-discrimination suits by the judges of ordinary courts was linked with the decision of the Constitutional Court in the case of the declared “uncon-

stitutionality” of the Special Court Act and connected legal regulations. Some judges of the ordinary courts, who have raised anti-discrimination suits, are looking for protection of their rights also in the proceedings on constitutional complaints according to Article 127 Section 1 of the Constitution of the Slovak Republic at the Constitutional Court, in connection with the decision-making on the anti-discrimination suits they have raised in ordinary court proceedings.

### **Kľúčové slová**

zákaz diskriminácie, neústavnosť zákona o špeciálnom súde, konanie o sťažnostiach, antidiskriminačné žaloby

### **Key words**

prohibition of discrimination, unconstitutionality of the Special Court Act, proceedings on complaints, anti-discrimination complaints

## **Úvod**

Princíp rovnosti, obsiahnutý v druhej hlave Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) upravujúcej základné práva a slobody, v jej prvom oddiele obsahujúcom všeobecné ustanovenia, je zaradený na prvom mieste (čl. 12 ods. 1 ústavy) a považuje sa za jeden zo základných ústavných princípov uplatňujúcich sa v rozhodovacej činnosti ústavného súdu, v zásade vo všetkých konaniach, najmä v dvoch dominantných, a to v konaní o súlade právnych predpisov podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) a v konaní o sťažnostiach podľa čl. 127 ods. 1 ústavy od 1. januára 2002, t. j. od nadobudnutia účinnosti ústavného zákona č. 90/2001 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov. Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) opakovane zaujímal svoje stanovisko k princípu slobody a zákazu diskriminácie.

## **1 Konanie o súlade právnych predpisov**

Ústavný súd už vo svojich prvých rozhodnutiach prijatých v konaní o súlade právnych predpisov vyjadril svoj právny názor na princípu rovnosti, keď konštatoval, že „rovnosť ako ústavnoprávna kategória nie je absolútna, ale relatívna a nemožno ju chápať mechanicky a rovnostársky“. Takýto právny názor vyslovil už Ústavný súd Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky vo svojich rozhodnutiach sp. zn. Pl. ÚS 38/90 a sp. zn. Pl. ÚS 22/92.

Postupne v ďalšom období vo svojej rozhodovacej činnosti konkretizoval obsah čl. 12 ods.1 a 2 ústavy takto: „Prvou vetou čl. 12 ods. 1 Ústava SR priznáva rovnaké práva všetkým ľudským bytostiam.“ Označené ustanovenie ústavy vo všeobecnej podobe garantuje rovnosť v jej prirodzenoprávnom poňatí, t. j. ľudia sa rodia rovní a sú si rovní v zmysle svojej fyzickej existencie. Takto všeobecne ponímaná rovnosť si ale vyžaduje konkretizáciu pre jednotlivé skupiny subjektov práva, konkrétne právne prípady a právne situácie. V zásade môžeme hovoriť o troch úrovniach konkretizácie:

- a) o všeobecnej konkretizácii z hľadiska rovnosti všetkých subjektov práva pred zákonom bez ohľadu na ich postavenie (charakteristiku) [čl. 12 ods. 1 prvá veta v spojení s čl. 12 ods. 2 ústavy],
- b) o všeobecnej konkretizácii z hľadiska rovnosti subjektov práva pri obmedzovaní (všetkých) základných práv a slobôd [čl. 12 ods. 1 prvá veta a čl. 12 ods. 2 v spojení s čl. 12 ods. 2 ústavy],
- c) o špeciálnej konkretizácii z hľadiska rovnosti dotknutých skupín subjektov práva v špeciálnych prípadoch a situáciách vo vzťahu ku konkrétnym základným právam alebo slobodám [čl. 12 ods. 1 prvá veta, čl. 12 ods. 2 a čl. 13 ods. 3 v spojení so špeciálnymi ustanoveniami ústavy o rovnosti].

K otázke diskriminácie a zákazu diskriminácie vyjadril ústavný súd svoj právny názor v konaní o súlade § 8 ods. 8 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) s čl. 1 ods. 1, čl. 12 ods. 1 prvou vetou a ods. 2 v spojení s čl. 35 ods. 1 až 3, čl. 36, čl. 37 ods. 2, čl. 39 ods. 1 a 2, čl. 40 a s čl. 42 ústavy (sp. zn. **Pl. ÚS 8/04**), keď vyslovil, že: „Na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania možno prijať osobitné vyrovnávacie opatrenia na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým pôvodom alebo etnickým pôvodom... . Rozdielne zaobchádzanie môže ospravedlniť aj nevyhnutnosť prijať pozitívne opatrenia, ktoré by zabezpečili relatívne úplnú rovnosť v praxi s osobitným zreteľom na to, aby ľudia neboli znevýhodňovaní so zreteľom na nejakú charakteristiku, ktorá sa vzťahuje len na tieto osoby, napríklad rasu, etnickú príslušnosť, vierovyznanie, vek a podobne. Takéto opatrenia však musia byť nevyhnutné a proporcionálne a musia vychádzať z odôvodnených potrieb.“

Ústavný súd v tejto veci (sp. zn. **Pl. ÚS 8/04**) definoval aj diskrimináciu, za ktorú vo všeobecnosti považuje „každý spôsob zaobchádzania vrátane odmietnutia takého zaobchádzania s osobou, ktoré je pre túto osobu menej



priaznivé než pre iné osoby so zreteľom na rasu, etnickú príslušnosť, sexuálnu orientáciu a iné ústavne ustanovené charakteristiky“. Vymedzil aj dve roviny princípu rovnosti takto: Vo všeobecnosti a v teoretickej rovine je princíp rovnosti vymedzený ako právo na to, aby sa v rovnakých prípadoch zaobchádzalo s osobami rovnako (formálny prístup) a v rozdielnych veciach sa toto zaobchádzanie odlišovalo (materiálny prístup). Východisko pre materiálny prístup k rovnosti tvorí názor, podľa ktorého v nerovnakých prípadoch treba s osobami zaobchádzať tak, aby to vyjadrovalo ich odlišné postavenie. V týchto prípadoch je však potrebné uvážiť tri navzájom prekrývajúce sa prístupy. Najprv treba vziať do úvahy výsledky, ktoré sa dosiahnu rovnakým alebo nerovnakým zaobchádzaním, najmä z hľadiska výsledku, ktorý je nerovný z hľadiska rozdeľovania, prístupu k pracovným príležitostiam, spravodlivému prístupu ku vzdelávaniu, zaškoleniu, príprave, k tovarom alebo službám.

Rovnosť vo výsledkoch v prerozdeľovaní je zameraná na to, „aby sa prekonal nedostatočné zastúpenia znevýhodnených skupín v pracovných príležitostiach alebo zabezpečil ich spravodlivý podiel na sociálnych výhodách. To môže vyžadovať špeciálne prostriedky na prekonanie takýchto znevýhodnení“.

Rovnosť v príležitostiach znamená, „že skutočná rovnosť sa nemôže dosiahnuť, ak osoby chcú využiť príležitosti, avšak začínajú z rozdielnych podmienok a východísk. Preto rovnosť v príležitostiach sa musí prejaviť v tom, že sa vyrovnajú podmienky, za ktorých sa osoby chcú presadiť v existujúcich príležitostiach. Vyrovnávanie takýchto podmienok vyžaduje škálu špeciálnych opatrení, ktoré sa obvykle označujú ako pozitívne opatrenia na kompenzovanie znevýhodnení alebo odstránenie osobnostných bariér alebo prekážok vytvorených životným prostredím, ktoré bránia participácii na príležitostiach... Na druhej strane však vyrovnávanie nespravodlivej diskriminácie nesmie viesť za žiadnych okolností k tomu, aby sa zo zákazu nespravodlivej diskriminácie stal príkaz na diskrimináciu ostatných skupín ľudí, okrem tých, ktorí sú adresátmi a požívateľmi opatrení odstraňujúcich isté znevýhodnenia alebo prekážok na plné presadenie všeobecného princípu rovnosti.

Rovnosť vo výsledkoch a rovnosť v príležitostiach uznávajú rozmanitosť a rôznorodosť, ktoré vysvetľujú ako existujúce rozdielnosti v spoločenskej realite vedú však napriek rovnakému zaobchádzaniu k nerovnakým výsledkom a zároveň objasňujú aj to, prečo osoby majú nerovnaké príležitosti najmä na pracovnom trhu. Realita zachycuje tieto predpoklady, a preto súčasne tlačí aj na to, aby sa volili asymetrické prístupy k diskriminácii, ktorých výsledkom je zahrnutie členov určitých skupín v dôsledku ich špecifických charakteristík do priestoru rovnosti vo výsledkoch a rovnosti v príležitostiach. Z týchto

dôvodov by rozmanitosť mala byť zohľadňovaná a malo by byť s ňou náležite zaobchádzané. To však vyžaduje určitý druh pozitívneho zaobchádzania, ktoré zohľadní rozdiely v situácii, ale takýto druh zaobchádzania by nemal viesť k protiprávnym alebo inak negatívnym dôsledkom“.

Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) vyslovil právny názor, že podľa čl. 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) nie každé rozdielne zaobchádzanie je diskriminačné: „rozdielne zaobchádzanie je diskriminačné pri neexistencii objektívneho a rozumného odôvodnenia, t. j. ak nesleduje ‚legitímny účel‘ a nie je tu vzťah rozumnej proporcionality medzi použitými prostriedkami a sledovaným účelom“ (napr. *Darby v. Švédsko*, č. 11581/85 z 23. 10. 1990; *Fredin v. Švédsko*, č. 12033/86 z 18. 2. 1991; *Sunday Times v. Spojené kráľovstvo (II)*, č. 13166/87 z 26. 11. 1991).

Za diskriminačnú úpravu možno považovať takú úpravu prístupu k súdnej ochrane, ktorá rovnaké alebo analogické situácie rieši odchylným spôsobom, pričom takýto postup zákonodarca nemôže alebo ani nevie rozumne odôvodniť legitímnym cieľom a tým, že tento cieľ sa musí dosahovať práve zvoleným legislatívnym riešením.

Ústavný súd sa už vo svojej judikatúre priklonil (pozri nálezy vo veciach sp. zn. Pl. ÚS 10/04, sp. zn. Pl. ÚS 23/05, sp. zn. Pl. ÚS 13/09, sp. zn. Pl. ÚS 19/09, ale aj rozhodnutie ústavného súdu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92) k rozhodovacej praxi ESLP, v ktorej sa postupom času ustálil test slúžiaci na posudzovanie zákazu diskriminácie podľa čl. 14 dohovoru. Test nachádza odpovede na tieto otázky:

- (1) či došlo k vyčleneniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny hlavne vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných práv a slobôd,
- (2) či k nemu došlo na základe kvalifikovaného kritéria alebo podobného neospravedliteľného dôvodu,
- (3) či je vyčlenenie na príťaž jednotlivcovi alebo skupine,
- (4) či takéto vyčlenenie nemožno ospravedlniť, pretože buď absentuje dôvod ospravedlnenia (verejný, legitímny záujem), alebo ide o neprimeraný, neproporcionálny zásah.

Pri diskriminačnom teste ústavný súd dôsledne zotráva na pozíciách skúmania právnej úpravy vykazujúcej diskriminačné signály iba v rovine spojenia preskúmaného zvýhodnenia alebo znevýhodnenia s konkrétnym základným právom alebo slobodou (napr. sp. zn. Pl. ÚS 13/2012). Princípy zákazu diskriminácie a rovnosti ľudí nie sú spravidla chránené samy osebe, ale len v súvislosti s porušením iného základného práva a slobody. K porušeniu prin-

cípu rovnosti a nediskriminácie vyjadreného v čl. 12 ods. 2 ústavy môže dôjsť v zásade totiž len v spojení s porušením určitého konkrétneho základného práva alebo slobody, t. j. jeho porušenia sa v zásade možno dovoľávať len v súvislosti s porušením určitého základného práva a slobody alebo ľudského práva alebo základnej slobody vyplývajúcej z kvalifikovanej medzinárodnej zmluvy o ľudských právach a základných slobodách (m. m. pozri napr. sp. zn. Pl. ÚS 14/98, sp. zn. I. ÚS 17/99).

Ústavný súd však už vo svojej judikatúre poukázal na európske trendy, v rámci ktorých občas súdy ústavného typu preskúmajajú aj skutočnosť, či nedošlo k porušeniu rovnosti bez vzťahu ku konkrétnemu základnému právu alebo či nedošlo k porušeniu rovnosti na základe iného než kvalifikovaného kritéria. Súdy tak vlastne skúmajú odôvodnenosť danej právnej úpravy len v kontexte princípu rovnosti (sp. zn. Pl. ÚS 10/04).

Európska konštitucionalistika vrátane ESEP modifikuje tieto východiskové pozície a súdy ústavného typu preskúmajajú aj skutočnosť, či nedošlo k porušeniu rovnosti bez vzťahu ku konkrétnemu základnému právu alebo skôr v širšom vecnom rámci základného práva a zvlášť, či nedošlo k porušeniu rovnosti na základe iného, než kvalifikovaného kritéria, na základe podobného statusu (napr. povolanie).

Ústavný súd sa otázkou rovnosti v právach zaoberal už v celom rade svojich predchádzajúcich rozhodnutí (m. m. sp. zn. Pl. ÚS 3/04, sp. zn. Pl. ÚS 1/2012). Stotožnil sa v nich s chápaním rovnosti, ako ju vyjadril Ústavný súd ČSFR vo svojom náleze sp. zn. Pl. ÚS 22/92 z 8. októbra 1992 (publikovanom pod č. 11 Zbierky uznesení a nálezov Ústavného súdu ČSFR). Ústavný súd ČSFR v ňom poňal rovnosť ako kategóriu relatívnu, ktorá vyžaduje odstránenie neodôvodnených rozdielov. Zásade rovnosti v právach je preto potrebné rozumieť tak, že právne rozlišovanie v prístupe k určitým právam nesmie byť prejavom ľubovôle, nevyplýva z nej však záver, že by každému muselo byť priznané akékoľvek právo.

Právny základ všeobecnej ochrany pred diskrimináciou tvorí zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „antidiskriminačný zákon“), ktorý bol taktiež predmetom posudzovania ústavného súdu, ale paradoxne v časti týkajúcej sa pozitívnych zvýhodnení pre určitú skupinu osôb. V náleze sp. zn. **Pl. ÚS 8/04** ústavný súd rozhodol, že povahou takéto ustanovenie antidiskriminačného zákona je nesúladne s čl. 1 ods. 1 a s čl. 12 ods. 1 prvou vetou a ods. 2 ústavy

a ústavný súd v takomto rozsahu návrhu vyhovel (pozri odôvodnenie a odlišné stanoviská k nálezu). V tejto súvislosti možno poukázať na nasledovné:

Diskriminácia je vo všeobecnosti vymedzená ako každý spôsob zaobchádzania vrátane odmietnutia takého zaobchádzania s osobou, ktoré je pre túto osobu menej priaznivé než pre iné osoby so zreteľom na rasu, etnickú príslušnosť, sexuálnu orientáciu a iné ústavne ustanovené charakteristiky. Rozdielne zaobchádzanie môže ospravedlniť aj nevyhnutnosť prijať pozitívne opatrenia, ktoré by zabezpečili relatívne úplnú rovnosť v praxi s osobitným zreteľom na to, aby ľudia neboli znevýhodňovaní so zreteľom na nejakú charakteristiku, ktorá sa vzťahuje len na tieto osoby, napríklad rasu, etnickú príslušnosť, vierovyznanie, vek a podobne. Takéto opatrenia však musia byť nevyhnutné a proporcionálne a musia vychádzať z odôvodnených potrieb.

Vo všeobecnosti a v teoretickej rovine je princíp rovnosti vymedzený ako právo na to, aby sa v rovnakých prípadoch zaobchádzalo s osobami rovnako (formálny prístup) a v rozdielnych veciach sa toto zaobchádzanie odlišovalo (materiálny prístup). Východisko pre materiálny prístup k rovnosti tvorí názor, podľa ktorého v nerovnakých prípadoch treba s osobami zaobchádzať tak, aby to vyjadrovalo ich odlišné postavenie. V týchto prípadoch je však potrebné uvážiť tri navzájom prekrývajúce sa prístupy. Najprv treba vziať do úvahy výsledky, ktoré sa dosiahnu rovnakým alebo nerovnakým zaobchádzaním, najmä z hľadiska výsledku, ktorý je nerovný z hľadiska rozdeľovania, prístupu k pracovným príležitostiam, spravodlivému prístupu ku vzdelávaniu, zaškoleniu, príprave, k tovarom alebo službám. Rovnosť vo výsledkoch v prerozdeľovaní je zameraná na to, aby sa prekonali nedostatočné zastúpenia znevýhodnených skupín v pracovných príležitostiach alebo zabezpečil ich spravodlivý podiel na sociálnych výhodách. To môže vyžadovať špeciálne prostriedky na prekonanie takýchto znevýhodnení.

Vychádzajúc z modelu materiálneho chápania rovnosti treba uviesť, že nie je dôležité, aké rozdiely medzi ľuďmi existujú, pretože ľudia majú rovnakú hodnotu, a preto zasluhujú rovnakú starostlivosť a rešpekt (čl. 12 ods. 1 ústavy). Vyplýva to zo všeobecných hodnôt ľudskej dôstojnosti, autonómnosti a rovnakej ceny každého individua, ktoré tvoria základ pre zákaz nespravodlivej diskriminácie ľudských bytostí bez ohľadu na ich postavenie v spoločnosti. Na druhej strane však vyrovnávanie nespravodlivej diskriminácie nesmie viesť za žiadnych okolností k tomu, aby sa zo zákazu nespravodlivej diskriminácie stal príkaz na diskrimináciu ostatných skupín ľudí, okrem tých, ktorí sú adresátmi a požívateľmi opatrení odstraňujúcich isté znevýhodnenia alebo prekážky na plné presadenie všeobecného princípu rovnosti.

Pozitívne opatrenia sú zamerané na vyrovnanie príležitostí pre všetkých ľudí. Tieto opatrenia favorizujú tradične diskriminované kategórie ľudí, dovoľujúc im zúčastniť sa súťaže pri využívaní príležitostí, vychádzajúc z rovnakej základne, avšak bez nároku na úspech. Tieto opatrenia obsahujú množstvo techník, ako sú špeciálne školenia, vzdelávacie aktivity, prerozdelenie zdrojov z jednej skupiny do druhej skupiny a ďalšie. Cieľom týchto techník je zabezpečiť spravodlivý priebeh pri využívaní príležitostí a tento cieľ nadväzuje na cieľ materiálnej rovnosti, ktorá vyžaduje, aby nerovnaké situácie neboli riešené rovnako ako tie, ktoré sú štandardnými situáciami.

Ustanovenie, ktoré pripúšťa pozitívne opatrenia, musí byť formulované tak, aby ho bolo možné vnímať ako určitú derogáciu všeobecného princípu rovnosti alebo jeho viac či menej nerovnomerné (vychýlené) uplatňovanie. V tomto smere možno do istej miery poukázať aj na doktríny Súdneho dvora Európskej únie, ktorý zastáva stanovisko, podľa ktorého derogácia všeobecného princípu rovnosti musí byť obmedzená na to, čo je nevyhnutné a proporcionálne na dosiahnutie materiálnej rovnosti prostredníctvom pozitívnych opatrení. Takéto pozitívne opatrenia preto musia byť vykladané zužujúco (vec C-222/84, Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary [1986] ECR 1651 bod 38 a vec C-285/98, Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland [2000] ECR I-69 bod 42).

Z čl. 12 ods. 2 ústavy, ako aj z jeho doterajšieho výkladu prijatého ústavným súdom, na ktorom treba zotrvať, vyplýva, že ústava zakazuje pozitívnu diskrimináciu aj negatívnu diskrimináciu z dôvodov, ktoré sú uvedené v tomto článku, t. j. so zreteľom na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Preto prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení, inak všeobecne uznávaných legislatívnych techník na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým pôvodom alebo etnickým pôvodom, je v rozpore s čl. 12 ods. 2 ústavy, a preto aj s čl. 12 ods. 1 ústavy.

Účelom úpravy čl. 12 ods. 2 ústavy je ochrana pred diskrimináciou. Diskriminácia nie je hodnotenie ľudí podľa ich individuálnych vlastností, ale hodnotenie podľa príslušnosti k určitej spoločenskej skupine. Prvou vetou čl. 12 ods. 2 ústavy sa určujú dôvody, pre ktoré nemožno nikoho diskriminovať (pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie). Ide v podstate o jasné, presne vymedziteľné dôvody, avšak zároveň treba dodať, že taxatívny výpočet prvej vety čl. 12

ods. 2 ústavy sa premieňa na demonštratívny výpočet de facto, a to z dôvodu abstraktnosti zákazu diskriminácie pre „iné zmýšľanie“ a pre „iné postavenie“. Jednotlivé skutočnosti, ktoré môžu byť dôvodom prirodzenej nerovnosti ľudí a na ktoré sa viaže zákaz diskriminácie, sú tak upravené v ústave príkladmo a dávajú priestor na to, aby nikto nemohol byť z týchto dôvodov poškodzovaný, zvýhodňovaný alebo znevýhodňovaný (porovnaj sp. zn. Pl. ÚS 37/95). Demonštratívnosť výpočtu zakázaných dôvodov diskriminácie potvrdzuje aj početná judikatúra ESELP (m. m. rozsudok ESELP, týkajúci sa čl. 14 dohovoru, sťažnosť Engel a spol. v. Nemecko č. 5100/71 z 8. 6. 1976).

Porovnatelnosť subjektov je zásadnou otázkou pri posudzovaní ich diskriminácie. Pokiaľ nie je porovnatelnosť daná, nemôže k diskriminácii dochádzať. Naopak, k diskriminácii dochádza, pokiaľ sa s porovnateľnými subjektmi bezdôvodne zaobchádza odlišne. Ústavný súd je toho názoru, že zákonodarca síce nemôže neodôvodnene zamedziť jednotlivcovi prístup k určitým právam, ale taktiež to neznamená, že musí každému priznať akékoľvek právo. Ústavne akceptovateľným dôvodom pre iné posudzovanie určitej skupiny osôb je dôvod legitímny a primeraný, teda či uvedené rozlíšenie fyzických osôb je za daných okolností vhodné a racionálne obhájiteľné. Zákonná úprava, ktorá zvýhodňuje určitú skupinu osôb, nemôže byť len z toho dôvodu označená za takú, ktorá porušuje princíp rovnosti.

Aj ESELP konštatoval, že rozdielne zaobchádzanie s osobami v analogickom alebo relevantne podobnom postavení je diskriminačné, ak nemá objektívne a rozumné odôvodnenie, ak nesleduje legitímny cieľ, alebo ak neexistuje vzťah rozumnej proporcionality medzi použitými prostriedkami a zámerom, ktorý sa má uskutočniť (Evans v. Spojenému kráľovstvu, sťažnosť č. 6339/05 z 10. 4. 2005). Diskriminácia môže nastať aj v prípade, ak štát bez objektívneho a rozumného dôvodu nepristúpi k rozdielnemu nakladaniu s rozdielnymi osobami, ktorých situácia je podstatne rozdielna (Pretty v. Spojenému kráľovstvu, sťažnosť č. 2346/02 z 29. 7. 2002).

### **3 Konanie o sťažnostiach**

#### **Diskriminácia pri prístupe k verejným a iným funkciám**

Jedným z prvých a kľúčových rozhodnutí z tejto kategórie sťažností bol nález sp. zn. **II. ÚS 5/03**, ktorým ústavný súd rozhodol o porušení základného práva sťažovateľa podľa čl. 30 ods. 4 v spojení s čl. 12 ods. 2 ústavy. Nález sa týkal rozhodovania o sťažnosti neúspešného kandidáta na funkciu predsedu

Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Ústavný súd v súvislosti s namietaným porušením všeobecného princípu rovnosti konštatoval, že o odstránenie zvýhodnenia sa nemôže uchádzať každý, ale len ten, kto sa nachádzal v rovnakej situácii ako neprímerane zvýhodnený, pretože vo vzťahu k nemu sa priznanie neprímeranej výhody javí ako porušenie princípu rovnosti. Tento základný princíp je porušený vždy vtedy, ak sa s jednou skupinou adresátov noriem v porovnaní s inou skupinou zaobchádza inak, hoci medzi oboma skupinami nie sú rozdiely takého druhu a takej závažnosti, že odôvodňujú takéto nerovnaké zaobchádzanie (sudovia najvyššieho súdu, ktorí majú právo na prístup k voleným alebo iným verejným funkciám za rovnakých podmienok bez ohľadu na to, či sú členmi súdnej rady alebo nie).

Vo veci sp. zn. III. ÚS 90/2015 ústavný súd rozhodoval o sťažnosti sťažovateľky, ktorá sa v konaní pred všeobecnými súdmi neúspešne domáhala určenia, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu jej príslušnosti k rómskemu etniku, a to v rámci výberového konania, v ktorom mesto XY obsadzovalo tri pozície terénneho sociálneho pracovníka, pričom sťažovateľka skončila ako štvrtá v poradí. Pracovné miesta boli financované z prostriedkov poskytnutých Fondom sociálneho rozvoja. Ústavný súd konštatoval, že v rozhodnutí absentuje vysporiadanie sa s disparitou medzi kritériami vymedzenými Fondom sociálneho rozvoja a kritériami uvedenými vo vyhlásení výberového konania mestom, čo vo svojich dôsledkoch znamená, že okresný súd v tejto časti dôkaznej matérie nezodpovedal na otázku, či zúženie výhod pre uchádzačov, ku ktorému pristúpilo mesto XY, je alebo nie je skutočnosťou, z ktorej možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (§ 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona).

Ústavný súd vo svojom náleze uviedol, že pokyn Fondu sociálneho rozvoja nespomína uprednostnenie rómskych uchádzačov za podmienky rovnakých, ale „porovnateľných“ kandidátov. Krajský súd (ani okresný súd) sa vôbec nezaoberal interpretáciou použitého pojmu „porovnateľnosť“ vo svetle rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania, a to ani na podklade preukázanej skutočnosti, že pri hodnotení jednotlivých uchádzačiek zohrával úlohu aj subjektívny prvok. Obsahom výberového konania totiž nebol len test a odpoveď na vybranú otázku, ale aj osobný pohovor.

Zároveň však krajský súd nezaujal žiaden hodnotiaci postoj k rozdielom v kritériách výberového konania podľa pokynu Fondu sociálneho rozvoja a podľa vyhlásenia výberového konania mestom, ale o kritériá stanovené mestom sa oprel bez vyhodnotenia ich povahy z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania. Oba konajúce súdy zjavne ignorovali eventualitu črtajúcu sa zo

sťažovateľkou predložených dôkazov a spočívajúcu v tom, že nedovolené diskriminačný prístup mohlo mesto uplatniť už v štádiu určovania kritérií výberového konania, ktorým následne priebeh výberového konania i hodnotenie jednotlivých uchádzačov formálne konvenovali.

Tvrdenú diskrimináciu nemožno skúmať formalisticky len vo väzbe na výberové konanie a jeho výsledky, bez akéhokoľvek zreteľa na časovo a vecne nadväzujúce skutkové okolnosti (prijatie inej neúspešnej uchádzačky, ktorá nespĺňala kvalifikačné predpoklady do pracovného pomeru na pracovné miesto s rovnakou, resp. veľmi podobnou pracovnou náplňou). Práve materiálne hľadisko malo byť v tomto smere pre krajský súd určujúce a s ním sa mal vysporiadať. To však neurobil, čo znamená, že neúspech sťažovateľky vo výberovom konaní hodnotil bez súvislosti s inými skutočnosťami, a tým ani neprihliadol na všetko, čo v konaní vyšlo najavo.

Ústavný súd akceptoval, že vyjadrenie Fondu sociálneho rozvoja, podľa ktorého „mohlo dôjsť k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania“, ktoré však nebolo pre všeobecný súd konajúci o antidiskriminačnej žalobe a priori nijako záväzné. Za problém z hľadiska kvality dokazovania v žalovanom konaní však považovalo skutočnosť, že konajúce sudy nezaujali žiaden relevantný hodnotiaci postoj k tej časti vyjadrenia, v ktorej sa zdôrazňovalo, že na základe preskúmania podkladov z výberového konania, teda na základe významného stupňa objektivizácie vlastných poznatkov Fondu sociálneho rozvoja, boli zreteľne lepšie predpoklady sťažovateľky na prácu sociálnej pracovníčky v porovnaní s úspešnými uchádzačkami.

Z uvedených dôvodov ústavný súd dospel k záveru, že pochybenia v procese hodnotenia dôkazov a skutočností, ktoré v konaní o sťažovateľkinej antidiskriminačnej žalobe vyšli najavo, ako aj na ne nadväzujúca nedostatočnosť odôvodnenia odvolacieho rozsudku krajského súdu, zakladajú právomoc vysloviť porušenie základného práva sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy aj jej práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru, a to tak postupom krajského súdu (hodnotenie dôkazov), ako aj jeho rozsudkom (nedostatočné odôvodnenie).

Ústavný súd nakoniec konštatoval, že pri vyššie uvedených nedostatkoch postupu a rozhodnutia krajského súdu, rasový či etnický faktor nezohrával žiadnu úlohu. Súčasne, ako už bolo uvedené, povaha identifikovaných väd postupu a rozsudku krajského súdu neumožňuje ústavnému súdu dospieť k záveru o porušení tých sťažovateľkiných základných práv a práv hmotnej povahy, ktoré by potvrdilo, že k jej rasovej diskriminácii zo strany mesta došlo a že v dôsledku toho jej okresný súd ani krajský súd potrebnú ochranu pred



rasovou diskrimináciou neposkytli. Ústavne nesprávny postup a rozsudok krajského súdu za týchto okolností ústavný súd nemôže vyhodnotiť ako diskriminačný, lebo by tým neprípustne vstupoval do rozhodovacej právomoci všeobecných súdov.

## 4 Antidiskriminačné žaloby sudcov

### Východiská

Ústavný súd nálezom sp. zn. **PI. ÚS 17/08** z 20. mája 2009 (uverejneným 17. júla 2009 pod č. 290/2009 Z. z.) vyslovil nesúlad zákona č. 458/2003 Z. z. o zriadení Špeciálneho súdu a Úradu špeciálnej prokuratúry a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiacich ustanovení príslušných právnych predpisov upravujúcich otázku Špeciálneho súdu s článkami ústavy. Pre úplnosť možno dodať, že zákonodarca ešte pred uverejnením nálezu v Zbierke zákonov Slovenskej republiky prijal zákon č. 291/2009 Z. z. o Špecializovanom trestnom súde a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorým s účinnosťou od 17. júla 2009 (dňom vyhlásenia zákona) zriadil Špecializovaný trestný súd, ktorý kontinuálne nahradil niektoré právomoci Špeciálneho súdu. S posudzovanou problematikou nesúvisiaci, ale z ústavnoprávneho hľadiska je „zaujímavý“ výrok v náleze o súlade právnych predpisov, a to bod 3 výroku, podľa ktorého právoplatné, ale nevykonané rozsudky Špeciálneho súdu vydané v trestnom konaní do dňa straty účinnosti zákona č. 458/2003 Z. z. o zriadení Špeciálneho súdu a Úradu špeciálnej prokuratúry a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, nie sú na základe tohto rozhodnutia dotknuté dôvodom na obnovu konania podľa ustanovení Trestného poriadku v zmysle § 41b zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“).

Z hľadiska spracovanej problematiky v tejto časti príspevku je relevantná časť odôvodnenia nálezu sp. zn. **PI. ÚS 17/08**, týkajúca sa námietky o porušení zásady rovnakého zaobchádzania a nesúladu právnej úpravy odmeňovania sudcov Špeciálneho súdu. Navrhovateľ totižto namietol, že sudcovia Špeciálneho súdu a sudcovia všeobecných súdov nemajú rovnaké postavenie v zmysle čl. 12 ods. 2 ústavy. Toto tvrdenie vyvodil z právneho názoru ústavného súdu, podľa ktorého „Skutočnosť, či niekto je, alebo nie je duchovným v ktorejkoľvek cirkvi, je jeho iným postavením“ (III. ÚS 64/00). V dôsledku použitia tejto ana-

lógie navrhovateľ namietol pozitívnu aj negatívnu diskrimináciu sudcov na Špeciálnom súde voči sudcom všeobecných súdov, lebo „*Sudcovia Špeciálneho súdu sú z dôvodu svojho iného postavenia v porovnaní so sudcami všeobecného súdu tak znevýhodňovaní ako aj zvýhodňovaní, pričom obsahom súdnictva, ktoré vykonávajú, je rozhodovanie o vine a treste v trestnom konaní rovnako platnom pre činnosť sudov Špeciálneho súdu, ako aj pre sudcov všeobecných súdov*“ s týmto odôvodnením:

„Zákaz diskriminácie ustanovený čl. 12 ústavy je ústavnou zásadou, ktorá vzhľadom na svoju podstatu a účel presahuje medze základných práv a slobôd a má relevanciu aj pre výklad a uplatnenie tých noriem ústavy, ktoré sa nevzťahujú na základné práva a slobody. V materiálnom právnom štáte zákaz diskriminácie predstavuje príkaz, ktorý ústavodarca adresoval štátu ako jeho pozitívny záväzok.

Právne postavenie sudcov, ich práva a povinnosti týkajúce sa výkonu sudcovskej funkcie nemožno zaradiť do systému základných práv a slobôd. Základné práva a slobody sa zaručujú každému, teda aj sudcom, ale v príčinnej súvislosti k výkonu funkcie sudcov majú pasívnu podobu – sudca pri výkone funkcie má ústavnú povinnosť dodržiavať základné práva a slobody priznané účastníkom súdnych konaní a ďalším osobám dotknutým uplatňovaním rozhodovacej právomoci súdov. A predseda, aj právne postavenie sudcov podlieha zásade zákazu diskriminácie, a to preto, lebo štát je povinný rešpektovať ústavnú zásadu rovnakého zaobchádzania aj mimo vzťahov, ktorých predmetom sú základné práva a slobody (čl. 12 ods. 1 prvá veta ústavy).

Národná rada uplatnila svoju všeobecnú zákonodarnú právomoc [čl. 86 písm. a) ústavy] spôsobom konformným s čl. 145 ods. 2 ústavy, keď sudcom na Špeciálnom súde ustanovila práva a povinnosti. Túto právomoc však bola povinná uplatniť v súlade so všetkými normami ústavy a relevantných medzinárodných dohovorov.“

Národná rada priznala sudcom na Špeciálnom súde funkčný príplatok v sume dvojnásobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok [ďalej len „priemerná nominálna mesačná mzda“ (čl. VI bodom 12 zákona č. 458/2003 Z. z., ktorým sa doplnilo znenie § 69 zákona č. 385/2000 Z. z.)], ktorý neskôr zvýšila na šesťnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy [zákonom č. 122/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 141/1961 Zb. o trestnom konaní súdnom (Trestný poriadok) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov; ďalej len „zákon č. 122/2005 Z. z.“], vychádzajúc z toho, že priznanie funkčného príplatku sudcom na Špe-

ciálnom súde je odôvodnené úvahou o inej (podstatne vyššej) miere ich ohrozenia v porovnaní so sudcami všeobecných súdov bez ohľadu na skutočnosť, že agendu zverenú do pôsobnosti Špeciálneho súdu pôvodne vykonávali práve sudcovia všeobecných súdov, a to bez priznania takéhoto finančného ohodnotenia, pričom zákonodarca na eliminovanie vyššej miery ohrozenia sudcov Špeciálneho súdu prijal aj ďalšie opatrenia v podobe obligatórneho zabezpečovania ochrany ich osôb, ich rodinných príslušníkov, ako aj ich obydľí. Vyššiu mieru náročnosti výkonu sudcovskej funkcie na mieste sudcu na Špeciálnom súde navyše zohľadňuje už úprava základného platu sudcov na tomto súde (§ 66 ods. 1 zákona č. 385/2000 Z. z.) v sume zodpovedajúcej 1,3-násobku platu poslanca národnej rady bez ohľadu na dĺžku praxe, t. j. v sume identickej so základným platom sudcu najvyššieho súdu, ako na to vo svojom stanovisku poukázal aj generálny prokurátor. Napokon, do času rozhodovania ústavného súdu sa predpoklad národnej rady o podstatne vyššej miere ohrozenia sudcov na Špeciálnom súde nepotvrdil praktickou skúsenosťou. Sudcovia na Špeciálnom súde neboli vystavení násiliu alebo hrozbe násillia zo strany subjektov podliehajúcich ich rozhodovacej právomoci s väčšou intenzitou ani častejšie, ako sudcovia uplatňujúci súdnu moc na ostatných súdoch Slovenskej republiky. Napriek skutočnému stavu ich ohrozenia národná rada priznala sudcom na Špeciálnom súde funkčný príplatok v sume podstatne vyššej v porovnaní so sumami funkčných príplatkov priznávaných v iných prípadoch a následne ho v krátkom čase (v rozpätí 18 mesiacov) prudko zvýšila z dvojnásobku sumy zodpovedajúcej priemernej nominálnej mesačnej mzde na šesťnásobok tejto sumy.

Podľa väčšiny pléna ústavného súdu (7 sudcov ústavného súdu) takýto prístup zákonodarcu s prihliadnutím na všetky okolnosti späté so zriadením Špeciálneho súdu a jeho postavením – predovšetkým s ohľadom na jeho osobitné črty týkajúce sa osobnej pôsobnosti tohto súdneho orgánu voči držiteľom verejnej moci a bezpečnostných previerok jeho sudcov indikuje nebezpečenstvo ohrozenia nestrannosti sudcov na Špeciálnom súde „skrytou (systémovou) korupciou“ realizovanou štátom. Priznanie funkčného príplatku vo výške šesťnásobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy sudcom na Špeciálnom súde a nepriznanie porovnateľného funkčného príplatku ostatným sudcom na všeobecných súdoch môže mať totiž racionálny základ a väzbu na legitímny cieľ v podobe úsillia o zohľadnenie zvýšených nárokov na výkon funkcie (napr. v dôsledku vyššej miery rizika spojeného s rozhodovaním trestných vecí týkajúcich sa závažnej organizovanej trestnej činnosti), no zjavne mu chýba vzťah

rozumnej proporcionality medzi použitými prostriedkami a sledovaným zámerom.

Väčšina pléna ústavného súdu konštatovala, že „taká zásadná dysbalancia v odmeňovaní sudcov Špeciálneho súdu, ako aj sudcov najvyššieho súdu rozhodujúcich o opravných prostriedkoch proti rozhodnutiam Špeciálneho súdu v porovnaní s odmeňovaním sudcov „ostatných súdov“ porušuje princíp proporcionality limitujúci zásahy zákonodarcu do materiálneho zabezpečenia sudcov, a to tak z hľadiska rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania aplikovateľnej na sudcov v súvislosti s výkonom ich funkcie (čl. 12 ods. 1 ústavy), na čo zhodne poukázali stanoviská generálneho prokurátora, súdnej rady a najvyššieho súdu, ako aj z hľadiska rešpektovania požiadavky zachovania jednotnej sústavy všeobecného súdnictva v štáte v zmysle čl. 143 ods. 1 ústavy, ktorý umožňuje zriaďovanie špecializovaných súdov, no vylučuje kreovanie alternatívnych prvkov súdnej sústavy, ktoré svojím postavením a väzbami na iné zložky štátnej moci vybočujú z rámcov ústavne vymedzujúcich postavenie, štruktúru, vlastnosti a funkčné pôsobenie súdnej moci (predovšetkým prostredníctvom princípov nezávislosti súdov, nezávislosti sudcov a oddeleného výkonu súdnictva od iných orgánov verejnej moci)“, ako aj to, že:

- „legislatívna úprava obsiahnutá v § 69 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. narúša systémové a koncepcné riešenie statusových otázok sudcov. Mzdová či platová diferenciacia v rámci výkonu určitého povolania je síce prirodzenou súčasťou života spoločnosti, preto nemožno rozumne a napokon ani legitímne očakávať jej elimináciu práve pri výkone sudcovského povolania. Rozdiely v odmeňovaní sudcov však musia, rovnako, ako aj v iných oblastiach výkonu verejných funkcií a zabezpečovania štátnych záležitostí, vychádzať z kritérií, ktoré majú objektivizovaný základ a vo vzťahu k celkovému systému odmeňovania platnému pre danú sféru rešpektujú kritériá racionálnosti a primeranosti. Ústavný princíp nezávislosti sudcov zaručený prostredníctvom čl. 144 ods. 1 ústavy totiž limituje zásahy zákonodarcu do ich materiálneho zabezpečenia princípom proporcionality, ktorého zmyslom je garantovať úpravu materiálnych (najmä platových) pomerov sudcov spôsobom eliminujúcim potenciálne tlaky smerujúce k ovplyvneniu ich rozhodnutí a všeobecne k ovplyvňovaniu ich chovania pri hľadaní práva (m. m. sp. zn. Pl. ÚS 12/05),“
- „zákonodarcom zvolený rozsah platového zvýhodnenia sudcov Špeciálneho súdu, ako aj sudcov najvyššieho súdu rozhodujúcich o opravných prostriedkoch proti rozhodnutiam Špeciálneho súdu v porovnaní s odmeňovaním sudcov „ostatných súdov“ by bolo možné považovať za zlu-

čiteľný s uvedeným princípom proporcionality iba v prípade, ak by ho bolo možné odôvodniť okolnosťami mimoriadnej povahy. Žiadne konkrétne dôvody mimoriadneho charakteru však ústavnému súdu v priebehu konania zo strany národnej rady v tomto smere uvedené neboli a nevyplývajú ani z relevantných dokumentov týkajúcich sa legislatívneho procesu (dôvodová správa a záznam z rozpravy národnej rady v súvislosti s prerokúvaním a schválením zákona č. 122/2005 Z. z.)“.

Ústavný súd napokon dospel k záveru o nesúlade „§ 69 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. s čl. 12 ods. 1 ústavy v spojení s čl. 144 ods. 1 ústavy. Z hľadiska dodržiavania kautel vyplývajúcich z ústavného princípu rovnosti zahŕňajúceho požiadavku vylúčenia svojvôle pri odlišovaní právneho statusu subjektov práv je posudzovaná právna úprava vo vzťahu k ostatným sudcom diskriminačná“ (pozri relevantnú časť odôvodnenia).

O skutočnosti, že tento názor nebol jednoznačný, svedčí aj odlišné stanovisko 6 z 13 sudcov ústavného súdu uplatnené podľa § 32 zákona o ústavnom súde k predmetnému nález. K funkčnému príplatku sudcov Špeciálneho súdu sa o. i. v ňom k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a nesúladu právnej úpravy odmeňovania sudcov Špeciálneho súdu uvádza, že argumentácia väčšinového názoru pléna ústavného súdu vychádzala z názoru, že postavenie sudcov Špeciálneho súdu predstavuje ich „iné postavenie“ v porovnaní s postavením sudcov všeobecných súdov tak, ako to namietali aj navrhovatelia. Toto ich iné postavenie malo vyplynúť z priznania im funkčného príplatku ako určitého násobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy, čo samo osebe má podľa ich názoru, ktorý je v súlade s názormi navrhovateľov, za následok porušenie zákazu diskriminácie vyjadreného v čl. 12 ods. 2 ústavy zásadou, že *„základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu... príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie“*.

Poskytnutie funkčného príplatku podľa právneho názoru šiestich sudcov ústavného súdu „však nezasahuje do samotného postavenia sudcov, ktorých výkon funkcie je v zásade na každom súde rovnaký. Pri výkone svojej funkcie sú všetci sudcovia viazaní rovnakým sľubom, ktorý zložili podľa čl. 145 ods. 4 ústavy do rúk prezidenta republiky, a rovnakými právnymi predpismi bez ohľadu na to, na ktorom stupni a na ktorom súde pôsobia. Poskytnutie funkčného príplatku nemôže mať diskriminačný charakter z dôvodu iného postavenia sudcov, pretože nezvýhodňuje sudcov Špeciálneho súdu v ich postavení oproti sudcom všeobecných súdov, čo by mohol byť dôvod na vyslovenie nesúladu právnej úpravy týkajúcej sa funkčného príplatku sudcom Špeciálneho

súdu s čl. 12 ods. 2 ústavy“. Na postavenie sudcu samotný funkčný príplatok však podľa názoru disentuujúcich sudcov nijako nevplyva.

Je nespochybniteľné, že odmeňovanie sudcov patrí do systému odmeňovania uplatňovaného vo verejnej sfére, z verejných zdrojov (zo štátneho rozpočtu). Jednotlivé skupiny zamestnancov tohto sektora sú odmeňované podľa zákonom ustanovených pravidiel. Štát pritom pri odmeňovaní svojich zamestnancov uplatňuje platovú diferenciáciu podmienenú vzdelaním, rokmi praxe, ale aj pracovným zaradením a druhom práce. V prípadoch, keď aj charakter pracovného vzťahu jednotlivých zamestnancov je v zásade rovnaký, dochádza k platovej diferenciácii, avšak jej ústavnosť v konaní pred ústavným súdom došiaľ nebola spochybňovaná.

Funkčné príplatky nemôžu byť neústavné *per se*. Je vecou zákonodarcu, ako bude odmeňovať sudcov Slovenskej republiky, či ide o sudcov rôznych stupňov v rámci všeobecného súdnictva alebo sudcov ústavného súdu. Inak by vznikla skutočná nerovnosť, ak by všetci sudcovia mali rovnaký plat, resp. odmeňovanie. Rovnosť platu by znamenala, že sa neoplatí usilovať o kariérny postup, stačí byť sudcom na najnižšom stupni súdnej sústavy a je záruka, že plat sudcu na takomto súde bude rovnaký ako plat predsedu senátu najvyššieho súdu.

Funkčný príplatok je síce statusovou otázkou sudcov Špeciálneho súdu, ale svojím charakterom je otázkou, ktorej úprava má svoju zákonnú úroveň, t. j. nemá ústavný rozmer. Otázkou nároku na funkčný príplatok sudcov Špeciálneho súdu ustanovujú príslušné zákony. Poskytnutie funkčného príplatku sudcom Špeciálneho súdu nijako nevybočuje z rámca systému poskytovania funkčných príplatkov v určitej podobe aj ďalším skupinám sudcov súdnej sústavy Slovenskej republiky. Z tohto systémového pohľadu bolo podľa názoru disentuujúcich sudcov poskytnutie funkčného príplatku preto vecne akceptovateľné.

Ústavne problematickou sa teda javila otázka, či dosiahnutá úroveň funkčného príplatku sudcov Špeciálneho súdu neprekročila rozumnú mieru proporcionality vzhľadom na platové pomery ostatných sudcov. Väčšina pléna sa pritom nevyjadrila, čo je pre ňu limitom (aký násobok priemernej mesačnej nominálnej mzdy) na konštatovanie porušenia princípu proporcionality (test proporcionality však nebol vykonaný; pozn.). Navrhovatelia totižto nespochybňovali funkčný príplatok ako taký, ale namietali jeho sumu, resp. násobok, ktorý sa dostal z počiatočného dvojnásobku na úroveň šesťnásobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca, a to zákonom č. 122/2005 Z. z.

Podľa odlišného stanoviska optimálnym prostriedkom pre toto zistenie by bolo vykonanie testu „platovej“ proporcionality dvoch skupín sudcov – sudcov všeobecného súdu a sudcov Špeciálneho súdu – týkajúceho sa ústavnej udržateľnosti funkčného príplatku v sume určitého násobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy. To by bol objektívny a ústavne akceptovateľný záver ústavného súdu.

Podľa právneho názoru vyjadrenom v odlišnom stanovisku „zákonodarca zvolenou úrovňou funkčného príplatku nenarušil princíp proporcionality platovej úrovne sudcov Špeciálneho súdu oproti sudcom ostatných súdov spôsobom prekračujúcim ústavne akceptovateľnú mieru, a tým § 69 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. nebol podľa nášho názoru disentujúcich sudcov v nesúlade s čl. 1 ods. 1 ústavy. S argumentmi väčšiny pléna ústavného súdu, že nie sú uvedené žiadne dôvody mimoriadneho charakteru a okolnosti mimoriadnej povahy a že išlo len o hmotný stimul v záujme personálneho obsadenia tohto súdu, avšak bez uvedenia dôvodov, pre ktoré sa Špeciálny súd ťažko personálne formoval“, sa disentujúci sudcovia nemohli vzhľadom na reálnu pôsobnosť Špeciálneho súdu stotožniť.

Konštatovaniu väčšiny pléna ústavného súdu (s. 109), že „*Legislatívna úprava obsiahnutá v § 69 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. narúša systémové a koncepcné riešenie statusových otázok sudcov*“, chyba podľa disentujúcich sudcov ústavného súdu ústavný rozmer, a preto nemohlo byť použité ako argument na vyslovenie protiústavnosti § 69 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. (pozri relevantnú časť odôvodnenia, pozn.).

Nález sp. zn. **PI. ÚS 17/08** vyvolal reakciu sudcov všeobecných súdov, ktorí začali podávať „antidiskriminačné žaloby“, ktorými sa dožadovali/dožadujú vyslovenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a uplatňovali si/uplatňujú náhradu nemajetkovej ujmy. Predmetnú žalobu podalo niekoľko sto sudcov z množiny cca 1 350 sudcov všeobecných súdov, čo je situácia neobvyklá v domacom, ale aj zahraničnom kontexte.

Ústavný súd v konaní o sťažnostiach podľa čl. 127 ods. 1 ústavy v súvislosti s antidiskriminačnými žalobami dosiaľ rozhodoval o troch skupinách otázok, ktoré mali/majú ústavnoprávny rozmer.

## **Nestrannosť sudcov rozhodujúcich o antidiskriminačných žalobách iných sudcov**

Podstatu tejto skupiny sťažností tvoria otázky, že či sudcovia, ktorí sami podali antidiskriminačné žaloby, nie sú pri rozhodovaní o obdobných sťažnostiach svojich kolegov zaujatí.

Ústavný súd tak napr. vo veci sp. zn. **II. ÚS 16/2011** rozhodol nálezom o sťažnosti podľa čl. 127 ods. 1 ústavy tak, že práva sťažovateľa podľa čl. 46 ods. 1 a čl. 48 ods. 1 ústavy boli konaním a rozhodnutím najvyššieho súdu porušené.

Podstatou sťažnosti bola otázka, či najvyšší súd tým, že nevytlúčil krajských sudcov, ktorí sami oznámili svoju možnú zaujatosť z objektívnej stránky v rozhodovaní o (i) vylúčení okresnej sudkyne a (ii) antidiskriminačnej žalobe v druhom stupni (keďže okresná sudkyňa, ktorá rozhodovala o antidiskriminačných žalobách sudcov, ako aj dvaja krajskí sudcovia mali podané takéto žaloby), porušuje základné právo na nestranného sudcu. Okrem toho sťažovateľka namietala, že tým, že o krajských sudcoch rozhodoval dopredu určený jediný senát najvyššieho súdu napriek tomu, že zákon vyžaduje, aby sa vec náhodne prideliť aspoň medzi dva senáty najvyššieho súdu, došlo k porušeniu práva na zákonného sudcu.

Skutočnosť, že žaloby sudcov sa veľmi podobajú (sú z väčšej časti totožné alebo obdobné, ako ústavný súd zistil), znamená, že sudcovia vlastne materiálne rozhodujú vo vlastnej veci. Ak sudca verí svojej žalobe, opak totiž nemožno rozumne predpokladať, tak je ťažko uveriteľné, prakticky „tu a teraz“ neuveriteľné, že by rozhodoval ináč o navlas rovnakej žalobe kolegu. Vzniká tu istá podoba spoluoprávnenia. Všetci sudcovia odvodzujú svoj nárok od jedného a toho istého aktu žalovaného štátu – § 66 ods. 1, § 67 ods. 1, 2 a § 69 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z., čím vlastne čiastočne splýva spoločný skutkový a právny základ všetkých týchto žalôb (stiera sa rozdiel medzi „abstraktným“ právnym názorom na určitú vec a konkrétnym právnym názorom na konkrétny skutkový stav, ktorý má sudca posúdiť). A práve tento rozdiel najvyšší súd nevnímal ani v napadnutom uznesení.

Ústavný súd súhlasil, že (abstraktný) právny názor nemôže byť dôvodom zaujatosti (§ 14 ods. 3 OSP; porov. tiež rozhodnutie ESLP *Walden v. Lichtenštajnsku*, sťažnosť č. 33916/96 zo 16. 3. 2000 a jej prijateľnosť). V antidiskriminačných žalobách sa dá povedať, že sudcovia si odvodzovali svoje nároky z rovnakého skutkového základu, čiže boli, takpovediac, osobne zainteresovaní na určitej právnej kvalifikácii určitého skutkového stavu, pretože (by) to bolo aj pre nich výhodné. Nemožno však prehliadnúť rozdiel medzi právnym diskurzom – vyjadrovaním abstraktného právneho názoru – a medzi situáciou, ak sudca zo svojho právneho názoru vyvodzuje vo svojej vlastnej veci právne konsekvencie tak, že sám na základe daného právneho názoru podá žalobu. O to viac v situácii, ak ide o vec, ktorá je obdobná nielen právne, ale aj skutkovo, pričom je totožný aj účastník konania – odporca a žalobca je tiež ty-



povo rovnaký – sudca. Práve kvôli už popísanej intenzite vyjadrenia právneho názoru sudcami a sudkyňami, ktoré podali antidiskriminačnú žalobu obdobnú tej, o ktorej majú rozhodovať, je veľmi zložitá predstaviť si spôsob, akým by mohli takto založenú prezumpciu zaujatosti vyvrátiť – i. e. je teda ťažké predstaviť si spôsob, akým môžu poskytnúť dostatočné záruky, ktoré túto oprávnenú pochybnosť (z hľadiska zdania nezaujatosti) vyvracajú. Ústavný súd v predmetnej veci ani nemusí posudzovať, či k poskytnutiu dostatočných záruk z hľadiska teórie zdania došlo, keďže ústavnému súdu nie je známe vôbec žiadne konanie predmetného sudcu a sudkyne, ktoré by k poskytnutiu záruk smerovalo. Ich vyhlásenie, že sa necítia vo veci zaujatí, ním byť nemôže, keďže ide iba o vyhlásenie o ich vnútornom stave, teda o stave subjektívnej stránky zaujatosti. Z hľadiska teórie zdania teda ostala založená prezumpcia zaujatosti úplne nevyvrátená.

Ústavný súd preto uzavrel, že o zaujatosti vo veciach antidiskriminačných žalôb sudcov by mali rozhodovať sudcovia, ktorí sami nepodali totožné a obdobné žaloby.

### **Priťahy v konaní o nároku podľa antidiskriminačného zákona**

V tejto skupine sťažností, ktoré začali byť doručované ústavnému súdu väčšinou od roku 2013, ústavný súd dospel v zásade k trom typom rozhodnutí.

Prvým typom rozhodnutí sú rozhodnutia, ktorými ústavný súd vyslovil porušenie práv (sp. zn. III. ÚS 357/2014, sp. zn. III. ÚS 332/2010, sp. zn. II. ÚS 20/2015, sp. zn. III. ÚS 288/2014, sp. zn. II. ÚS 356/2011). Napr. vo veci sp. zn. **III. ÚS 463/2016** – ústavný súd vyslovil porušenie základného práva sťažovateľa na prerokovanie veci bez zbytočných prietahov podľa čl. 48 ods. 2 ústavy a práva na prejednanie záležitosti v primeranej lehote podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru v konaní o nárokoch podľa antidiskriminačného zákona. Ústavný súd identifikoval v konaní okresného súdu nielen obdobia nečinnosti, ale aj nesústredený a neefektívny postup, preto vyslovil, že postupom okresného súdu v konaní došlo k zbytočným prietahom; sťažovateľovi priznal finančné zadošťučinenie 300 € (dožadoval sa 3 000 €). Požadovaná suma primeraného finančného zadošťučinenia v sťažnostiach sudcov je do 10 000 €. Ústavný súd sa pri priznávaní primeraného finančného zadošťučinenia pohybuje zatiaľ v reáliách od 0 do 1 500 €.

Druhým typom rozhodnutí, ktorými ústavný súd rozhodoval/mal rozhodovať o zbytočných prietahoch v konaní a z tohto dôvodu prijal sťažnosť na ďalšie konanie, sú rozhodnutia o sťažnostiach, ktorým pri rozhodovaní o nich vo veci samej nakoniec nevyhovel, a to z dôvodu, že ešte pred podaním sťaž-

nosti ústavnému súdu vzal sudca svoju žalobu na všeobecnom súde späť. Tak tomu bolo vo veci sp. zn. **I. ÚS 148/2016**, kde ústavný súd odôvodnil nevyhovenie sťažnosti tým, že „*vychádzal pri svojom rozhodovaní z toho, že sťažovateľka vzala svoj návrh späť podaním z 8. februára 2016..., teda ešte pred doručením sťažnosti ústavnému súdu 11. februára 2016 a tiež pred prvým pojednávaním na okresnom súde 9. februára 2016, ktorého sa ani nezúčastnila, čím jednoznačne prejavila svoju vôľu v konaní ďalej nepokračovať. Rešpektujúc v zásade výlučné oprávnenie žalobkyne disponovať v občianskom súdnom konaní svojou žalobou a v nadväznosti na to aj so samotným súdnym konaním, ktoré svojou žalobou vyvolala, ústavný súd konštatuje, že sťažovateľka v namietanom konaní ešte pred doručením sťažnosti ústavného súdu právne relevantným spôsobom [prejavením svojej vôle nepokračovať ďalej v tomto konaní (spätvzátím žaloby)] rezignovala na poskytnutie ochrany svojich práv v súvislosti s právnou neistotou, ktorú vo svojej sťažnosti v súvislosti s doterajšou dĺžkou označeného konania namieta. Navyše sa v priebehu konania o svoju vec viac rokov riadne nestarala a sťažnosť na údajné zbytočné prieťahy v konaní, ktoré jej mali spôsobovať ujmu, nikdy ani nepodala. Účinne si teda nestrážila svoje práva [vigilantibus iura (obdobne pozri aj III. ÚS 382/08 a III. ÚS 254/09, I. ÚS 780/2014)]“.*

Ostatnými z tejto skupiny sú rozhodnutia, ktorými ústavný súd odmietol sťažnosti ako zjavne neopodstatnené už pri svojom predbežnom prerokovaní, keď nezistil už v tejto fáze konania žiadnu možnosť vyslovenia porušenia práv pri prípadnom prijatí sťažnosti na ďalšie konanie vzhľadom na absenciu ústavne relevantnej nečinnosti alebo neefektívnej činnosti, ktorú by bolo možné pripísať konajúcemu súdu.

### **Rozhodovanie ústavného súdu o poplatkovej povinnosti účastníka konania, ktorý si pred všeobecným súdom žalobou uplatnil nároky podľa antidiskriminačného zákona**

Vo veci sp. zn. **IV. ÚS 34/2014** ústavný súd rozhodol nálezom o sťažnosti podľa čl. 127 ods. 1 ústavy tak, že práva sťažovateľa podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru boli konaním a rozhodnutím krajského súdu porušené.

Právne závery krajského súdu, na základe ktorých bolo rozhodnuté o poplatkovej povinnosti sťažovateľa, nezodpovedajú sťažovateľom prejavenej vôli obsiahnutej v ním podanej žalobe po pripustení zmeny petitu tejto žaloby. Zo súdneho spisu zjavne vyplýva, že sťažovateľ si v civilnoprávnom konaní pred všeobecným súdom uplatňuje nároky podľa antidiskriminačného zákona, a to okrem iného alternatívne nárok na priznanie primeraného zadosťučinenia

(§ 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona), ako aj nárok na priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch (§ 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona).

Zákonodarca v položke 7d písm. a) a b) sadzobníka zákona o súdnych poplatkoch určil pravidlá spoplatňovania tohto konania podľa osobitného predpisu, pričom rozlíšil konania, v ktorých sa navrhovateľ domáha okrem iného priznania primeraného zadostučinenia [podľa § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona, ktorému zodpovedá položka 7d písm. a) sadzobníka zákona o súdnych poplatkoch], a konania, v ktorých sa navyše domáha i nemajetkovej ujmy v peniazoch [podľa § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona, ktorému zodpovedá položka 7d písm. b) sadzobníka zákona o súdnych poplatkoch].

Podľa názoru ústavného súdu, ak za uvedenej situácie krajský súd v odôvodnení napadnutého uznesenia uviedol, že „nemôže obstať tvrdenie navrhovateľa, že nárok uplatnený podľa § 9 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. podlieha inej poplatkovej povinnosti ako nárok uplatnený podľa § 9 ods. 3 toho istého zákona, nakoľko jednej poplatkovej povinnosti podlieha samotné konanie podľa uvedeného zákona, bez ohľadu, či je navrhovateľom odôvodnený nárok § 9 ods. 2 alebo ods. 3“, tak postupoval svojvoľne, pričom nerešpektoval a opomenul účel príslušnej právnej úpravy a v nadväznosti na to nesprávne aplikoval ustanovenia sadzobníka zákona o súdnych poplatkoch. Krajský súd sa natoľko odchýlil od znenia dotknutých zákonných ustanovení, že zásadne poprel ich účel a význam, v dôsledku čoho je jeho napadnuté uznesenie neakceptovateľné a neudržateľné. Z uvedených dôvodov došlo zároveň napadnutým uznesením aj k porušeniu základného práva sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, ako aj jeho práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru.

Na druhej strane ústavný súd vo veci sp. zn. **I. ÚS 766/2013** rozhodol náležom o sťažnosti podľa čl. 127 ods. 1 ústavy tak, že práva sťažovateľky podľa čl. 46 ods. 1 a čl. 20 ods. 1 ústavy v spojení s čl. 6 ods. 1 dohovoru a čl. 1 Dodatkového protokolu k Dohovoru konaním a rozhodnutím krajského súdu neboli porušené.

Sťažovateľka sa na okresnom súde v predmetnom konaní začatom 24. apríla 2007 domáhala určenia, že jej odmeňovanie je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, preto žiadala zaplatiť z tohto titulu sumu 67 582,81 €, z návrhu ktorého bola vypočítaná výška súdneho poplatku v sume 4 055 €, ktorú sťažovateľka zaplatila. Potom, ako okresný súd uznesením z 23. novembra 2012 pripustil zmenu návrhu z 19. októbra 2012, sťažovateľka zároveň žiadala, aby súd prvého stupňa rozhodol o vrátení preplatku ako rozdielu medzi uvedeným zaplateným poplatkom 4 055 € a sumou, ktorú mala po zmene návrhu

sťažovateľka podľa seba zaplatiť vo výške 66 €. Avšak okresný súd tento návrh sťažovateľky uznesením z 12. februára 2013 zamietol argumentujúc, že nejde o prípad podľa § 11 ods. 2 zákona o súdnych poplatkoch, keďže sa nezaplatil vyšší poplatok, ako sa mal zaplatiť. Krajský súd uznesenie okresného súdu potvrdil ako vecne správne na odvolanie sťažovateľky uznesením z 31. júla 2013.

Ústavný súd sa stotožnil s odôvodnením uznesenia krajského súdu v tom smere, že z hľadiska platenia súdneho poplatku je potrebné považovať za rozhodujúcu tú právnu úpravu, ktorá bola platná v čase podania návrhu na začatie konanie. Súdny poplatok sa správne určil podľa zákona o súdnych poplatkoch, ktorý bol účinný v čase podania tohto návrhu a ktorý bol splatný spolu s poplatkovým úkonom, čo vo svojich dôsledkoch znamená, že dobrovoľným zaplatením súdneho poplatku sťažovateľkou nešlo o platenie bezdôvodné a ani o preplatok. Položka 7d, na ktorú sa odvoláva sťažovateľka, bola do zákona o súdnych poplatkoch zavedená zákonom č. 503/2009 Z. z., ktorý novelizoval zákon o súdnych poplatkoch a ktorý nadobudol účinnosť až 1. januára 2010. Z tohto dôvodu skutočnosť, že sťažovateľka požiadala iba o formálne pripustenie zmeny predmetu žalobného návrhu 19. októbra 2012 bez zmeny jeho petitu, teda v čase, keď už bola súčasťou zákona o súdnych poplatkoch aj položka 7d, nemôže byť dôvodom na vrátenie sťažovateľkou požadovanej sumy preplatku na zaplatenom súdnom poplatku. Opačná interpretácia by vytvorila priestor pre obchádzanie zákona o súdnych poplatkoch účelovým čiastočným späťvzatím návrhu, hoci jeho petit zostal nezmenený, lebo sťažovateľka naďalej okrem iného žiadala aj zaplatenie nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 287 810 €.

S ohľadom na uvedené skutočnosti nešlo v danej veci o interpretáciu aplikovaných zákonných ustanovení odvolacím súdom vybočujúcu z medzí ústavnosti, a preto neostávalo, než len ústavnej sťažnosti nevyhovieť, bez prihliadnutia na opačné rozhodnutia krajského súdu i ústavného súdu (IV. ÚS 34/2014), ktoré opomenuli, že položka 7d písm. a) a b) sadzovníka zákona o súdnych poplatkoch sa na výšku a splatnosť súdneho poplatku z podaného návrhu v roku 2007 nevzťahovala (preto ide o rozhodnutie *per incuriam*).

# OCHRANA OZNAMOVATEĽOV PROTISPOLOČENSKEJ ČINNOSTI<sup>1</sup>

## THE PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS

*doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.; JUDr. Monika Seilerová, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická  
fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach*

### **Abstrakt**

Oznámenie protispoločenskej činnosti (napr. korupcie, zneužitie postavenia alebo rozhodovania) môže spôsobiť ohrozenie právneho statusu oznamovateľa – zamestnanca, zhoršiť jeho pracovnú pozíciu, ohroziť príjem či ekonomickú stabilitu. Článok analyzuje právne možnosti ochrany zamestnanca – oznamovateľa protispoločenskej činnosti, rozoberá praktické dôsledky oznamovania pre existujúci pracovnoprávny vzťah a zamýšľa sa nad prínosom zákonných foriem ochrany subjektívnych práv zamestnanca.

### **Abstract**

Whistleblowing (corruption, abusing the position or decision making) may cause endanger the legal status of whistleblower – employee, degrade his professional position, endanger income or economic stability. The article analyzes legal possibilities of employees' protection – protection of whistleblower, discusses the practical impacts of whistleblowing for the existence of labour – law relation and consider the benefits of legal forms of individual rights of employee.

### **Kľúčové slová**

oznamovanie, protispoločenská činnosť, chránený oznamovateľ, pozastavenie účinnosti právneho úkonu

### **Key words**

whistleblowing, unfair business, protected whistleblower, cessation of effectiveness of legal act

---

<sup>1</sup> Príspevok predstavuje čiastočný výstup z riešenia grantového projektu APVV-14-0598: „Elektronizácia v podnikaní s akcentom na právne a technické aspekty“.

## Úvod

Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj zákon alebo aj zákon o oznamovaní) je mladým právnym predpisom, účinným od januára 2015, preto je predčasné hodnotiť ho a vyriešiť úsudok o jeho spoločenskom a právnom prínose pre legislatívu a prax. Predmet jeho úpravy – správanie sa pri oznamovaní protispoločenskej činnosti a ochrana zamestnancov, pokiaľ títo sú oznamovateľmi takejto činnosti, nebýva stredobodom pozornosti pracovnoprávnej odbornej komunity a vo víre ďalších, akútnych problémov pracovného práva zostáva nepovšimnutý. Napriek tomu, alebo práve preto sa koncentrujeme na viaceré otvorené, možno výkladovo sporné, či terminologicky a konštrukčne (ne)adekvátne normované pravidlá správania sa subjektov v procese oznamovania protispoločenskej činnosti a nakladania s oznámeniami o nej.

Medzi aktivity zamerané na potieranie nežiaducej protispoločenskej činnosti, napríklad korupčného správania jednotlivcov zneužívajúcich svoje postavenie, funkciu, pracovnú pozíciu či rozhodovaciu právomoc patrí i možnosť využitia zákonného prostriedku – oznamovania týchto praktík príslušným štátnym orgánom alebo ďalším subjektom. Oznamovateľ protispoločenskej činnosti je oprávnený požiadať o poskytnutie právnej ochrany pri obave pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v prípade, že jeho subjektívne práva v zamestnaní, príjem alebo ekonomická stabilita môžu byť v dôsledku podaného oznámenia ohrozené.

Cieľom nášho skúmania je analýza právnych aspektov oznamovania protispoločenskej činnosti, osobitne prípadov pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa voči oznamovateľom. Zamýšľame sa tiež nad praktickým uplatnením zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti v praxi a nad očakávaným prínosom zákonnej ochrany dotknutého zamestnanca pred možnými postihmi zo strany zamestnávateľa. Zaujímavou je aj otázka použitia zákonom neurčenej formy oznámenia závažnej protispoločenskej činnosti alebo formy podnetu o protispoločenskej činnosti. Je prípustná aj elektronická forma podania? Ak áno, s akými dôsledkami, a hlavne, aké riziká pre zúčastnené strany hrozia pri jej voľbe a uplatnení? Odpoveď na túto otázku však svojim rozsahom výrazne presahuje rozsah tohto príspevku, preto sme sa rozhodli sa ňou zaoberať mimo neho v samostatnej právnej analýze.

## 1 Oznamovanie nekalých praktík – whistleblowing

Predmetom záujmu slovenského zákonodarcu sa problematika neformálne označovaného „whistleblowingu“ a právna ochrana oznamovateľa stali až po tom, čo sa prax oznamovania podozrenia z protiprávneho konania rozšírila po roku 2000 v USA a západnej Európe. Počnúc vymedzením Medzinárodnej organizácie práce,<sup>2</sup> cez právne akty a pracovné dokumenty orgánov Európskej únie a Rady Európy,<sup>3</sup> cez spektrum odborných názorov až po právne poriadky jednotlivých štátov, ktoré sa navonok v nepatrnej miere odlišujú, aj keď sledujú ten istý cieľ, možno whistleblowing označiť ako *oznamovanie činnosti, ktorá je nelegálna, respektíve rozporná s morálnymi pravidlami v spoločnosti, uskutočňujúca sa v organizáciách súkromného alebo verejného sektora, realizovaná za účelom prijatia nápravných opatrení*. Inak povedané, „whistleblowing je „oznámenie členov organizácie o nelegálnych, nemorálnych alebo nelegitímnych praktíkách, ktoré sú pod kontrolou ich zamestnávateľov, a to osobám alebo organizáciám, ktoré môžu byť schopné vykonať potrebné opatrenia“.<sup>4</sup> Oznámenie však musí byť urobené *v dobrej viere*, teda založené na presvedčení oznamovateľa o pravdivosti získaných skutočností o protispoločenskej činnosti v momente jej oznámenia v rámci vedomostí, ktorými v danom momente disponuje a ktoré sú mu známe.

Pojem whistleblowingu nemal v slovenskom právnom poriadku svoj ekvivalent, ktorý by zodpovedal jeho obsahu<sup>5</sup> až do prijatia zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Zákon odlišuje závažnú protispoločenskú čin-

---

<sup>2</sup> Medzinárodná organizácia práce vymedzuje whistleblowing v tzv. lexikóne MOP ako „Oznamovanie zamestnancov alebo bývalých zamestnancov o nelegálnych, nebezpečných alebo neetických praktíkách zamestnávateľov.“ Dostupné na: <http://www.ilo.org/thesaurus/default.asp>.

<sup>3</sup> Pre účely tohto príspevku ponechávame bokom bližšiu špecifikáciu viacerých právnych aktov alebo nezáväzných dokumentov, napr. Smernice 95/46/ES Európskeho parlamentu a Rady z r. 1995 o ochrane fyzických osôb v súvislosti so spracovaním osobných údajov a o voľnom pohybe týchto údajov, Dohovory Rady Európy o korupcii, či Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy č. 2014/7 o ochrane whistleblowerov.

<sup>4</sup> MESMER – MAGNUS, J. R., Whistleblowing in Organizations: An examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Relations. In: Journal of Business Ethics, Volume 62, Issue 3, 2005, p. 278.

<sup>5</sup> OLŠOVSKÁ, A. – HRUŠOVSKÁ, V., Whistleblowing na pracovisku – právna úprava, teória a prax na Slovensku. In: PICHRT, J. (ed.), Whistleblowing. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 128.

nosť<sup>6</sup> od protispoločenskej činnosti. Hlavným rozlišovacím ukazovateľom je intenzita následkov konania páchatel'ov pre spoločnosť.

Zistenie zamestnávateľa, že jeho zamestnanec je oznamovateľ protispoločenskej činnosti,<sup>7</sup> môže uňho vyvolať nepredvídateľnú reakciu až do podoby zastrašovania zamestnanca, jeho diskriminácie, či snahy neoprávneného skončenia pracovného pomeru.

Zákon<sup>8</sup> zaviedol systém dvojakého oznamovania nekalých praktík, a to externé a interné vybavovanie oznámení. Interný systém sa javí ako menej „škodlivý“ pre zamestnávateľov z hľadiska právnych následkov pre nich, najmä z pohľadu zachovania renomé jeho obchodného mena, resp. pôsobenia v spoločenskom priestore. Avšak využitie vnútorného systému vybavovania a riešenia podnetov predstavuje z nášho pohľadu iba čiastkové riešenie problému, ktorého praprčina bude naďalej existovať a nezabráni tak pokračovaniu realizácie nekalej praktiky.<sup>9</sup> Domnievame sa, že zamestnávateľovi vo viacerých prípadoch, hlavne ak o nekalej činnosti sám vie, alebo ju praktizuje, pre „tiché, rýchle a neškodné vybavenie oznámenia, resp. podnetu“ vcelku vyhovuje forma interného systému a pri minimálnom náznaku odhalenia nekalej praktiky urobí rýchle „opatrenia“, ktorými sa pokúsi zahľadiť – zahľmiť konkrétne procesy (napr. v účtovníctve).

**Pri externom vybavovaní** oznamovateľ – whistleblower – zároveň s oznámením nekalej činnosti alebo popri ňom i neskôr (v priebehu trestného konania či konania o správnom delikte) môže *žiadať o poskytnutie ochrany* prokurátora, prípadne súd, ktorý vo veci koná alebo správny orgán v rámci konania o správnom delikte. Ak príslušný orgán zistí, že žiadosť o ochranu je opodstatnená, oznámi písomne inšpektorátu práce, zamestnávateľovi i oznamovateľovi,

---

<sup>6</sup> Príkladom uvádzame, že ide o trestné činy korupcie, trestné činy verejných činiteľov, alebo trestné činy, pri ktorých Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky, vrátane správnych deliktov, za ktoré možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur.

<sup>7</sup> Ekvivalent whistleblowera v zákonomnom pojmosloví predstavuje **oznamovateľ** ako fyzická osoba, ktorá podľa ustanovenia § 2 ods. 1 písm. a) zákona *v dobrej viere urobí oznámenie orgánu príslušnému na prijatie takéhoto oznámenia*.

<sup>8</sup> Právne možnosti ochrany zamestnanca rozširuje i zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce, napríklad podľa ustanovenia § 13 ods. 2, ods. 3 a ods. 6 Zákonníka práce o zákaze diskriminácie z dôvodu oznámenia kriminality či inej protispoločenskej činnosti, vrátane ustanovenia § 79 ods. 3 o nárokoch pri domáhaní sa neplatného skončenia pracovného pomeru.

<sup>9</sup> Podobne pozri MESMER – MAGNUS, J. R., Whistleblowing in Organizations: An examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Relations. In: Journal of Business Ethics, Volume 62, Issue 3, 2005, p. 278.



že sa osobe poskytuje ochrana zo strany inšpektorátu práce pred akýmkoľvek pracovnoprávnymi úkonmi zamestnávateľa, na ktoré dotknutý zamestnanec nedal súhlas. Doručením písomného oznámenia zo strany prokurátora, súdu alebo správneho orgánu potvrdzujúceho, že fyzická osoba urobila oznámenie a požiadala o ochranu, teda že je oznamovateľom, sa táto **stáva chráneným oznamovateľom**.

Nadobudnutie statusu chráneného oznamovateľa má zásadný význam pre ďalší vývoj obsahu pracovnoprávneho vzťahu medzi ním a jeho zamestnávateľom, prípadne i pre existenciu tohto vzťahu. Podľa ustanovenia § 7 ods. 1 „Zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu (ďalej len ‚pracovnoprávny úkon‘) voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, iba s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce.“<sup>10</sup> Zo znenia zákona je zrejmé, že zákonodarca síce použil dva pojmy – právny úkon, rozhodnutie – ale oba scelil pre účely ďalšieho ich použitia do jedného výrazu s označením „pracovnoprávny úkon“. Ich spoločnou črtou z hľadiska praktického upotrebenia je, že k ich vydaniu zamestnanec nedal súhlas. Rozhodnutie, vzhľadom na jeho povahu, nie je súkromnoprávnym úkonom, avšak nie je jasné, či bude individuálnym právnym aktom alebo tým, čo teoretici práva nazývajú *variae causarum figurae*.<sup>11</sup> Kumulácia pojmu právny úkon a pojmu rozhodnutie pod jednotiaci názov „ďalej len pracovnoprávny úkon“ je máťúca. Vieme z účelu zákona, že zákon chráni zamestnanca, avšak pred akým konaním zamestnávateľa ho chráni? Iba pred právnymi úkonmi zamestnávateľa? Alebo aj pred individuálnymi právnymi aktmi – rozhodnutiami orgánov verejnej moci, ak ide o zamestnanca v štátnej službe alebo služobnom pomere, či aj pred právnym konaním, ktoré nie je (súkromno)právnym úkonom, a nie je ani individuálnym právnym aktom (pred *variae causarum figurae*)?

Zamyslenie vyvoláva tiež terminológia „... **na ktorý zamestnanec nedal súhlas**“ a dopad na jej realizáciu v praxi. Má sa na každý pracovnoprávny úkon vyžadovať súhlas zamestnanca, aj pokiaľ by išlo o jednostranný úkon? Vo svojej podstate najčastejšie logicky pôjde o jednostranné právne úkony, urobené na časovej osi po podaní oznámenia o závažnej protispoločenskej činnosti zamestnancom. Spravidla také, ktoré môžu spôsobiť zhoršenie právneho statusu zamestnanca pri výkone práce, a to či už v otázke mzdového ohodnote-

<sup>10</sup> Predchádzajúci súhlas sa v zmysle ust. § 7 ods. 1 zákona nevyžaduje, ak sa úkonom priznáva nárok, alebo ide o úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti nezávislej od zamestnávateľovho posúdenia.

<sup>11</sup> Podľa V. Knappa je to napr. odvracanie škody hroziacej inému, alebo konanie vo verejnom práve, hlasovanie. Bližšie KNAPP, V.: *Teorie práva*, C. H. Beck. Praha, 1995, ISBN 80-7179-028-1, s. 141.

nia, nenárokových zložiek mzdy, preradenia zamestnanca na inú prácu, až po jednostranné skončenie pracovného pomeru. *Dôvodová správa* k zákonu vysvetľuje, že *ochrana zamestnanca má spočívať v odsúhlasení takého pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa voči zamestnancovi, na ktorý nie je potrebný zamestnancov súhlas.*<sup>12</sup> Inými slovami to znamená, že k právnomu úkonu inak zákon súhlas zamestnanca nevyžaduje. Premietnuté do praxe: keď sa zamestnávateľ rozhodne odňať zamestnancovi nenárokovú nadtarifnú zložku mzdy (k čomu ho Zákonník práce oprávňuje urobiť autonómne, bez ingerencie zamestnanca), v zmysle dôvodovej správy pôjde o prípad, kedy sa k rozhodnutiu zamestnávateľa nevyžaduje zamestnancov súhlas. To predstavuje podľa zákona o oznamovaní situáciu, keď vydanie platného rozhodnutia je podmienené predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce.

Platnosť pracovnoprávneho úkonu, ktorý zamestnávateľ pripravuje, je podmienená pozitívnym rozhodnutím štátneho orgánu, čím sa sleduje preventívny rozmer. *Zákonodarca pri sledovaní preventívneho rozmeru tejto podmienky vstupuje do sféry súkromnoprávnej autonómie (zamestnávateľského) subjektu a z hľadiska spoločenských potrieb zvýrazňuje preferenciu verejného záujmu na ochrane oznamovateľa pred uplatňovaním individuálnych záujmov zamestnávateľa.* Vnímanie tohto opatrenia ako princípu je pozitívne, avšak jeho realizácia môže mať rozmanité, i neželané podoby.

Pracovnoprávny úkon bez predchádzajúceho súhlasu inšpektorátu práce je podľa ustanovenia § 7 ods. 8 zákona neplatný. V tejto súvislosti konštatujeme, že *zákon rozširuje dosiaľ známe a upravené dôvody neplatnosti právnych úkonov v pracovnom práve o nový dôvod, ktorým je neudelenie predchádzajúceho súhlasu inšpektorátu práce s právnym úkonom zamestnávateľa.* Vecný výpočet dosiaľ známych, zákonne upravených dôvodov neplatnosti právneho úkonu v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej aj ZP) sa konkretizuje zákonom o oznamovaní protispoločenskej činnosti o udelenie predpísaného súhlasu s právnym úkonom zamestnávateľa zo strany inšpektorátu práce.

V uvedených prípadoch dochádza k výraznému obmedzeniu autonómie vôle zamestnávateľa, a **to od samého počiatku** realizácie právneho úkonu, resp. od okamihu, keď úmysel urobiť pracovnoprávny úkon sa začína pretvárať na prejav vôle. Naopak, pri pozastavení účinnosti právneho úkonu, ako ďalšom z opatrení ochrany<sup>13</sup> oznamovateľa protispoločenskej činnosti (ako bude

---

<sup>12</sup> Bližšie pozri: *Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti.* Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=6&ID=1111>.

<sup>13</sup> Pojem **ochrany oznamovateľov** môžeme chápať v širšom a užšom zmysle, respektíve v zmysle legislatívneho vyjadrenia zákonodarcu a v zmysle nami vnímaného mechaniz-

uvedené v texte nižšie), zákonodarca obmedzuje autonómiu vôle **iba čiastočne a časovo ohraničene, keď zasahuje už do prejavenej vôle zamestnávateľa.**

## 2 Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu a jeho teoretické aspekty

Mechanizmus vytvorenia a fungovania vnútorného systému vybavovania podnetov, participácia inšpektorátu práce na mechanizme účinnosti pracovnoprávneho úkonu ovplyvňuje hranice „slobody“ právneho konania zamestnávateľa voči zamestnancovi a kumuluje ďalší súbor jeho zákonných povinností. Nerovné postavenie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu vyvažuje ďalšia rovina právnej ochrany, ktorej uplatnenie je „pred-súdne“, s účelom pôsobiť urýchlene. Do oprávnenej sféry hospodárskych a majetkových záujmov zamestnávateľa zákonodarca vsunul – povedané športovou terminológiou – „žltú kartu“ v podobe pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý podal podnet.

Zákon umožňuje, aby zamestnanec ako *osoba, ktorá podala podnet v rámci vnútorného systému zamestnávateľa*,<sup>14</sup> požiadala inšpektorát práce o **pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa**, ak sa domnieva, že tento úkon urobil v súvislosti s podaním podnetu.<sup>15</sup> Podmienkou je, že musí ísť o pracovnoprávny úkon, **s ktorým zamestnanec nesúhlasí** (ust. § 13 ods. 1). Zrejme i tu pôjde zväčša o *jednostranné právne úkony zamestnávateľa a rozhodnutia zamestnávateľa*. Dvojstranné právne úkony sú „súčtom“ súhlasných prejavov vôle. Ak zamestnanec, ktorý podal podnet, nesúhlasí s návrhom zamestnávateľa, napríklad s návrhom na skončenie pracovného pomeru

---

mu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Uvedené je bližšie konkretizované v nasledujúcej časti príspevku.

<sup>14</sup> Interný systém vybavovania oznámení je podľa ustanovenia § 11 zákona obligatórne záväzný pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov a zamestnávateľa, ktorý je orgánom verejnej moci. Uvedené ale nevylučuje, aby si takýto systém prostredníctvom vnútorných predpisov dobrovoľne zaviedli aj iní zamestnávateľa.

<sup>15</sup> V porovnaní s oznámením podľa ustanovenia § 2 ods. 1 písm. a) **je podnet koncipovaný širšie** a zahŕňa ako oznámenie závažnej protispoločenskej činnosti (vrátane anonymného oznámenia), tak i neanonymné podanie fyzickej osoby o *inej protispoločenskej činnosti*. Pri identifikácii „inej“ protispoločenskej činnosti možno vychádzať zo zákona č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti. Podľa ustanovenia § 3 písm. c) zákona je inou protispoločenskou činnosťou konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ako aj konanie, ktoré nie je priestupkom ani iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.

dohodou, dohoda nemôže byť platne uzatvorená. Tento príklad však nekonvenuje dikcii ust. § 13 ods. 1 zákona. Aby sme ho mohli pod toto znenie podriaďiť, muselo by ísť o už urobený (dokonaný) pracovnoprávny úkon zo strany zamestnávateľa, taký, s ktorým síce zamestnanec nesúhlasí, ale ktorý vyvoláva právne účinky. Nemalo by zmysel pozastaviť účinnosť dohody o skončení pracovného pomeru, na ktorej sa zmluvné strany slobodne dohodli. Právne účinky tejto dohody nie sú relevantné vo vzťahu k účelu zákona – chrániť zamestnanca pred preňho nepriaznivým konaním zamestnávateľa. Z toho vyplýva, že dvojstranné právne úkony nie sú tie, s ktorými zákonodarca pracoval v ust. § 13 ods. 1 zákona. S ohľadom na logický výklad znenia zákona máme za to, že zákonodarca mienil jednostranné právne úkony, ktoré podľa príslušných ustanovení pracovnoprávnych predpisov môže platne urobiť len so súhlasom zamestnanca.

No formulácia „...úkon, s ktorým zamestnanec nesúhlasí“ (§ 13 ods. 1 zákona) nevyjadruje podľa nášho názoru to, čo vyjadruje znenie „...oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas...“ (§ 7 ods. 1 zákona).

Osoba, ktorá dala podnet o protispoločenskej činnosti svojmu zamestnávateľovi, je **oprávnená žiadať inšpektorát práce o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa**.<sup>16</sup> Ak je dôvodné podozrenie, že úkon bol urobený v súvislosti s podaním podnetu, a teda zistí sa príčinná súvislosť medzi nimi, inšpektorát práce vydá potvrdenie o pozastavení účinnosti, ktoré doručí obom stranám.<sup>17</sup> Pozastavenie účinnosti právneho úkonu začína plynúť dňom doručenia potvrdenia inšpektorátu práce osobe, ktorá podnet podala. Zároveň sa odkladá vykonateľnosť právneho úkonu zamestnávateľa voči zamestnancovi – podávateľovi podnetu. Ochrana je však v tomto prípade **dočasná** (na rozdiel od ochrany poskytovanej chránenému oznamovateľovi, ktorá môže trvať až do skončenia pracovnoprávneho vzťahu) a trvá iba 14 dní. Ďalej je daná možnosť, aby zamestnanec podal návrh na nariadenie neodkladného opatrenia na príslušný súd (§ 324 a nasl. zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok – ďalej aj CSP), čo má za následok, že zákonná ochrana zamestnanca sa predlžuje až do doby nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu.

Ďalším špecifikom pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu, ktorý zamestnávateľ robí voči zamestnancovi je to, že účinnosť právneho úkonu

---

<sup>16</sup> Je tak povinná urobiť v subjektívnej lehote 7 dní odkedy sa o pracovnoprávnom úkone zo strany zamestnávateľa dozvedela (§ 13 ods. 1).

<sup>17</sup> O žiadosti na pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu je inšpektorát práce povinný rozhodnúť bezodkladne (§ 13 ods. 2 zákona).

je viazaná na „výsledok“ aplikácie práva, vydaného inšpektorátom práce vo forme zákonom označeného **potvrdenia**. Usudzujeme, že zákonodarca tým, že výsledok „rozhodovacieho/posudzovacieho procesu“ inšpektorátu práce označil ako potvrdenie, podcenil význam a závažnosť tohto výstupu. Potvrdenie predsa zamedzuje pôsobeniu účinkov právneho úkonu a zásadne, i keď potenciálne, dočasne ovplyvňuje právny vzťah zamestnanca a zamestnávateľa. Nazvať to, čo je výstupom inšpektorátu práce v danej veci „potvrdením“, je veľmi netypické. Je pozoruhodné, že výstup procesu, v ktorom inšpektorát práce z pozície orgánu verejnej moci zasahuje do práv a povinností zmluvných strán pracovného pomeru, nemá právny charakter a náležitosti rozhodnutia. Možno sa pýtať, aké účinky potvrdenie má, konštitutívne alebo deklaratórne? Ak inšpektorát práce uzná dôvody ochrany zamestnanca, a teda, že sú naplnené obe zákonné podmienky kumulatívne, vytvára novú právnu situáciu s účinkami do budúcnosti, konštituuje nový právny stav. Inšpektorát práce v daných prípadoch plní funkciu akéhosi medzistupňa, na ktorý sa obracia zamestnanec, aby sa neobrátil priamo na súd (prípadne, kým sa neobráti priamo na súd).

Dôvodová správa k zákonu k odloženiu účinkov pracovnoprávneho úkonu uvádza: „*pri právnych úkonoch v pracovnoprávnych vzťahoch bude pozastavenie znamenať dočasnú neúčinnosť úkonu, teda pracovnoprávny úkon nebude mať po dobu pozastavenia žiadne právne dôsledky na osobu, ktorej sa týka*“. Pozastavenie účinnosti právneho úkonu (napr. výpovede) tak spôsobí prerušenie plynutia lehôt a dôb (napr. výpovednej doby), resp. i oddialenie začatia ich plynutia. Ak bolo potvrdenie o pozastavení účinnosti výpovede doručené ešte v mesiaci, v ktorom bola aj výpoveď doručená, výpovedná doba, s ohľadom na dočasnú neúčinnosť právneho úkonu, nemusí vždy začať plynúť od prvého dňa nasledujúceho mesiaca. Závisí to od následnosti zrealizovaných úkonov a od toho, či lehoty stihli uplynúť v danom mesiaci.

Lehota 14 dní, počas ktorej boli účinky právneho úkonu pozastavené a ktorá časovo zasahuje do konca jedného a začiatku nasledujúceho kalendárneho mesiaca, narúša plynutie výpovednej doby. Ak lehota 14 dní, ktorá začala v predchádzajúcom mesiaci a skončí začiatkom nového mesiaca, uplynie márne, účinky právneho úkonu zamestnávateľa sa obnovia. Účinnosť výpovede sa obnovuje, no zostávajúci čas do skončenia pracovného pomeru sa predlžuje. Zákonné pravidlo, podľa ktorého výpovedná doba začína plynúť prvým dňom nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede sa v danom prípade neuplatní, keďže začiatok plynutia doby sa posúva o mesiac neskôr. Určenie začiatku plynutia výpovednej doby Zákonníkom práce má charakter kogentnej normy,

pričom pri vyššie uvedenom príklade sa toto pravidlo zjavne naruša, čo by malo zásadný dopad na obsah pracovného pomeru.

Ak inšpektorát práce nepozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu, oznámi zamestnancovi písomne dôvody nepozastavenia. Deklaruje – potvrdzuje – po preskúmaní veci svoj záver, že pracovnoprávny úkon nebol urobený v súvislosti s podaním podnetu (oznámením o protispoločenskej činnosti).

### 3 Praktické aspekty pozastavenia účinnosti právneho úkonu a ochrany chráneného oznamovateľa

Najčastejšie pripadá do úvahy, nie však výlučne, jednostranné skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Tu dochádza *k stretu dvoch inštitútov*, a to na jednej strane pozastavenia účinnosti právneho úkonu, napríklad výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru a následné využitie tzv. antidiskriminačnej žaloby na základe zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov. Dôvodová správa v danom kontexte uvádza: „*Konanie o predbežnom opatrení by malo smerovať ku konaniu podľa antidiskriminačného zákona, ktorý sa v tomto smere aj dopĺňa.*“<sup>18</sup> Podľa ustanovenia § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona platí, že okrem ďalších nárokov vyplývajúcich z diskriminujúceho konania môže petit antidiskriminačnej žaloby znieť aj na **domáhanie sa neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.**<sup>19</sup> Nielen antidiskriminačný zákon, ale aj Zákonník práce (ďalej aj „ZP“) posilňujú právnu ochranu zamestnanca rozšírením diskriminačných dôvodov o **zákaz diskriminácie na základe oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.** Explicitné domáhanie sa neplatnosti pracovnoprávneho úkonu sa rozširuje okrem ust. § 77 a nasl. Zákonníka práce už aj na zákon o oznamovaní.

Podľa zákonnej dikcie i dôvodovej správy k zákonu sa predpokladá postup uplatnenia antidiskriminačnej žaloby. Inak sa účinok právneho úkonu síce na

---

<sup>18</sup> Bližšie pozri: ako v pozn. č. 12.

<sup>19</sup> Ustanovenie § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona: „Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že **je alebo bol** dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať **neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.**“

14 dní oddiali, ale nezabránia cieľnému výsledku a účinnosť pracovnoprávneho úkonu sa obnoví. Pozastavenie účinnosti je tak iba **provizórnym opatrením**, pričom možno očakávať, že dotknutá osoba podá návrh na vydanie neodkladného opatrenia.<sup>20</sup>

Ak následkom zrealizovaného právneho úkonu, ktorého neplatnosť sa namieta, bude **skončenie pracovného pomeru**, prichádza do úvahy možnosť aplikácie dvoch právnych režimov, a to antidiskriminačného zákona alebo Zákonníka práce.

Rôzne úvahy sa miesia pri otázke, čím sa **pokračovanie ochrany** zamestnanca prostredníctvom antidiskriminačného konania líši od štandardného postupu domáhania sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 77 ZP. V ktorých prípadoch môže zamestnanec namiesto antidiskriminačnej žaloby uplatniť žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce? Legislatívna konštrukcia týkajúca sa systémovej väzby oboch zákonov vyvoláva výkladové nejasnosti.

Nepochybné je, že právny režim diskriminačného konania sa spravuje odlišnými právnymi pravidlami než rozhodovací proces o relatívnej neplatnosti právneho úkonu prostredníctvom ustanovení ZP.

Znenie antidiskriminačného zákona indikuje otázku, či zamestnanec sa ochrany prostredníctvom antidiskriminačnej žaloby s petitom o neplatnosť pracovnoprávneho úkonu (a to nielen výpovede, ale aj iného rozhodnutia zamestnávateľa) bude môcť domáhať aj v prípade, ak lehota 14 dní uplynie márne a zamestnanec včas nepožiada o vydanie neodkladného opatrenia, resp. antidiskriminačnej žaloby. Ustanovenie znie „domáhať sa neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť **bola** podľa osobitného predpisu **pozastavená**“. Domnievame sa, že zákonodarca mienil právnu ochranu smerovať iba na prípady uplatnenia neodkladného opatrenia/žaloby v časovej hranici 14 dní, t. j. počas trvania pozastavenia účinnosti právneho úkonu. Je v záujme zamestnanca kontinuálne zabezpečiť pokračovanie svojej začatej právnej ochrany čo najskôr, ešte pred uplynutím lehoty „pozastavenia“ účinkov právneho úkonu. Na druhej strane, podľa nášho názoru, vychádzajúc z teleologického výkladu, účel normy by všeobecne mal smerovať k ochrane zamestnanca pred diskriminačným konaním zamestnávateľa ako reakciou na oznámenie protispoločenskej činnosti. Usudzujeme, že až vtedy bude účel normy naplnený.

<sup>20</sup> Podľa ustanovenia § 330 Civilného sporového poriadku platí, že „trvanie neodkladného opatrenia sa prezumuje počas vopred neurčeného obdobia (upúšťa sa od línie dočasnosti poskytnutej ochrany...)“ Pozri: HORVÁTH, E. – ANDRÁŠIOVÁ, A., Civilný sporový poriadok – komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. s. 665.



Ďalšou úvahou je, že žiadne zákonné ustanovenie nevylučuje, aby si zamestnanec nemohol zvoliť podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa ZP namiesto voľby antidiskriminačného konania. Dôvodová správa tiež všeobecne konštatuje, že pozastavenie účinnosti právneho úkonu **by iba malo** smerovať ku konaniu podľa antidiskriminačného zákona. Rozdielnosť bude spočívať najmä v súdnom preskúmaní dôvodu neplatnosti. Rovnako výhodnosť i logickosť postupu cez antidiskriminačný zákon pre zamestnanca je v špecifiku tam upraveného konania s tzv. obráteným dôkazným bremenom, uľahčujúcim právnu pozíciu obeť diskriminácie.

Dojem nevšednosti skúmanej právnej úpravy vzbudzuje tiež prepojenosť oboch zákonov v inštitúte náhrady mzdy pri domáhaní sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa ustanovenia § 79 ods. 3 ZP zákonné obmedzenie výšky náhrady mzdy za maximálne obdobie 36 mesiacov sa na prípady súvisiace s oznamovaním protispoločenskej činnosti **nevzťahuje**. Ustanovenie § 79 ods. 3 ZP uvádza, že odsek 2 sa nevzťahuje na oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru **počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu**. Na rozdiel od iných prípadov domáhania sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa tak **v tomto prípade dotknutý zamestnanec zvýhodňuje**. Tu je potrebné uviesť si **systematické členenie zákona**. Pojem „ochrana“ sa viaže iba na prípady externého oznamovania protispoločenskej činnosti (ust. § 3 až § 4 – *ochrana* v rámci trestného konania, ust. § 5 až § 6 – *ochrana* v rámci správneho konania, ust. § 7 – *ochrana* pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti a ust. § 8 – *zánik ochrany*). Zákonník práce je v prípade neobmedzenej dĺžky poskytovania náhrady mzdy preto podľa všetkého prepojený iba s týmito ustanoveniami a nesúvisí už s ochranou zamestnanca pri pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu (napr., ak by zamestnanec využil priamo žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ZP).

Najvýraznejším rozdielom medzi neplatnosťou skončenia pracovného pomeru výslovne podľa ustanovení ZP a domáhaním sa neplatnosti právneho úkonu antidiskriminačnou žalobou je samotný **dôvod** tejto neplatnosti.

V prípade domáhania sa neplatnosti právneho úkonu podľa antidiskriminačného zákona sa bude skúmať (ako rozhodujúci dôvod), či bol právny úkon zamestnávateľa realizovaný *v súvislosti* s oznámením kriminality či inej protispoločenskej činnosti. Podmienka preukázania podania podnetu je primárna a určujúca. Ak zamestnanec nepreukáže, že je osobou, ktorá podala podnet, resp. že je chráneným oznamovateľom, jeho žiadosti inšpektorát práce nevyhoví. Rovnako sa bude postupovať aj v súdnom konaní. Súd sa pri posudzovaní



vaní právneho úkonu, napríklad z dôvodu organizačnej zmeny, zameria na skúmanie súvislosti s podaním podnetu a bude úlohou zamestnávateľa preukázať, že jeho konanie voči zamestnancovi nemalo diskriminačný charakter. To však môže byť v nejednom prípade pre súdy obťažné. Zamestnávateľa spravidla dôvod ukončenia pracovného pomeru dokázu zastrieť organizačným dôvodom, ktorý vyznieva ako reálny a objektívny.

Praktickým aspektom tohto inštitútu je tiež nárast administratívnej záťaže zamestnávateľa voči zdravotnej a Sociálnej poisťovni, napríklad v prípadoch okamžitého pôsobenia účinkov zamestnávateľovho právneho úkonu (napr. okamžité skončenie pracovného pomeru) v otázke prihlasovania a odhlasovania zamestnanca na účely zdravotného a sociálneho poistenia, ak zamestnanec pri žiadosti o pozastavenie účinnosti právneho úkonu bude úspešný.

V hodnotiacej správe Slovenského národného strediska pre ľudské práva<sup>21</sup> za rok 2015 sa uvádza, že celkový počet oznamovateľov, ktorým bola poskytnutá ochrana v rámci vonkajšieho vybavovania oznámení do 1. 12. 2015 bol 9. Pokiaľ ide o ochranu zamestnanca prostredníctvom pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu, inšpektoráty práce za rovnaké obdobie evidujú dva prípady, pričom v prvom žiadateľ nepreukázal, že je oprávnenou osobou na podanie žiadosti podľa ustanovenia § 13 zákona<sup>22</sup> a bola mu poskytnutá lehota na doplnenie žiadosti, ktorou preukáže, že voči zamestnávateľovi uskutočnil podanie. V druhom prípade bola žiadosť o poskytnutie ochrany pozastavením účinnosti pracovnoprávneho úkonu zamietnutá z dôvodu, že konanie zamestnávateľa nemalo súvis s oznámením protispoločenskej činnosti zamestnávateľa.<sup>23</sup>

„Z údajov Transparency International Slovensko za obdobie od začiatku roku 2015 do 31. mája 2016 inšpektoráty práce na základe oznámení o závažnej protispoločenskej činnosti poskytli ochranu 11 oznamovateľom. V tom

---

<sup>21</sup> Dostupné na: [http://www.snslp.sk/CCMS/files/1Hodnotiaca\\_spr%C3%A1va\\_-\\_fin%C3%A1lna\\_verzia\\_m.pdf](http://www.snslp.sk/CCMS/files/1Hodnotiaca_spr%C3%A1va_-_fin%C3%A1lna_verzia_m.pdf).

<sup>22</sup> „...teda že podal podnet zamestnávateľovi podľa § 11 zákona, alebo že je oznamovateľ, ktorému zanikla ochrana skončením trestného konania alebo konania o správnom delikte, alebo je oznamovateľom, ktorému bolo zaslané písomné potvrdenie o tom, že je oznamovateľom podľa § 4 ods. 2 alebo § 6 ods. 2 zákona.“ (Hodnotiaca správa Slovenského národného strediska za ľudské práva za rok 2015, s. 27).

<sup>23</sup> Hodnotiaca správa Slovenského národného strediska pre ľudské práva za rok 2015, s. 27.

istom období zaevidovali iba dve žiadosti o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu. Obe s negatívnym dôsledkom pre žiadateľov.<sup>24</sup>

I keď by sme mohli zvážiť i výskyt nadmernej zaťaženia inšpektorátov práce nedôvodnými žiadosťami, doterajšia realizačná prax môže, naopak, poukázať na nízku mieru využívania právnych možností ochrany, a to z dôvodu nedostatku právneho vedomia, obavy alebo z dôvodu nedokonalosti samotnej právnej úpravy. Ustanovenie § 2 zákona uvádza, že zákonom nie sú dotknuté ustanovenia o ochrane utajovaných skutočností, poštového tajomstva, obchodného tajomstva, bankového tajomstva a i. Touto enumeráciou prípadov sa spektrum oblastí, v ktorých je automatické oznámenie nekalých činov bez prekážok možné, výrazne eliminuje. Obavou zo strany zamestnancov – oznamovateľov je najmä možnosť spáchania trestného činu ohrozenia obchodného, bankového, poštového, telekomunikačného a daňového tajomstva podľa ustanovenia § 264 Trestného zákona. Napríklad platí, že vyzradenie informácií bez súhlasu klienta, ktoré spadajú pod bankové tajomstvo v zmysle zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách je možné len na písomné vyžiadanie súdu (vrátane notára) a orgánov činných v trestnom konaní, resp. súdu v trestnom konaní.

Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti zohráva zaiste svoje opodstatnenie, prinajmenšom v tom, že ide o jednoznačný nový *diskriminačný dôvod*, proti ktorému môže byť zamestnanec chránený, a to až dvojnásobne, v pozícii chráneného oznamovateľa, ktorý sa súčasne môže domáhať pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu. Avšak tak ako samotná diskriminácia má aj tiché – nepomenované prejavy, tak vnímame aj obavu o reálne využitie právneho nároku – podania oznámenia o protispoločenskej činnosti v pracovnoprávných vzťahoch.

Polemickou otázkou ostáva, čo ak oznámenie o protispoločenskej činnosti zamestnávateľa podá skupina – pracovný kolektív (celé oddelenie, odbor...). Nevytvára sa v inom prípade aj priestor na možnú vzájomnú „vyjednávaciu zónu“ medzi zamestnávateľom a zamestnancom (ak síce vie o nekalej praktike, ale neoznámí ju s podmienkou straty možného kariérneho postupu, benefitov a pod.)? Pozitívnym faktom je, že ochrana zamestnanca nebude bezhraničná. Jej priznanie zamestnanca neochráni pred postihom, napríklad v prípade absencie v práci či požívania alkoholu v pracovnom čase.

Na druhej strane, aká pracovná atmosféra sa vytvára na pracovisku po takomto oznámení? A to nielen medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ale aj

---

<sup>24</sup> Ako vidieť, štatistické údaje prichádzajúce od oboch zdrojov sú takmer rovnaké, aj keď obdobie, ktoré sledoval Transparency International Slovensko, je o pol roka dlhšie.

medzi samotnými zamestnancami. Právna úprava poskytuje síce ochranu zamestnancovi, ale nemožno zabúdať aj na pracovné prostredie dôležité pre výkon práce, ktoré je mnohokrát ovplyvňované aj emóciami zo strany zamestnávateľa.

## Záver

Právna úprava whistleblowingu zaviedla do právneho poriadku niekoľko zaujímavých elementov. Okrem otázky efektívnosti inštitútov, ktoré majú za cieľ chrániť osobu oznamovateľa/podávateľa podnetu voči vlastnému zamestnávateľovi, sa vynára i zopár diskutabilných aspektov. Za neštandardné považujeme, že predkladateľom zákona bolo Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky (SR), a nie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, do agendy ktorého spadá ťažisková časť predmetu právnej úpravy ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti.<sup>25</sup> Táto skutočnosť sa podpísala pod technicko-legislatívny charakter a konštrukčné formulácie normatívneho textu. Celým zákonom sa vinie línia verejnoprávneho zásahu do súkromnoprávných úkonov (s niektorými nevyjasnenými aplikačnými problémami), čo má za následok *oklieštenie autonómie vôle zamestnávateľa* v rôznych etapách realizácie pracovnoprávných úkonov.

Nové nástroje ochrany oznamovateľov priniesli novú situáciu neplatnosti právnych úkonov v pracovnom práve. Zatiaľ čo súhlas s právnym úkonom voči chránenému oznamovateľovi podmieňuje jeho platnosť, pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu prezumuje síce jeho platnosť, kým nebude preukázaný opak, no odďaľuje moment začatia pôsobenia jeho účinkov, alebo ho prerušuje. Okrem toho sa inštitút pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu javí z hľadiska vecných a obsahových aspektov ako neobvyklý. K *pozastaveniu účinnosti právneho úkonu* možno obdobu v súkromnom hmotnom práve nájsť dosť ťažko. Adekvátnosť použitia tohto pojmu však ospravedľňuje potreba zabrániť pôsobeniu účinkov právneho úkonu, dokiaľ vzájomná súvislosť podnetu a pozastavenia nebude potvrdená. Zároveň sa ustanovuje inštitút odkladu vykonateľnosti rozhodnutia zamestnávateľa, pričom však nie je jasné, čo pod rozhodnutím zamestnávateľa treba rozumieť, keďže väčšina zásahov zamestnávateľa do statusovej pozície zamestnanca si vyžaduje i jeho súhlas. Súčasne zákonodarca pripisuje hmotnoprávnemu úkonu zamestnávateľa

---

<sup>25</sup> Ministra vnútra SR k predloženiu návrhu zákona zaviazalo Uznesenie vlády SR č. 137 z 20. marca 2013 na základe odporúčania Pracovnej skupiny OECD pre úplatkárstvo v medzinárodných obchodných transakciách.

procesnoprávne účinky, ktoré sú paradoxne charakteristické pre akty aplikácie práva.

Niektoré postupy, inštitúty, činnosti a ich výsledky v zmysle zákona o oznamovaní (napr. odklad vykonateľnosti rozhodnutia, pozastavenie účinnosti) tak presakujú svojím verejnoprávnym procesným charakterom do súkromnoprávných noriem hmotného pracovného práva.

## Literatúra

- HORVÁTH, E. – ANDRÁŠIOVÁ, A., Civilný sporový poriadok – komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 844 s., ISBN 978-80-8168-318-3.
- KNAPP, V., Teorie práva. Praha: C. H. Beck, 1995, ISBN 80-7179-028-1, 264 s.
- MESMER – MAGNUS, J. R., Whistleblowing in Organizations: An examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Relations. In: Journal of Business Ethics, Volume 62, Issue 3, 2005, p. 277–297, DOI 10.1007/s10551-005-0849-1.
- OLŠOVSKÁ, A. – HRUŠOVSKÁ, V., Whistleblowing na pracovisku – právna úprava, teória a prax na Slovensku, s. 127–143. In: PICHRT, J. (ed.), Whistleblowing. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 260 s., ISBN 978-80-7478-393-7.
- PICHRT, J. (ed.) Whistleblowing. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 260 s., ISBN 978-80-7478-393-7.
- [http://www.snspl.sk/CCMS/files/1Hodnotiaca\\_spr%C3%A1va\\_-\\_fin%C3%A1lna\\_verzia\\_m.pdf](http://www.snspl.sk/CCMS/files/1Hodnotiaca_spr%C3%A1va_-_fin%C3%A1lna_verzia_m.pdf).
- <http://www.transparency.sk/wp-content/uploads/2015/01/Ochrana-oznamovatelov.pdf>.
- <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=61111>.

# OTCOVSKÁ DOVOLENÁ JAKO NÁSTROJ SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY

## PATERNITY LEAVE AS AN INSTRUMENT OF HARMONIZATION OF WORK AND FAMILY

*JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.*

*Katedra správného práva a finančního práva, Právnická fakulta,  
Univerzita Palackého v Olomouci*

### **Abstrakt**

Příspěvek Otcovská dovolená jako nástroj sladování práce a rodiny se věnuje nové dávce nemocenského pojištění „otcovská“, prozatím zpracované v návrhu zákona. Otcovská má nahradit zaměstnanci příjem ze zaměstnání v době, kdy pečuje o dítě, a to nejpozději do 6 týdnů po porodu. V příspěvku se autorka zabývá významem dávky a zamýšlí se nad potřebou zapojení otců do péče o novorozené děti. Je uvedeno, jaké právní nástroje v současnosti umožňují mužům čerpat pracovní volno, aby se mohli věnovat dětem, a jak jsou po tuto dobu hmotně zabezpečeni. Na závěr autorka navrhou právní úpravu analyzuje a navrhuje další řešení.

### **Abstract**

The paper “Paternity leave as an instrument of harmonization of work and family” deals with the new benefit of the sickness insurance “paternity” for the time being processed in the bill. Paternity reimburse employee for loss of income from employment at a time when caring for the child, and no later than 6 weeks after the birth. The author deals with the relevance of the benefit and it have a think about the need for the involvement of fathers in caring for newborn children. It is noted, what legal tools currently allow the men to draw the free time during childcare and how they are after this time the financial secure. The author analyzes of the proposed legal regulation and proposes her further solutions.

### **Klíčová slova**

otcovská dovolená, péče o děti, sladění práce a rodiny, vztah mezi otcem a dítětem, rodičovská dovolená, rodinné dávky

### **Key words**

paternity leave, childcare, harmonization of work and family, relationship between father and child, parental leave, family benefits

## Úvod

Sladování pracovních a rodinných rolí je u zaměstnanců s malými dětmi v posledních několika letech živým tématem, které je předmětem diskusí mezi laickou i odbornou veřejností. Tématem, jež se týká spíše zaměstnaných žen než mužů, neboť ve většině rodin stále ještě převažuje role žen jako pečovatelek o děti a chod domácnosti. Navíc zde hraje roli neodmyslitelný fakt, že pouze ženy jsou z biologických a fyziologických důvodů, rozlišné stavby a fungování ženského těla oproti mužům schopny lidské reprodukce.

Společnost i samy ženy na sebe kladou stále větší nároky souvisící se zvyšováním pracovní výkonnosti, snahou vyrovnat se v práci mužům, jejichž následky bývá odkládání mateřství na pozdější dobu a snižování porodnosti. Skloubení rodinného a pracovního života je proto právě u žen daleko obtížnější než u mužů.

Mnoho žen se v dnešní době rozhoduje, zda půjde pracovat i během mateřské a rodičovské dovolené, respektive se vrátí z pracovního volna do práce dříve, než je standardní. Uvažování o tomto důležitém kroku je obvykle důsledkem tří aspektů, které mohou působit samostatně i současně – pracovního, ekonomického a osobnostního (psychologického). Pracovní aspekt spočívá v úsilí udržet si pracovní potenciál získaný před porodem a zachovat si profesní růst, ekonomický v nutnosti udržet životní úroveň rodiny či zlepšit rodinný rozpočet a osobnostní v neméně významné snaze změnit dosavadní stereotyp spočívající pouze v péči a výchově dítěte.

Z tohoto pohledu je postavení mužů stále odlišné, pokud se nejedná o muže, kteří pečují o dítě jako rozvedení, svobodní či ovdovělí samoživitelé. Ekonomické a kulturní faktory nadále ve většině rodin nutí v určitých fázích rodinného cyklu, tj. po narození dítěte a dočasném odchodu ženy do domácnosti, partnery k návratu k tradičnímu rozdělení genderových rolí. Žena s mateřstvím často přebírá kromě dominantní role pečovatelky o dítě také většinu povinností týkajících se vedení domácnosti, zatímco muž v rámci maximalizace svého příjmu přistupuje často k přesčasové práci, aby naplnil roli hlavního živitele rodiny. A tato jeho role jej zase zpětně vzdaluje od role otce, který působí na výchovu dítěte a formuje jej.

Stěžejní právní nástroje, jejichž prostřednictvím lze docílit skloubení profesí a rodiny na základě dispozic a autonomie vůle pracujících rodičů, můžeme rozlišit do tří kategorií, které jsou vzájemně propojeny. Všechny tři uvedené aspekty musí však nutně fungovat současně, jakmile jeden chybí či je oslaben, je sladování obou rovin mnohem obtížnější.

V první řadě musí mít zaměstnanci s malými dětmi v zaměstnání vytvořeny vhodné pracovní podmínky, dále je důležité, aby rodiče pečující o děti byli adekvátně finančně zajištěni státní rodinnou dávkou s flexibilními prvky umožňujícími výdělečnou činnost rodiče, a v neposlední řadě aby byla přijata taková legislativní prorodinná opatření, jež umožní rodiči vykonávat práci, přičemž péče o jeho dítě bude státem garantována a zabezpečena jím či jiným subjektem, např. zaměstnavatelem, územně samosprávným celkem či nestátní institucí.

V souvislosti s měnícími se poměry, postavením mužů a žen ve společnosti a snahou o aktivnější zapojení mužů do péče o děti, kdy je více zdůrazňován význam času, který otec s dětmi tráví, vyvstává otázka vytvoření nových právních nástrojů, které by napomohly zaměstnaným mužům lépe skloubit práci a rodinu včetně navázání bližšího vztahu s dítětem. V České republice má být tímto nástrojem nová dávka nemocenského pojištění nazvaná „dávka otcovské poporodní péče“.

## 1 Stručný historický náhled

Návrh dávky otcovské obsahoval již tzv. Prorodinný balíček, který zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále „MPSV“) v roce 2008.<sup>1</sup> Prorodinný balíček obsahoval opatření na podporu vytváření socioekonomických podmínek příznivých rodině, k podpoře slučitelnosti profesního a rodinného života, k podpoře aktivního otcovství a náhradní péče rodinného typu. Konkrétně se jednalo o tato opatření: evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci, podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání, poskytování služeb péče o děti na nekomerčním základě (miniškolka), zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti, poskytování slevy na pojistném na sociální pojištění, *dávka otcovské*, změny ve způsobu financování pěstounské péče vykonávané v zařízeních pro výkon pěstounské péče.

---

<sup>1</sup> Soubor prorodinných opatření dne 19. 11. 2008 na svém zasedání schválila vláda (usnesení vlády č. 1451 – materiál č. j. 1714/08, část III.) a uložila ministroví práce a sociálních věcí zpracovat návrhy příslušných zákonů či novel zákonů stávajících, které danou oblast budou upravovat.

V rámci paragrafovaného znění byl Prorodinný balíček ministerstvem zpracován do návrhu zákona o podpoře rodin s dětmi, k jeho schválení vládou však již nedošlo z politických důvodů.<sup>2</sup>

MPSV i v dalších volebních obdobích v souladu s vytyčenými prioritami vlády a plány sociálních reforem zpracovalo další návrhy zákonů<sup>3</sup> v rámci podpory sladění rodinného a pracovního života. Výslovně byla uvedena ke zrealizování opatření jako rodičovská výpomoc, poskytování služeb péče o děti na nekomerčním základě, úprava rodičovského příspěvku. Ovšem podpora aktivního otcovství v podobě sociální dávky či jiného právního institutu se již ve věcném záměru zákona či jeho návrhu neobjevila.

V roce 2016 MPSV připravilo novelu zákona o nemocenském pojištění,<sup>4</sup> v rámci níž je zaváděna nová dávka určená pro otce – „dávka otcovské poporodní péče“. V současnosti je návrh zákona projednáván v Poslanecké sněmovně PČR.<sup>5</sup>

## 2 Možnosti péče muže o dítě v dosavadní právní úpravě

Zřejmě nejpřímějším nástrojem ke sladění pracovního a rodinného života a intenzivnějšího zapojení mužů do péče o děti je *rodičovská dovolená*. **Rodičovskou dovolenou upravuje v komunitárním právu směrnice Rady 2010/18<sup>6</sup>**

<sup>2</sup> Návrh měl jít podle plánu legislativních prací ke schválení vládě v dubnu 2009. Mezitím však došlo k pádu vlády a 8. 5. 2009 byla jmenována nová, tzv. úřednická vláda, které již MPSV návrh nepředložilo z fiskálních důvodů. Nicméně vládě byl předložen původní poslanecký návrh zákona o podpoře rodin s dětmi a o změně některých zákonů (sněmovní tisk č. 863, volební období 2006–2010), s nímž vláda vyslovila nesouhlas. Jako stěžejní důvod nesouhlasu uvedla, že s ohledem na ekonomickou krizi a stav veřejných financí by přijetí návrhu jako celku znamenalo další zvýšení mandatorních výdajů a výrazné snížení příjmů státního rozpočtu, i když předložený návrh zákona obsahuje přínosná opatření (zejména instituty miniškolkky a vzájemné rodičovské výpomoci). Projednávání návrhu zákona v Poslanecké sněmovně nakonec skončilo v 1. čtení.

<sup>3</sup> V roce 2010 byl zpracován návrh zákona o podpoře rodin s dětmi (nebyl předložen vládě), v roce 2012 byl posléze připraven věcný záměr zákona o službách péče o děti, který se dalšího legislativního zpracování již nedočkal. Nicméně v roce 2013 se za další vlády věcného záměru chopilo ministerstvo znovu, částečně jej přepracovalo a předložilo jako návrh zákona o „dětské skupině“. Tento byl následně schválen jako zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

<sup>4</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5</sup> Sněmovní tisk č. 821/0. Ke dni 31. 10. 2016 se návrh zákona nachází ve 2. čtení.

<sup>6</sup> Směrnice Rady č. 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.



a lze ji vnímat jako základní nástroj ke sladění pracovního a rodinného života a zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy na pracovním trhu.<sup>7</sup> Směrnice stanoví minimální standardy rodičovské dovolené a související pracovněprávní ochrany.

Zaměstnaní muži mohou čerpat rodičovskou dovolenou v souvislosti s péčí o dítě od jeho narození do maximálně tří let jeho věku. Rodičovská dovolená je institutem poměrně novým, jenž byl do pracovněprávní úpravy zapracován až od roku 2001 na základě směrnice Rady č. 96/34/ES,<sup>8</sup> kdy nahradil „další mateřskou dovolenou“, příslušící za účelem prohloubení celodenní péče o dítě pouze zaměstnankyním. Rodičovská dovolená je stejně jako mateřská dovolená důležitou osobní překážkou v práci, pro kterou je zaměstnanec z důvodu péče o dítě omluven z účasti na pracovním procesu (srov. § 191 zákoníku práce).<sup>9</sup>

Rodičovskou dovolenou upravuje § 196, mohou ji čerpat oba rodiče současně, mohou se v péči o dítě libovolně střídát anebo ji může čerpat jen jeden z nich s tím, že jejich práva a povinnosti ve vztahu k pracovnímu poměru zůstávají stejná a rovnocenná. Stejná zásada platí také pro souběžné čerpání mateřské dovolené matkou a rodičovské dovolené otcem.<sup>10</sup> Na rodičovskou dovolenou má též nárok zaměstnanec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela.

Zaměstnanec má po dobu čerpání rodičovské dovolené nárok na dávku nemocenského pojištění – *peněžitou pomoc v mateřství*. Hmotné zabezpečení v této podobě je však možné pouze za splnění přesně vymezených podmínek

---

<sup>7</sup> KOLDINSKÁ, K.: Sladování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU. In Hrabcová, D. (ed.): Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 20–21.

<sup>8</sup> Právní úprava byla sladěna s komunitárním právem, směrnicí Rady č. 96/34/ES, o rodičovském volnu. Podle této směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenositelným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, anebo oba současně. Stejně právo přiznává směrnice též osobám, které převzaly dítě do své péče. Byla nahrazena směrnicí Rady č. 2010/18/EU.

<sup>9</sup> Označení pracovního volna umožňujícího pečovat o dítě jako „dovolená“ je nutné vnímat obdobně jako u mateřské dovolené, tedy jako omluvenou absenci z důležitých celospolečensky preferovaných, a tím pádem akceptovaných důvodů, nikoliv jako formu odpočinku či oddechu.

<sup>10</sup> Srov. HALÍŘOVÁ, G.: Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Práce a mzda 2002, č. 13, s. 6–7.

(převzetí dítěte do péče v taxativně uvedených situacích,<sup>11</sup> musí být pojištěný a splnit tzv. čekací dobu v podobě minimální doby pojištění 270 dnů) a za předpokladu, že dávku z důvodu péče o totéž dítě nepobírá matka dítěte. Základní podmínkou pro výplatu dávky je totiž ukončení (přerušeni) jejího poskytování matce dítěte (zdravotní důvody, vystřídání partnerů při péči o dítě). Dávka náleží maximálně 22 týdnů s tím, že se do této podpůrní doby započítává i období, kdy byla vyplácena matce.<sup>12</sup>

Pokud by zaměstnanci nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo dávku již vyčerpал, má nárok na *rodičovský příspěvek*,<sup>13</sup> pokud je rodičem dítěte, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte a nejdéle do doby, kdy mu bude z důvodu péče o totéž dítě celkově vyplacena částka 220 000 Kč. Rodičovský příspěvek pobírá ten z rodičů, který o dávku požádá.

V obou popsanych případech má ovšem muž při péči o dítě nárok na hmotné zabezpečení jen tehdy, pokud současně nepobírá dávku v mateřství matka (druhý rodič). Důležitou okolností pro výplatu rodičovského příspěvku je totiž vyloučení jeho souběhu s peněžitou pomocí v mateřství v jedné rodině. Pokud má jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek nenáleží, a to ani druhému z rodičů. Není možné čerpat na totéž dítě dvě dávky z různých systémů sociálního zabezpečení. Pouze v případě, že je rodičovský příspěvek vyšší než dávka v mateřství, vyplácí se ve výši rozdílu mezi oběma dávkami.

I když tedy ust. § 198 odst. 1 zákoníku práce umožňuje, aby mateřskou a rodičovskou dovolenou čerpali zaměstnanec a zaměstnankyně současně, hmotně zabezpečen ze systému sociálního zabezpečení je vždy pouze jeden z nich. Finanční podporu může čerpat vždy jen jeden z rodičů pečujících o dítě. Což logicky nutí rodinu k tomu, aby pouze jeden z nich pečoval a druhý pracoval, a fakticky vylučuje plné a dlouhodobé zapojení obou rodičů do péče o dítě. Navíc mimo případů, kdy např. má žena vyšší příjmy než muž, muž je nezaměstnaný či se sám rozhodne, že bude v domácnosti a vezme si rodičovskou dovolenou, je tím pracujícím muž a pečovatelkou žena.

---

<sup>11</sup> Muž převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; pečuje o dítě, jehož matka zemřela; muž (manžel nebo otec dítěte) pečuje o dítě, neboť matka ze zdravotních důvodů nesmí o dítě pečovat, anebo uzavřel s matkou písemnou dohodu o péči o dítě po skončení šestinedělí – viz § 32 odst. 1 písm. b) až e) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>12</sup> Srov. § 33 písm. c) a § 34 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>13</sup> Ust. §§ 30 a 31 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zapojení otce dítěte do péče v rámci rodiny je jeho zcela dobrovolným rozhodnutím, a je-li činěno souběžně s péčí matky, jde tak mimo sociální systém. Po narození dítěte je zcela běžnou praxí, že zaměstnanci řeší uvolnění z práce za účelem pomoci partnerce s péčí o dítě alespoň krátce po porodu, v šesti- neděli, formou dovolené, náhradního či neplaceného volna, případně v rámci různých benefitů zaměstnavatele (např. placené pracovní volno při narození dítěte).

### 3 Dávka otcovské poporodní péče – otcovská

Návrh novely zákona o nemocenském pojištění zavádí v rámci ust. § 38a až § 38d novou dávku pro případ péče otce o dítě po jeho narození, jež nese název dávka otcovské poporodní péče, zkráceně otcovská. Jak už plyne z názvu, nárok na otcovskou má pouze otec dítěte,<sup>14</sup> o které pečuje, nebo muž, který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (případy náhradní rodinné péče) s tím, že dítě ještě nedosáhlo 7 let věku.

Oprávněný musí být v době nástupu na otcovskou účasten nemocenského pojištění jako zaměstnanec,<sup>15</sup> dávka tak bude nahrazovat ušlý výdělek po dobu čerpání pracovního volna z důvodu otcovské poporodní péče, které je zařazeno mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance (§ 192 zákonníku práce).

Dle důvodové zprávy k návrhu zákona<sup>16</sup> je účelem otcovské především posílit vazbu mezi dítětem a jeho biologickým otcem, proto má nárok na dávku pouze otec dítěte, nikoliv manžel nebo druh matky, jež není otcem, i když s rodinou žije. Vztah rovný otcovství se bezesporu vytváří i mezi dítětem a jeho nebiologickým otcem, pokud všichni společně soustavně žijí jako rodina. Má-li být jedním z hlavních účelů dávky posilovat rodinné vazby a pomoci matce s péčí o novorozené dítě ze strany jejího partnera (je nerozhodné, zda otce dítěte, manžela nebo druha), pak se domníváme, že nárok na otcovskou by měly mít i tyto osoby, zvláště za situace, kdy biologický otec zemřel nebo není znám.

<sup>14</sup> Muž zapsaný jako otec dítěte do knihy narození.

<sup>15</sup> Nárok mají i osoby samostatně výdělečně činné, pokud splní čekací dobu účasti na pojištění alespoň tři měsíce.

<sup>16</sup> Důvodová zpráva – Zvláštní část. K čl. I – změna zákona o nemocenském pojištění [online]. 27. 5. 2016 [cit. 14. 10. 2016]. Dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=821&CT1=0>.

U náhradní rodinné péče se jeví potřebné zavést obdobné opatření. Přitom se vychází z toho, že právě v tomto případě je také nutné podpořit vytvoření vazby mezi dítětem převzatým do péče a jeho náhradním rodičem. Zde právě můžeme srovnávat situaci, kdy stát na jedné straně podporuje navázání vztahu mezi náhradním rodičem a dítětem, ovšem nepodporuje srovnatelný vztah mezi dítětem a partnerem matky, který není otcem. V případě převzetí dítěte do společné péče má nárok na otcovskou jen jeden z oprávněných. Tím oprávněným však může být vždy jen muž, tudíž by toto pravidlo dopadalo pouze na případy, kdy jsou náhradními rodiči registrovaní partneri – muži.<sup>17</sup>

Smyslem otcovské je zapojení otce do péče o novorozené dítě v době krátce po porodu a nabývání nových zkušeností, proto je omezena doba nástupu na dávku nejpozději do konce 6. týdne ode dne narození dítěte (převzetí do péče). Jedná se o dávku krátkodobou, poskytovanou maximálně v délce jednoho týdne (7 kalendářních dnů po sobě jdoucích), přičemž v důvodové zprávě se hovoří o tom, že jde o dobu, kterou lze z hlediska dosažení proklamovaného účelu považovat za minimální. Což vytváří jistý paradox, neboť týdenní potřebné minimum je současně maximem, které je stát ochoten zaměstnanci poskytnout.

Z dalších navrhovaných ustanovení vyplývá, že otcovskou je nutné čerpat vcelku, nelze ji přerušit, přičemž při ukončení péče o dítě z jiných než zdravotních důvodů<sup>18</sup> podpůrčí doba končí. Zde se jedná o rozumné opatření, neboť při tak krátkodobé dávce není pravděpodobně potřebné ani žádoucí, aby otcové čerpali dávku po jednotlivých dnech. Je rovněž pamatováno na případy, můžeme-li to tak nazvat, zneužití dávky, kdy by ji muž hodlal čerpat pouze ve dnech pracovního klidu. Tomu je zabráněno tak, že oprávněný musí mít nárok na výplatu otcovské alespoň za jeden kalendářní den, který je jeho dnem pracovním. Zamezuje se tomu, aby oprávněný čerpal dávku výhradně v dnech pracovního klidu (o víkendech), kdy nepracuje a neuchází mu z důvodu péče o dítě výdělek.

Navrhovaná výše dávky je stejná jako u peněžitě pomoci v mateřství, tj. 70 % denního vyměřovacího základu redukováného podle ust. § 21 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění. Redukce probíhá stejně jako u dávky v ma-

---

<sup>17</sup> Nálezem Ústavního soudu č. 234/2016 Sb. bylo zrušeno ust. § 13 odst. 2 zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, podle kterého trvajícím registrovaným partnerstvím bránilo tomu, aby se některý z partnerů stal osvojitelem dítěte. ÚS ČR uvedený stav označil za bezdůvodnou diskriminaci registrovaných partnerů (Pl. ÚS 7/15 ze dne 14. 6. 2016).

<sup>18</sup> Zákon nezmiňuje případy přerušení péče ze zdravotních důvodů na straně dítěte či matky, z čehož vyvozujeme, že podpůrčí doba v těchto případech nadále pokračuje.

teřství, způsob výpočtu výše denní dávky je tak shodný pro všechny osoby, které pobírají z nemocenského pojištění dávku v souvislosti s péčí o dítě.

## **4 Zhodnocení navrhované právní úpravy**

Pro důkladnější analýzu novely zákona o nemocenském pojištění a její zhodnocení je nutné si nejprve položit otázku, co je prioritním smyslem a účelem nové dávky. Autoři návrhu zákona v důvodové zprávě v části týkající se odůvodnění hlavních principů a vysvětlení nezbytnosti nové právní úpravy zdůrazňují, že je nutné především posílit vazbu mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podporovat a motivovat otce k zapojení se do péče o novorozené dítě, rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejícího příjmu otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu.

Vzhledem ke konečné podobě paragrafovaného znění upravujícího novou dávku lze bezesporu přisvědčit snaze nahradit příjem zaměstnance, o který v případě čerpání pracovního volna přichází. Z tohoto důvodu je také nová dávka řazena do systému nemocenského pojištění zabezpečujícího ekonomicky aktivní osoby, jimž vznik sociální události brání ve výkonu výdělečné činnosti. Stát tak bude přispívat zaměstnancům, kteří pomáhají doma partnerce s péčí o novorozené dítě a dosud obvykle čerpají dovolenou nebo neplacené volno. Celkový rozsah dovolené zaměstnance tedy nebude kratší, i když její čerpání je finančně výhodnější než dávka (100% náhrady mzdy), a zaměstnanec ji může využít během kalendářního roku i v rámci jiných aktivit strávených s rodinou. Zdali nová dávka bude motivovat i další muže k zapojení do péče o narozené dítě, i když by jinak žádné volno nečerpali, je otázkou. Odhady počítají s tím, že až 70 % otců bude dávku využívat.<sup>19</sup>

Na druhou stranu snaha podpořit aktivní otcovství a více zapojit otce do péče o novorozence v podobě pouze týdenní otcovské dávky, se obáváme, zůstane nevyslyšena. Sami autoři zákona přiznávají, že týden je dobou z hlediska dosažení daného účelu toliko minimální. Zapojení zaměstnaných mužů do péče o děti ve větším a intenzivnějším rozsahu, formování vztahu s dítětem, utužování vztahů mezi rodiči a dítětem i mezi partnery navzájem jsou bezpochyby velmi žádoucí, potřebné a mají příznivý vliv na celkový vývoj dítěte a vytvoření těsnějšího pouta mezi otcem a dítětem, musí být však pravděpo-

---

<sup>19</sup> Důvodová zpráva – Obecná část. Bod G. Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty, s. 11.

dobně realizovány ve spojení i s dalšími právními opatřeními nebo formou odlišně koncipovaných dávek.

Jako stěžejní problém se nám jeví zákonem vyloučené souběžné finanční zajištění obou rodičů při dlouhodobější péči o dítě, což nový institut neřeší. Jak jsme uvedli výše, aktivně se zapojit do péče může muž i teď v rámci rodičovské dovolené. Pokud on bude tou osobou, která bude osobně pečovat o dítě, bude mít i nárok na konkrétní dávky rozebrané výše (s výjimkou šestinedělí).<sup>20</sup> Tudíž motivace a podpora otce k zapojení se do péče o novorozené dítě prostřednictvím uvedených právních nástrojů již dnes zakotvena je, přesto ji využívá pouze malé procento mužů.<sup>21</sup>

## Závěr

Jsme přesvědčeni, že v předestřené problematice jde především o uvažování samotných mužů, jak vnímají své otcovství, zda vidí jako problém, že nemohou z pracovních, finančních či jiných důvodů se svým dítětem trávit více času a svobodně se rozhodnou situaci řešit – zvolit si roli pečujícího otce. V takových případech má stát jít mužům a jejich rodinám naproti. Žádná dávka však nemůže být tou jedinou motivací a vyřešením problému.

Pokud chce stát skutečně vytvořit užší vazby v rámci rodiny, zejména mezi otcem a dítětem v raných týdnech života dítěte, posílit větší angažovanost mužů a omezovat stereotypy, kdy o dítě se stará téměř výhradně matka, měl by buď umožnit déletrvající souběžné čerpání rodinných dávek pro oba rodiče, pokud budou oba na rodičovské (mateřské) dovolené, anebo pružněji nastavit čerpání rodičovské dovolené tak, aby se mohli oba rodiče při péči o dítě podle svých potřeb střídát či byla její část garantována přímo otci.

Ve smyslu ustanovení § 198 odst. 1 zákoníku práce, podle něž mohou zaměstnankyně a zaměstnanec čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně, by bylo řešením uvolnění zákonného rámce týkajícího se hmotného zabezpečení každého z rodičů příslušnou dávkou, jestliže se chtějí oba současně

---

<sup>20</sup> Peněžítá pomoc v mateřství náleží zaměstnanci nejdříve po skončení šestinedělí, když se s partnerkou písemně dohodnou, že se v péči o dítě vystřídají. Souhlas ženy (podpis na dohodě) musí být úředně ověřen – blíže § 32 odst. 1 písm. e) a odst. 7 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>21</sup> V roce 2012 odešlo na rodičovskou dovolenou zhruba 5 200 mužů, což v porovnání s 301 000 ženami na rodičovské dovolené činí jen 1,7 %. Přesto lze při pohledu na statistiky z roku 2001 hovořit o posunu, tehdy šlo na rodičovskou 263 600 žen a 2 100 mužů, tedy jen asi 0,8 %. Viz: Rodičovskou si loni vzalo jen 5 200 mužů. 50krát méně než žen. [online]. 27. 8. 2013 [cit. 20. 10. 2016]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/16093>.

v určitém období života dítěte, pravděpodobně nejčastěji bezprostředně po jeho narození, věnovat jeho intenzivnější péči. Tedy umožnit rodičům souběžné čerpání stávajících rodinných dávek, peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku.<sup>22</sup>

Možnou variantou by rovněž mohlo být garantování části z celkového rozsahu rodičovské dovolené pouze otcům, podobně jak to již řadu let funguje ve skandinávských zemích. Ve Finsku je z celkových 52 týdnů rodičovské dovolené 5 týdnů garantováno otci a další 4 týdny může dostat v případě doložené potřeby, na Islandu trvá dovolená 10 měsíců, každý rodič má garantovány 3,5 měsíce (od příštího roku 5 měsíců) a dva měsíce si rodiče mohou podělit podle vlastní potřeby. V Norsku při rodičovské dovolené 68 týdnů náleží otci 10 týdnů, ve Švédsku z celkových 72,2 týdne je pro otce určeno 60 dní. V Dánsku trvá rodičovská dovolená 52 týdnů, matce z toho náleží 18 týdnů v souvislosti s porodem, otci jsou vyhrazeny 2 týdny, což je nejkratší doba z ostatních zemí, zbylých 32 týdnů si mohou podělit podle vlastní volby.<sup>23</sup>

Jednotlivé severské země se kromě délky dovolené, kterou mají otcové k dispozici, liší i ve výši dávek, které stát rodičům pečujícím doma o děti vyplácí. Někde se otcovská dovolená blíží povinnosti, jinde jde o obecnou možnost, kterou de facto mají i čeští otcové, ovšem se zásadním rozdílem, že se otcovská dovolená nedá převést na matku. Pokud si ji otcové nevyberou, rodina o ni přijde, zkrátí se celkový nárok, a dítě musí jít dříve do školky nebo nadále zůstane doma s jedním z rodičů, ovšem již bez nároku na dávku.

Oproti jiným evropským zemím, kromě severských např. i ve Spolkové republice Německo či Rakousku,<sup>24</sup> je tak česká rodičovská dovolená poměrně dlouhá. Tím, že ji využívají převážně ženy, a to v plném rozsahu, se prohlubuje nerovnost mužů a žen na pracovním trhu.

Zákonem zaručená otcovská dovolená, nikoliv však v podobě, která je v současnosti navrhována, nýbrž jako součást rodičovské dovolené, je hlavním předpokladem pro to, aby se otcové trávicí co nejdříve času se svým novorozeneč-

<sup>22</sup> Blíže HALÍŘOVÁ, G.: Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Leges: Praha 2014, s. 103–104.

<sup>23</sup> SCHMIDT, D.: Otcovská dovolená – velké téma nejen ve Skandinávii. [online]. 26. 2. 2015 [cit. 20. 10. 2016]. Dostupné na <http://padesatprocent.cz/cz/otcovska-dovolena-velke-tema-nejen-ve-skandinavii>.

<sup>24</sup> V Rakousku náleží příspěvek při péči o dítě podle Kinderbetreuungsgeldgesetz po dobu 12 až 30 měsíců, podle délky čerpání je pak odstupňována jeho měsíční výše. Ve Spolkové republice Německo se rodičovský příspěvek v souladu s Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz poskytuje 12 měsíců.

mi dětmi a intenzivně se podílející na každodenní péči o ně stali běžným elementem většiny rodin.

## **Literatura**

- HALÍŘOVÁ, G.: Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Leges: Praha 2014, 192 s.
- HALÍŘOVÁ, G.: Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Práce a mzda 2002, č. 13.
- KOLDINSKÁ, K.: Sladování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU. In HRABCOVÁ, D. (ed.): Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS. Brno: Masarykova univerzita, 2015.



# ODVODOVÁ POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA

## EMPLOYER'S CONTRIBUTION OBLIGATIONS

*doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.<sup>1</sup>*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Na financovaní poisťovacieho systému SR, t. j. sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia, sa výraznou mierou podieľajú zamestnávateľa. Odvodová povinnosť zamestnávateľa vychádza z prístupu prevzatia časti odvodovej záťaže jeho zamestnancov založeného pracovnoprávnou subordináciou zamestnanca voči zamestnávateľovi (resp. slabšou pozíciou zamestnanca voči jeho zamestnávateľovi). Takto vybudované odvodové zaťaženie zamestnávateľa samotní zamestnávateľa často podrobujú kritike, najmä veľkosť odvodového zaťaženia prezentujú ako prekážku v podnikaní či v ich ekonomickom raste. Tieto postoje sú (mediálne a politicky) posilňované rôznymi ťažko zdôvodniteľnými návrhmi o znížení (prerozdelení) odvodového zaťaženia zamestnávateľa identifikáciou iných finančných zdrojov. Na druhej strane zákonodarca v tomto období navrhuje opatrenia zvyšujúce odvodové zaťaženie (najmä zvyšovanie maximálnych odvodových hraníc až ich zrušenie), ktoré narušajú akceptovateľnú mieru vyváženej medzi solidaritou a ekvivalenciou v poisťovacom systéme. Vzhľadom na naznačené je opodstatnené podrobne analyzovať mechanizmus odvodového zaťaženia zamestnávateľa a v súčasných sociálno-spoločenských podmienkach verifikovať právno-teoretické argumenty pre jeho zachovanie, príp. jeho menšiu modifikáciu implikovanú v skutočných požiadavkách trhu práce, spoločenskej potreby sociálnej ochrany jednotlivca a pracovnoprávneho prostredia.

### **Abstract**

The financing of the insurance system in Slovakia, i.e. social insurance and public health insurance are significantly supported and funded by employers. The employer's levy obligation is based on the acceptance of the levy burden of its employees based on the employment subordination of the employee against the employer (i.e. a weaker

---

<sup>1</sup> Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 pod názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrane zamestnanca“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

position of the employee against their employer). This levy obligation of the employer is often criticized by the employers themselves; in particular the amount and range of the levy obligation is presented by them as an obstacle in business or in their economic growth. These attitudes are encouraged (politically and in media) by various hardly justifiable proposals on the reduction (redistribution) of the employer's levy obligation through identifying other sources of finances. On the other hand, in this period the legislator suggests measures to increase the levy obligation (in particular increasing the maximum levy limits or their absolute removal) that undermine acceptable level of balance between solidarity and equivalence in the insurance system. Due to the mentioned facts, it is justifiable to analyse in detail the mechanism of the employer's levy obligation and in current social conditions to verify the legal-theoretical arguments for its conservation, or respectively, for its minor modification implied by the real labour market demands, social needs of social protection of the individual and the employment environment.

### **Kľúčové slová**

zamestnávateľ na účely sociálneho a zdravotného poistenia, vymeriavací základ na platenie poistného na strane zamestnávateľa, odvodová povinnosť na strane zamestnávateľa a prevzatie časti odvodovej záťaže zamestnancov ich zamestnávateľom

### **Key words**

Employer for purposes of social and of health insurance, the assessment basis for the payment of premiums on the side of employer, Employer's contribution obligations, transfer part of the levy burden of employees to their employer

## **Úvod**

Zamestnávateľ ako primárna pracovnoprávna kategória v postavení fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v (individuálnom) pracovnoprávnom vzťahu, príp. v obdobnom pracovnoprávnom vzťahu, má zásadné postavenie v systéme sociálneho zabezpečenia, osobitne v poisťovacom systéme utváranom reguláciou sociálnopoisťovacích právnych vzťahov. Kategória zamestnávateľa zásadným spôsobom determinuje obsah výkonu závislej práce, ktorý je súčasne predmetom pracovnoprávnych vzťahov. Práve znak závislosti výkonu práce predurčuje jej vymedzenie ako práce vykonávanej vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, práce uskutočňovanej osobne zamestnancom podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a pracovnom čase opäť vymedzenom zamestnávateľom. S takto jednoznačne vymedzeným nadriadeným postavením zamestnávate-

la voči zamestnancovi (zamestnancom) nie sú v pracovnoprávnom vzťahu spojené len oprávnenia (v rámci dispozičného oprávnenia je to najmä právo vyžadovať od zamestnanca prácu, ku ktorej sa zmluvne zaviazal),<sup>2</sup> ale aj povinnosti, ktoré nemajú iba priamu pracovnoprávnu funkcionalitu, ale aj sociálnozabezpečovací účel. Základnou povinnosťou zamestnávateľa, ktorá vytvára premostenie medzi pracovnoprávnymi vzťahmi a sociálnopoisťovacími právnymi vzťahmi, je povinnosť poskytnutia odmeny (odplaty) za výkon závislej práce zamestnancom. Práve povinnosť poskytovať odmenu za výkon závislej práce je základom pre určovanie odvodovej povinnosti zamestnávateľa v poisťovacom systéme SR (dodávame, že určovania aj odvodovej povinnosti jeho zamestnanca/zamestnancov). Od roku 2013 vzhľadom na zmenu právnej úpravy systému sociálneho poistenia (ale aj verejného zdravotného poistenia) môžeme konkretizovať tento „premostovací“ prvok determinujúci odvodovú povinnosť zamestnávateľa v systéme sociálneho poistenia o vlastnosť periodicity poskytovania plnenia zamestnávateľa za výkon závislej práce zamestnancom.

## 1 Zamestnávateľ v sociálnopoisťovacích právnych vzťahoch

Postavenie zamestnávateľa v systémoch sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia (poznámka: oba systémy vytvárajú poisťovací systém, označovaný aj ako poistný systém) je od roku 2011 vymedzené jednotne (*jednotný prístup zaviedol zákon č. 543/2010 Z. z. a zákon č. 499/2010 Z. z. účinné od 1. januára 2011*).

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 125/2016 Z. z. (ďalej len „ZoSP“) na účely vymedzenia postavenia zamestnávateľa, ale nadväzne aj určenia jeho odvodovej povinnosti, aplikuje vyššie uvedený „premostovací“ prvok odplaty za výkon závislej práce, ktorý zasadzuje do rámca klasifikácie príjmov podliehajúcich dani z príjmov a napokon dotvára o delimitačné kritérium formálneho registrovaného sídla právnickej osoby alebo miesta podnikania fyzickej osoby, a to buď na území SR alebo území členského štátu Európskej únie, alebo zmluvného štátu EHP.

<sup>2</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. prepracované a doplnené vyd. Bratislava: Sprint 2 s. r. o., 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8. s. 165 a s. 239.

Podľa § 7 ZoSP zamestnávateľom je fyzická osoba s trvalým pobytom na území SR alebo, v prípade cudzinca, s prechodným pobytom (vydaným na účel podnikania) alebo trvalým pobytom podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte o cudzincov, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem zo závislej činnosti klasifikovaný zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov,<sup>3</sup> príjem nepodliehajúci dani z príjmov v dôsledku rešpektovania pravidla o zamedzení dvojitého zdanenia, alebo príjem nepodliehajúci dani z príjmov v dôsledku uplatnenia bilaterálnej zmluvy o sociálnom zabezpečení, alebo nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia určujúceho vo vzťahu k postaveniu zamestnanca ako príslušný národný systém sociálneho zabezpečenia práve systém sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia SR. Ďalej je to právnická osoba povinná poskytovať zamestnancovi vyššie špecifikované príjmy, ktorej sídlo alebo sídlo jej organizačnej zložky je na území SR.

Napokon definícia zamestnávateľa reaguje aj na únieové právo vybudované na slobode usadzovania sa hospodárskych subjektov v rámci EÚ a nediskriminačného zaobchádzania s nimi za účelom presadzovania jednotného trhu EÚ tak, že zamestnávateľom je pre fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť zakladajúcu právo na vyššie špecifikované príjmy fyzická osoba (alebo právnická osoba), ktorá je jej ako zamestnancovi povinná poskytovať vyššie špecifikovaný príjem a ktorá má bydlisko (alebo sídlo alebo sídlo organizačnej zložky) v inom členskom štáte EÚ alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou dohody o EHP, alebo na území Švajčiarska, alebo v štáte, s ktorým má SR uzatvorenú medzinárodnú zmluvu, ktorá má prednosť pred zákonmi SR.

Právna úprava poisťovacieho systému SR reflektuje na prípadnú možnosť „prenesenej“ výplaty odmeny daňovo klasifikovanej ako príjem zo závislej činnosti tak, že v takom prípade (t. j., ak zamestnávateľom nie je vyššie definovaná fyzická osoba alebo právnická osoba) funkciu zamestnávateľa plní platiteľ tohto daňovo klasifikovaného príjmu zo závislej činnosti.

---

<sup>3</sup> Do skupiny príjmov zo závislej činnosti patria klasifikované príjmy zo závislej činnosti tak ako sú vyjadrené v § 5 ods. 1 až 3 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov s výnimkou 1. vráteného poistného zo zaplateného poistného, o ktoré si daňovník znížil v predchádzajúcich zdaňovacích obdobiach príjmy zo závislej činnosti, 2. nepeňažného plnenia poskytnutého od bývalého zamestnávateľa poberateľovi predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku, výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku alebo osobe, na ktorú prešlo právo na tieto plnenia, 3. odmeny za produktívnu prácu žiaka strednej odbornej školy (na základe učebnej zmluvy) a príjem študenta vysokej školy v čase odbornej praxe a 4. do konca roka 2018 aj príjmy z činnosti športovca na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.

Pri definovaní postavenia zamestnávateľa v poisťovacom systéme SR je potrebné vziať na zreteľ skutočnosť, že zamestnávateľ má v rámci systému sociálneho poistenia dvojaké postavenie: jednak je platiteľom poistného v celom zákonom vymedzenom rozsahu ukladajúcom mu prevziať významnú časť odvodového zaťaženia „z pliec“ zamestnanca (to platí aj na účely verejného zdravotného poistenia) a následne zabezpečuje odvod poistného za svojho zamestnanca/zamestnancov na účely (povinného) nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia (vnútorne členeného na podsystemy starobného poistenia, invalidného poistenia a rezervného fondu solidarity) a poistenia v nezamestnanosti, a jednak je sám v postavení poistenca výlučne na účely úrazového poistenia a garančného poistenia.

Definičný rozsah postavenia zamestnávateľa na účely systému sociálneho poistenia je analogický aj pri vymedzení postavenie zamestnávateľa na účely verejného zdravotného poistenia s výnimkou menších odlišností spätých priamo s plnením odvodovej povinnosti, ktoré nie vždy sú vo svojej podstate a účele celkom (materiálne) opodstatnené. Čiastočne odchylný je prístup zákonodarcu k postaveniu zamestnávateľa (súčasne, ale aj zamestnanca) na účely verejného zdravotného poistenia v porovnaní so systémom sociálneho poistenia, a to:

- vo vzťahu k osobitne definovaným skupinám osôb vykonávajúcim zárobkovú činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré im zakladajú právo na zdaniteľný príjem zo závislej činnosti. Na účely verejného zdravotného poistenia príjmy z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uskutočňované poberateľmi výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek, poberateľmi invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľmi starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, nezakladajú postavenie zamestnávateľa a ani jeho odvodovú povinnosť. Rovnako je to u príjmov dosahovaných na základe dohody o brigádnickej práci študentov, ktoré ale v systéme sociálneho poistenia zakladajú povinné dôchodkové poistenie (študenta či žiaka), ak tento mesačný príjem (alebo priemerný mesačný príjem) presiahne sumu 200.- € alebo ak bez ohľadu na výšku (priemerného) mesačného príjmu má súbežne „brigádnik“ uzatvorenú ďalšiu dohodu o brigádnickej práci študentov, na ktorú si uplatňuje odvodové oslobodenie (na účely dôchodkového poistenia) do sumy 200.- €. Výlučne na účely povinného dôchodkového poistenia právo na príjmy zo závislej činnosti založené dohodou o pracovnej činnosti a do-

hodou o vykonaní práce prináležiace vyššie uvedeným skupinám poberaateľov dôchodkových dávok a výsluhových dôchodkov determinuje postavenie fyzickej alebo právnickej osoby ako zamestnávateľa s odvodovou povinnosťou na dôchodkové poistenie (dodávame, že nie na účely nemocenského poistenia a poistenia v nezamestnanosti),

- vo vzťahu k zaistovanému rozsahu sociálnej ochrany vzhľadom na zmluvne dohodnutú periodicitu poskytovania plnenia zamestnávateľa za výkon závislej práce zamestnancom. Ak pracovnoprávny vzťah zakladá právo na nepravidelný príjem zo závislej činnosti, tak fyzická alebo právnická osoba je zamestnávateľom iba na účely dôchodkového poistenia a z pohľadu osoby zamestnanca je on iba poistencom povinného dôchodkového poistenia. Dodávame, že ak pracovnoprávny vzťah zakladá právo na pravidelný príjem zo závislej činnosti, tak zamestnávateľ je odvodovo zapojený do všetkých podsystemov sociálneho poistenia (t. j. odvodovo spolupracuje na nemocenskom, dôchodkovom poistení a poistení v nezamestnanosti jeho zamestnanca a sám je úrazovo a garančne poistený). V tejto súvislosti dávame do pozornosti značne problematickú interpretáciu pojmu **práva na (pravidelný) mesačný príjem**. Sociálna poisťovňa podporne interpretuje tento rozhodný prvok determinujúci rozsah zapojenia do systému sociálneho poistenia zúčtovacím aspektom práva na príjem za vykonanú prácu. Na svojom webportáli vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru<sup>4</sup> uvádza: „Príjem, ktorý nie je zamestnávateľom zúčtovaný na základe mesačnej pravidelnosti a v dohode je určená iná ako mesačná splatnosť odmeny, sa považuje za nepravidelný príjem. Nepravidelný príjem na účely sociálneho poistenia je teda príjem, ktorý nie je pravidelným mesačným príjmom. Ak je dohoda o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvorená na obdobie kratšie ako jeden kalendárny mesiac, resp. na obdobie v trvaní iba jedného kalendárneho mesiaca, považuje sa táto dohoda na účely sociálneho poistenia tiež za dohodu s nepravidelným príjmom, pretože príjem z tejto dohody nie je v takomto prípade zúčtovaný s mesačnou pravidelnosťou. Ak bude z dohody vyplývať, že ‚dohodár‘ má z tejto dohody právo na pravidelnú mesačnú odmenu, t. j. zamestnávateľ mu zúčtuje príjem pravidelne mesačne, ide o pravidelný mesačný príjem (nie je rozhodujúce, či ‚dohodár‘ bude v období trvania dohody vykonávať v príslušnom kalendárnom mesiaci prácu

---

<sup>4</sup> Vo vzťahu k pracovnému pomeru (a k nemu obdobným pracovným vzťahom) naznačený interpretačný spor nemôže vzniknúť, keďže podľa § 129 Zákonník práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie.

4 dni alebo napr. 20 dní v mesiaci, alebo neodpracuje ani hodinu v mesiaci). To znamená, že pravidelný mesačný príjem je príjem, na ktorý má ‚dohodár‘ z právneho vzťahu založeného dohodou právo a ktorý zamestnávateľ zamestnancovi zúčtováva pravidelne raz za jeden mesiac.<sup>5</sup> Možno z uvedeného exaktne usudzovať, že ak je v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zakotvené právo na odmenu za dlhšie obdobie ako kalendárny mesiac, tak ide o situáciu nepravidelne odmeňovaného „dohodára“? Nebola by takto načrtnutá situácia návodom na obchádzanie účelu zákona? Napokon dodávame aj súdny interpretačný pohľad na uvedenú problematiku, na ktorú Krajský súd Banská Bystrica nazerá v materiálnom rozmere iba uskutočneného práva na mesačný príjem, t. j. „pre vznik a trvanie postavenia zamestnanca s nepravidelným príjmom na účely dôchodkového poistenia nepostačuje sama osebe skutočnosť, že fyzická osoba je v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na nepravidelný príjem (v danom prípade to bol výkon funkcie člena predstavenstva a kontrolnej komisie v družstve) ... .. okrem právneho vzťahu je potrebné naplniť aj materiálny obsah tohto vzťahu (rozumej poistného vzťahu) ... k materiálnemu naplneniu tohto vzťahu a k výplate nepravidelného príjmu dochádza až rozhodnutím príslušného orgánu“<sup>6</sup> a

- vo vzťahu k 2 druhom príjmov zo skupiny daňovo klasifikovaných príjmov zo závislej činnosti. Na účely vymedzenia príjmu zo závislej činnosti podliehajúceho plneniu odvodovej povinnosti na verejné zdravotné poistenie sú to: 1. príjmy z dohody o brigádnickej práci študentov, dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľov starobného dôchodku alebo poberateľov invalidného dôchodku, odchodného, výsluhového príspevku alebo rekreačnej starostlivosti z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, 2. a napokon nepeňažné plnenie poskytnuté od bývalého zamestnávateľa poberateľovi predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku, výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku. Na účely plnenia odvodovej povinnosti v systéme sociálneho poistenia sa za príjem zo závislej činnosti nepovažuje (osobitný)

<sup>5</sup> Dostupné na: <http://www.socpoist.sk/poradna-urcovanie-pravidelneho-a-nepravidelneho-prijmu-pri-dohodach?prm2=54943>, zo dňa 21. 9. 2016.

<sup>6</sup> Pozri rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 20Sd/380/2014 zo dňa 22. júla 2015.

nepenažný príjem z predchádzajúceho právneho vzťahu (*t. j. od bývalého zamestnávateľa*), ktorý zakladal právo na príjem zo závislej činnosti, ak je poskytnutý z prostriedkov sociálneho fondu.

V rámci systému sociálneho poistenia, konkrétne na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti, nie je zamestnávateľom fyzická osoba alebo právnická osoba, ak právny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov pri písomnom vylúčení prostredníctvom oznámenia študenta (žiaka) z postavenia zamestnanca (*na účely dôchodkového poistenia*) podľa § 227a ZoSP nezakladá právo na mesačný príjem (alebo priemerný mesačný príjem) presahujúci sumu 200.- €.

V rámci komplexného zachytenia postavenia zamestnávateľa v poisťovacom systéme SR nie je možné opomenúť jeho statusovo systémové väzby na účely úrazového poistenia, ktoré zákonodarca nie práve jednoznačne a exaktne reguluje v ZoSP. **Zamestnávateľom na účely úrazového poistenia je** vyššie špecifikovaná fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu uskutočňujúcu zárobkovú činnosť:

1. v pracovnoprávnom vzťahu (vrátane výkonu prác na základe jednej z dôhod vykonávaných mimo pracovného pomeru),
2. v štátnozamestnaneckom pomere,
3. v členskom pomere k družstvu spojenom s pracovným vzťahom k tomuto družstvu,
4. v služobnom pomere, okrem výkonu funkcie sudcu a prokurátora, a
5. výkonom verejnej funkcie (*napr. ústavní činitelia taxatívne uvedení v zákone č. 120/1993 Z. z., poslanci vyššie územného celku a obecných a mestských zastupiteľstiev, starostovia, primátori, ombudsman, riaditelia štátnych podnikov*).

Výnimku z uvedených taxatívnych skupín úrazovo poistených zamestnávateľov predstavujú dve skupiny zamestnávateľov, a to zamestnávateľ sudcu a zamestnávateľ prokurátora, u ktorých za škodu (na zdraví) spôsobenú pri výkone funkcie zodpovedá štát a pre ktorých sú vytvorené osobitné systémy na náhradu škody spôsobenej úrazom a chorobou z povolania.<sup>7</sup>

Napokon za zamestnávateľa sa považuje aj ústav na výkon väzby a na výkon trestu odňatia slobody vo vzťahu k osobe vo väzbe alebo k odsúdenému, ak sú tieto osoby zaradené do práce.

---

<sup>7</sup> Pozri zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry a zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich (podľa § 109 zákona č. 385/2000 Z. z. sudca má právo na náhradu škody, ak pri výkone funkcie sudcu alebo v priamej súvislosti s ňou dôjde k jeho poškodeniu na zdraví alebo k jeho smrti úrazom. To platí aj vtedy, ak došlo k ublíženiu na zdraví pre výkon funkcie sudcu).



**Na účely garančného poistenia je zamestnávateľom** vyššie špecifikovaná fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu uskutočňujúcu zárobkovú činnosť:

1. v pracovnoprávnom vzťahu (vrátane výkonu prác na základe jednej z dôhod vykonávaných mimo pracovného pomeru) alebo,
2. v členskom pomere k družstvu spojenom s pracovným vzťahom k tomuto družstvu.

Naopak z osobného rozsahu garančného poistenia je podľa § 18 ods. 2 ZoSP vylúčený zastupiteľský úrad cudzieho štátu a zamestnávateľ, ktorý je podľa zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii vylúčený z režimu usporiadania majetkových pomerov dlžníka (*najmä štátne orgány, rozpočtové a príspevkové organizácie, štátne fondy, obce, vyššie územné celky, rozpočtové a príspevkové organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí a vyšších územných celkov, Národná banka Slovenska, Fond ochrany vkladov alebo iné osoby, za ktorých všetky záväzky zodpovedá alebo ručí štát*).

V nadväznosti na doteraz uvedené je potrebné uviesť, že **postavenie zamestnávateľa** na účely úrazového a garančného poistenia má vyššie špecifikovaná fyzická alebo právnická osoba **aj v osobitne regulovaných situáciách:**

- ak zdaniteľný (priemerný) mesačný príjem žiaka alebo študenta dosahovaný na základe s ním uzatvorenej dohody o brigádnickej práci študentov nepodlieha odvodovej povinnosti (výlučne) na účely dôchodkového poistenia (t. j. max. do 200.- € mesačne) a
- zamestnancov prijatých do pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, ktorým nevzniká povinné poistenie v systéme sociálneho poistenia po obdobie max. 12 mesiacov z titulu podpory ich zamestnatelosti v dôsledku ich predchádzajúceho postavenia dlhodobo nezamestnanej osoby<sup>8</sup> pri súčasnom splnení požiadaviek vyplývajúcich z § 4 ods. 1 písm. d) ZoSP (t. j. *dočasnosť odvodového oslobodenia previazaná na obdobie najviac 12 kalendárnych mesiacov, nezníženie počtu zamestnancov príslušným zamestnávateľom ako požiadavka novovytvoreného pracovného miesta, horná hranica zdaniteľného mesačného príjmu určená ako 67 % sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR plat-*

<sup>8</sup> Podľa § 8 zákona č. 5/2004 Z. z. dlhodobo nezamestnaným občanom je občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, pričom zákon č. 336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov rozšíril toto pojmové vymedzenie na účely oslobodenia zamestnávateľa a zamestnanca z účasti na pod-systémoch sociálneho poistenia o osobu vedenú v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 6 po sebe nasledujúcich mesiacov, ak má trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese.

*nej pred dvoma rokmi<sup>9</sup> a neexistencia splatných súm nedoplatkov na poistnom na sociálne poistenie a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie na strane príslušného zamestnávateľa).*<sup>10</sup>

## 2 Kvantifikátory odvodovej povinnosti zamestnávateľa

Správne určenie výšky poistného určujú legálnou metodikou nastavené tzv. **výpočtové parametre (sumy) poistného**, medzi ktoré patria vymeriavací základ na platenie poistného, rozhodujúce obdobie (na určenie vymeriavacieho základu) a príslušná sadzba poistného.

Odvodová povinnosť je týmito parametrami aj ohraničená do podoby minimálneho vymeriavacieho základu a maximálneho vymeriavacieho základu, aby sa poistenie nezmenilo v daň, resp. daňovú povinnosť. **Určenie odvodovej povinnosti aj jej ohraničenie je odlišné v závislosti od kategórie platiteľa poistného, kde má významné miesto zamestnávateľ a čiastočne aj od druhu poistenia.** Limitovanie odvodovej povinnosti je podstatnou časťou vyjadrenia pomeru zastúpenia solidarity a ekvivalencie v poistných vzťahoch.

**Podľa § 138 ods. 8 prvá veta ZoSP vymeriavací základ na platenie poistného zamestnávateľom predstavuje vymeriavací základ jeho zamestnanca/ zamestnancov** v dôsledku uplatnenia v úvode naznačeného prístupu o prevzatí (presune) časti odvodovej povinnosti (záťaže) zo zamestnanca na jeho zamestnávateľa ako dôsledku uplatňovania subordinačného prístupu v pracovnoprávnom vzťahu. Uvedené pravidlo o kreovaní vymeriavacieho základu zamestnávateľa neplatí ale v prípade plnenia odvodovej povinnosti zamestnávateľom na úrazové poistenie a garančné poistenie ako bude uvedené nižšie.

**Vymeriavací základ na platenie poistného zamestnávateľom** v systéme sociálneho poistenia, resp. základ na určenie sumy preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, predstavuje zdaniteľný príjem zo závislej činnosti (regulovanej zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov) plynúci jeho zamestnancovi z výkonu zárobkovej činnosti za **rozhodujúce obdobie**, ktorým je

---

<sup>9</sup> V roku 2015 bola týmto zákonným hraničným príjmom suma 552,08 € a v roku 2016 je to suma 574,86 €.

<sup>10</sup> Pozri PIPOVÁ, B.: Zmeny v úrazovom poistení vyplývajúce z novely zákona o sociálnom poistení. In.: Sociálne poistenie č. 12/2013. Dostupné na: <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenie---odborny-mesacnik-socialnej-poistovne-ydm/26811s>, dňa 15. septembra 2016. s. 27–31.

spravidla (uplynulý) mesiac, za ktorý sa platí poistné<sup>11</sup> [§ 139 ods. 1 a 3 ZoSP; § 16 ods. 2 písm. a) zákona č. 580/2004 Z. z.]. Inak je tomu v prípade, ktorý nepovažujeme za vhodne systémovo nastavený, u žiakov a študentov vykonávajúcich činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov, ktorým na účely dôchodkového poistenia vzniká odvodová povinnosť za predpokladu, ak ich dosahovaný priemerný mesačný príjem (t. j., ak nedosahujú pravidelne mesačne rovnakú sumu odmeny) je vyšší ako 200.- €. A rovnako je to aj u skupiny zamestnancov, ktorí majú právo na nepravidelný zdaniteľný príjem zo závislej činnosti dosahovaný výkonom zárobkovej činnosti na základe dohody o vykonaní pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce. V týchto dvoch prípadoch je rozhodujúcim obdobím podľa § 139 ods. 1 posledná veta ZoSP obdobie trvania poistného vzťahu (na dôchodkovom poistení) založeného jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Obdobie trvania poistného vzťahu (na dôchodkovom poistení) v poslednom roku jeho trvania je zasa rozhodujúcim obdobím u zamestnancov, ktorí majú právo na nepravidelný zdaniteľný príjem zo závislej činnosti dosahovaný mimo výkonu zárobkovej činnosti na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (napr. výkon funkcie konateľa či spoločníka spoločnosti s ručením obmedzením). Takto vyplatený príjem sa rozpočítava na jednotlivé mesiace posledného roka trvania poistného vzťahu s výnimkou mesiacov, ktorom už poistenec dosiahol maximálny vymeriavací základ na platenie poistného. Tento prístup sa aplikuje aj v situácii, ak bol poistencovi (ex-zamestnancovi) vyplatený príjem zo závislej činnosti po skončení právneho vzťahu zakladajúceho povinné dôchodkové poistenie (s výnimkou osoby zárobkovo činnejš na základe dohody o brigádnickej práci študentov, alebo na základe pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru uzatvoreného pre účely novovytvoreného pracovného miesta pre dlhodobo nezamestnanú osobu, u ktorých sa „dodatočne“ vyplatený príjem rozpočítava na jednotlivé mesiace trvania tohto právneho vzťahu).

Vymeriavací základ zamestnanca a súčasne aj jeho zamestnávateľa na účely sociálneho poistenia tvoria aj príjmy nepodliehajúce zdaneniu v dôsledku rešpektovania zákazu dvojitého zdanenia, nezdaňované príjmy v SR plynúce zo zárobkovej činnosti, ak právna forma takejto činnosti podľa nariadenia č. 883/2004 podlieha systému sociálneho zabezpečenia SR. Napokon do vyme-

<sup>11</sup> Poznámame, že zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení vzťahuje pojem rozhodujúceho obdobia len na účely ročného zúčtovania preddavkov na poistné a explicitne používa pojem príslušný mesiac.

riavacieho základu patrí aj podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na ich základnom imaní.

Naopak do vymeriavacieho základu, okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené, nepatria príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca.

Odlíšne je v systémoch sociálneho a zdravotného poistenia upravená situácia, ak má zamestnanec súbežne viacerých zamestnávateľov, čo následne determinuje ich odvodovú povinnosť v oboch systémoch. Pre takúto situáciu v systéme sociálneho poistenia zákonodarca zakotvil v § 138 ods. 11 ZoSP tzv. „pravidlá súbehu“. Ak je poistenec vo viacnásobnom postavení zamestnanca, tak poradie povinnosti platiť poistné na podsystémy sociálneho poistenia sa určuje výškou jeho vymeriavacieho základu pri rešpektovaní maximálneho vymeriavacieho základu, t. j. od najvyššieho vymeriavacieho základu k najnižšiemu vymeriavaciemu základu na platenie poistného. Ak je výška vymeriavacích základov zamestnanca rovnaká, aplikuje sa pravidlo priority, t. j. prednostne vzniká povinnosť platiť poistné na príslušné podsystémy sociálneho poistenia z vymeriavacieho základu dosiahnutého u toho zamestnávateľa, u ktorého poistenie zamestnanca vzniklo skôr. Jediným nedostatkom tejto právnej úpravy je, že zamestnávateľia spravidla nemajú informácie, že ich zamestnanec je v pozícii zamestnanca aj u iných zamestnávateľov, a teda nepoznajú ďalšie aktuálne vymeriavacie základy, ktoré zamestnanec dosahuje u týchto zamestnávateľov. Nízka miera realizácie tejto právnej úpravy vo výsledku znamená, že napokon sám poistenec v pozícii viacnásobného zamestnanca môže (má právo) podľa § 145 ods. 2 ZoSP písomne požiadať príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne o vrátenie sumy poistného zaplateného bez právneho dôvodu. Sociálna poisťovňa je povinná preplatiť na poistnom vrátiť do 30 dní od doručenia takejto žiadosti za predpokladu, že neeviduje voči žiadateľovi o vrátenie preplatku na poistnom (príp. voči jeho právnomu nástupcovi) pohľadávku na poistnom. Dodávame, že Sociálna poisťovňa je tiež povinná v rovnakej lehote vrátiť preplatiť na poistnom, ak v rámci svojej činnosti zistí skutočnosť zodpovedajúcu existencii preplatku na poistnom.

V systéme verejného zdravotného poistenia je v dôsledku zavedenia zúčtovacieho mechanizmu preddavkov na zdravotné poistenie situácia odvodovej povinnosti viacnásobného zamestnanca jednoduchšia. Ak mal zamestnanec v rozhodujúcom období (*rozumej v zúčtovacom období daného kalendárneho roka*) súbežne viac platiteľov poistného (napr. aj zamestnávateľov), tak do vymeriavacieho základu zamestnávateľa sa v rozhodujúcom období započíta pomerná časť vymeriavacieho základu poistenca. Pomerná časť vyme-

riavacieho základu sa podľa § 13 ods. 5 ZoSP určí ako súčin vymeriavacieho základu zamestnanca dosahovaného u daného zamestnávateľa a podielu „úhrnného vymeriavacieho základu“ tohto zamestnanca pri zohľadnení maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného a „úhrnného vymeriavacieho základu“ zamestnanca bez zohľadnenia maximálneho vymeriavacieho základu.

Naproti doteraz uvedenému vo vzťahu k vymeriavaciemu základu na platenie poistného na sociálne poistenie uvádzame, že odvodová povinnosť poistenca vo verejnom zdravotnom poistení vytvára, okrem vymeriavacieho základu zo zdaniteľných príjmov z kapitálového majetku a príjmu z ostatných „daňových“ príjmov, **osobitný základ na určenie preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie a rovnako aj vymeriavací základ na platenie poistného na zdravotné poistenie tvoria dividendy**. Dividendy predstavujú podiel na zisku vyplácaný zo zisku obchodnej spoločnosti alebo družstva, určeného na rozdelenie osobám, ktoré sa podieľajú na ich základnom imaní alebo členom štatutárneho a dozorného orgánu tejto obchodnej spoločnosti alebo družstva (okrem podielu na zisku akciovej spoločnosti alebo obdobnej spoločnosti v zahraničí, ktorej akcie sú prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu alebo obdobnom zahraničnom trhu a okrem druhov podielov na zisku a na výsledku podnikania uvedených v § 3 ods. 2 zákona č. 595/2003 Z. z.), vyrovnací podiel obchodnej spoločnosti alebo družstva (okrem podielu na likvidačnom zostatku obchodnej spoločnosti alebo družstva), podiel na výsledku podnikania vyplácaný tichému spoločníkovi (s výnimkou podielu na výsledku podnikania vyplácaného tichému spoločníkovi) a podiel na zisku vyplateného obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na ich základnom imaní (i keď je od dane oslobodeným príjmom zo závislej činnosti). V prípade príjmu z dividend sa aplikuje 14 %-ná sadzba poistného. Preddavky na poistné z dividend vykazuje a odvádza platiteľ dividend, ktorým je podľa § 11 ods. 11 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení právnická osoba so sídlom na území SR, ktorá dividendy vyplátila. V čase spracovávania tohto príspevku Ministerstvo financií SR pripravilo zmenu zákona č. 595/2003 Z. z., v ktorej avizuje zdanenie dividend pri súčasnom zrušení odvodovej povinnosti na zdravotné poistenie z nich.<sup>12</sup>

Podľa § 138 ods. 8 ZoSP **vymeriavací základ zamestnávateľa na účely úrazového a garančného poistenia**, okrem už vyššie špecifikovaných príjmov každého jeho zamestnanca, tvoria aj:

<sup>12</sup> Dostupné na: <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=6079>, zo dňa 28. septembra 2016.

- príjmy jeho zamestnanca, ktoré nepodliehajú odvodovej povinnosti (t. j. max. do 200.- € mesačne) za predpokladu, že ich tento zamestnanec dosahuje na základe dohody o brigádnickej práci študentov,
- príjmy jeho zamestnanca, ktorému nevzniká povinné poistenie z titulu podpory jeho zamestnateľnosti, keďže pred prijatím do zamestnania definovaného vrátane ďalších podmienok v § 4 ods. 1 písm. d) ZoSP bol v pozícii dlhodobu nezamestnanej osoby (*viac v predchádzajúcej časti príspevku*),
- podiel na zisku vyplatený zamestnávateľom v hospodárskej forme obchodnej spoločnosti alebo družstva jeho zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva.

Právna úprava na rozdiel od ďalších kategórií platiteľov poistného (SZČO, *dobrovoľne poistenej osoby*) **nestanovuje minimálny vymeriavací základ na platenie poistného** na strane zamestnanca a jeho zamestnávateľa, keďže je vybudovaná na existencii práva na zdaniteľný príjem zo závislej činnosti poskytovaný zamestnávateľom, ktorý i pri rešpektovaní príkazu o poskytovaní minimálnej mzdy zamestnancovi nemusí vždy predstavovať platnú sumu minimálnej mzdy (napr. skrátenie týždenného pracovného času pod ustanovený týždenný pracovný čas či zmenený počet odpracovaných hodín v danom mesiaci u hodinovo odmeňovaného zamestnanca). Uvedené implikuje vyjadrenie § 138 ods. 1 ZoSP zakotvujúci vymeriavacie základy na platenie poistného pre jednotlivé kategórie platiteľov poistného a § 16 ods. 8 písm. a) zákona č. 580/2004 Z. z. regulujúci minimálnu a maximálnu sumu preddavku na zdravotné poistenie. V situácii zamestnanca s ustanoveným týždenným pracovným časom, ktorý je mesačne odmeňovaný a k jeho pracovnému miestu je priradený prvý stupeň náročnosti práce, je to pre rok 2016 suma 405 € a pre rok 2017 to bude 435 € (*nariadenie vlády SR č. 280/2016 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2017*).

**Maximálny vymeriavací základ na platenie poistného** v systéme sociálneho poistenia, ako aj verejného zdravotného poistenia je určený ako 5-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred 2 rokmi (*v ročnom vyjadrení na účely verejného zdravotného poistenia je to 60-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred 2 rokmi*), t. j. pre rok 2016 je to suma 4290.- €. Výnimku z limitácie odvodovej povinnosti zamestnávateľa predstavuje podľa § 138 ods. 10 ZoSP neobmedzený maximálny vymeriavací základ na platenie poistného na úrazové poistenie. Dňa 11. októbra 2016 Národná rada SR schválila zvýšenie maximálneho vymeriavacieho základu z 5-násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred 2 rok-

mi na 7-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred 2 rokmi s účinnosťou od 1. januára 2017. Toto opatrenie zásadným spôsobom narúša charakter poistného ako príspevku odvádzaného do systému sociálneho poistenia, a to s ohľadom na výmeru (potencionálne) poskytovaného dávkového plnenia, t. j. zákonodarca totiž neprenáša zvýšenie hranice maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného do dávkovej formule ako súhrnu definovaných parametrov určujúcich výmeru dávkového plnenia (s výnimkou „malého“ zvýšenia maximálnej výmery nemocenských dávok).

<b>Maximálny vymeriavací základ pre platiteľov poistného (údaj v 1. zátvorke platil do konca roka 2012 a údaj v 2. zátvorke je platný od roku 2017)</b>	<b>Násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred dvoma rokmi</b>
<b>Nemocenské poistenie</b>	5 × PMMz (1,5×) (7×)
<b>Starobné poistenie</b>	5 × PMMz (4×) (7×)
<b>Invalidné poistenie</b>	5 × PMMz (4×) (7×)
<b>Poistenie v nezamestnanosti</b>	5 × PMMz (4×) (7×)
<b>Garančné poistenie</b>	5 × PMMz (1,5×) (7×)
<b>Úrazové poistenie</b>	nie je obmedzenie vymeriavacieho základu
<b>Rezervný fond solidarity</b>	5 × PMMz (4×) (7×)
<b>Verejné zdravotné poistenie</b>	5 × PMMz (3×) / ročný vymeriavací základ 60×

Napokon je **osobitne určovaný vymeriavací základ na platenie poistného** na podsystémy sociálneho poistenia u nepravidelne odmeňovaných zamestnancov dosahujúcich zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti (*objasnené v texte vyššie*) a u zamestnanca, v ktorého prípade súd rozhodol o neplatnom skončení pracovnoprávneho vzťahu k jeho zamestnávateľovi. V poslednom prípade je vymeriavací základ na platenie poistného na strane zamestnanca a zamestnávateľa časť príjmu plynúca z tohto neplatne skončeného právneho vzťahu pripadajúca na každý kalendárny mesiac obdobia trvania neplatnosti skončenia pracovného vzťahu (t. j. pracovný pomer, štátnozamestnanecký

pomer alebo obdobný pracovný vzťah). Na účely platenia poisťného na verejné zdravotné poistenie z titulu súdom priznanej náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (príp. z titulu mimosúdneho vyrovnania) je situácia uskutočnenia odvodovej povinnosti jednoduchšia, keďže podľa § 13 ods. 17 zákona č. 580/2004 Z. z. je náhrada mzdy súčasťou vymeriavacieho základu späťého s ročným zúčtovacím obdobím a zákonodarca súčasne požaduje v mesačnom výkaze na platenie preddavkov za mesiac, v ktorom bola náhrada mzdy zúčtovaná, uviesť obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru. Formálnym nedostatkom tejto úpravy je, že zákonodarca ju nepresne na rozdiel od úpravy v systéme sociálneho poistenia spája s pracovným pomerom a nie širším pojmovým vymedzením „pracovný vzťah“.

Posledným významným aspektom odvodovej povinnosti zamestnávateľa je od roku 2015 zavedená „**odvodová odpočítateľná položka z vymeriavacieho základu** (resp. základu na určenie preddavku na zdravotné poistenie) **na účely platenia verejného zdravotného poistenia u tzv. nízkopríjmových zamestnancov**. Zavedenie tohto odvodového prvku sledovalo zvýšenie „čistých“ príjmov nízkopríjmových zamestnancov dosahujúcich zdaniteľný príjem pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu v rozpätí mesačného príjmu od 380 až 569,99 €. Mechanizmus odpočítateľnej odvodovej položky predstavuje zníženie zisteného (ročného) vymeriavacieho základu na platenie poisťného na zdravotné poistenie za predpokladu, ak poisťnec mal príjem počas celého roka (ako rozhodujúceho obdobia) v rozmedzí od 4560 až do 6839 €. Ak príjem poisťenca bol za rozhodujúce obdobie vyšší ako „plná“ hodnota odpočítateľnej položky 4560 €, ale nižší ako 6840 €, tak rozdiel presahujúci túto hodnotu sa v 2-násobnom rozsahu odpočíta z hodnoty odpočítateľnej položky 4560 €. Tento prvok sa neaplikuje u zamestnancov, ktorí boli prijatí do pracovnoprávného vzťahu z pozície dlhodobo nezamestnaných osôb.

**Sadzba poisťného** a jej legálne zakotvenie je predovšetkým výsledkom prieniku úlohy organizácie finančne (dávkovo) vyfinancovateľného poisťného systému a cieľa sociálnej akceptovateľnosti poisťného systému v intenciách viacerých princípov ako je solidarita, garancia a ekvivalencia. V naznačenom rámci je sadzba poisťného jednoduchým a priamym prostriedkom umožňujúcim presadiť jednak osobitný či zvýhodňujúci prístup k určitým skupinám participujúcich poisťencov, a jednak cielene a vedome ovplyvňovať správanie participujúcich, ale aj nezapojených osôb do poisťného systému prostredníctvom dobrovoľného poistenia. Sadzba poisťného je vyjadrená v percentuálnych bodoch v rozlíšení druhu poistenia a aj platiteľa poisťného. Uvedené obzvlášť platí v prípade zamestnávateľa a jeho zamestnanca, resp. zamestnancov,



pričom u týchto kategórií platiteľov poistného sú sadzby poistného v danom poistnom systéme symetricky rozdelené až na dôchodkové poistenie a verejné zdravotné poistenie (*tabuľka nižšie*).

V prípade úrazového poistenia zamestnávateľa je sadzba poistného klasifikovaná do 10 nebezpečnostných tried, do ktorých mali byť zatriedovaní zamestnávateľa pri zohľadnení prevažujúcej vykonávanej ekonomickej činnosti<sup>13</sup> s ohľadom na hodnotenie bezpečnostného rizika pre každú skupinu ekonomických činností podľa odvetvovej klasifikácie ekonomických činností (tzv. SK NACE rev. 2).<sup>14</sup> Nebezpečnostná trieda má vyjadrovať zhodnotenie bezpečnostného rizika u každej skupiny ekonomických činností podľa kritérií upravených v § 133 ods. 3 ZoSP (*ako sú náklady vynaložené na úrazové dávky a štatistické údaje o počte jednotlivých zákonom definovaných kategórií pracovných úrazov na 1000 zamestnancov*). Doposiaľ sa ale táto metóda určenia sadzby poistného na úrazové poistenie zamestnávateľa neuplatňuje, pričom zákonodarca ju pôvodne pripravil s účinnosťou od 1. januára 2008. Podľa § 293cy ZoSP sa do konca roka 2017 aplikuje jednotná sadzba poistného na úrazové poistenie 0,8 % z vymeriavacieho základu zamestnávateľa.

Tento prístup rovnej percentuálnej sadzby však nekorešponduje s úmyslom zákonodarcu vyjadreným v § 133 ZoSP zaviesť vyššie uvedené odstupňované percentuálne sadzby poistného v závislosti od desiatich nebezpečnostných tried. Obdobne boli z dôvodu rovnej percentuálnej sadzby vylúčené z účinnosti poistné inštitúty úrazového poistenia ako je prirážka k poistnému a zľava z poistného na úrazové poistenie (§ 134 ZoSP).

Tento stav nemožno označiť za stav súladný s princípom sociálnej spravodlivosti alebo dokonca ani s aktuálne preferovaným poistným princípom v sociálnopoistovacom systéme SR. Ak by sme tento stav neustáleho odkladu účinnosti uvedených inštitútov poistných vzťahov úrazového poistenia analogicky pripodobnili obdobným skutkovým okolnostiam vyplývajúcim „z odkladu“ účinnosti zákonného valorizačného mechanizmu dôchodkových a úrazových dávok, ktorý svojim rozhodnutím označil Ústavný súd SR (*nález Pl. ÚS 16/06-39 publikovaný v Zbierke zákonov SR pod č. 204/2008 Z. z.; k danej právnej situácii možno pripodobniť aj nález Pl. ÚS 99/2011 zo dňa 11. decembra 2013 vo veci zmeneného výpočtu platov sudcov s previazaním na „penalizáciu“ za stav verejných financií od roku 2011*) za protiústavný, dôvodiac najmä roz-

<sup>13</sup> Prevažujúcou skupinou ekonomických činností sú podľa § 133 ods. 6 zákona činnosti, ktoré vykonáva pre zamestnávateľa najväčší počet zamestnancov.

<sup>14</sup> Vyhľadávka Štatistického úradu SR publikovaná pod č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností.

porom takéhoto prístupu využívajúceho prechodnú právnu úpravu s princípom právnej istoty a z nej vyplývajúcich legitímnych očakávaní adresátov právnej normy a súčasne aj princípom dôvery v právny poriadok, tak môžeme dôvodne vyvodzovať predpoklad ústavnej nekonformnosti tohto naznačeného legislatívneho postupu v poisťných vzťahoch úrazového poistenia.

Sadzba poisťného bola v poslednom období predmetom diskusií a úpravy pri určení odvodového prerozdelenia poisťného a príspevkov medzi systémom dôchodkového poistenia a systémom starobného dôchodkového sporenia (*po-mer 14 % : 4 % sa v období rokov 2017 až 2024 postupne zmení na 10 % : 8 %; v prípade zamestnanca – sporiteľa sú to 4 % a 10 % pre jeho zamestnávateľa na dôchodkové poistenie a 4 % na starobné dôchodkové sporenie*). V týchto súvislostiach je samotná sadzba poisťného určujúcim prvkom, ktorým zákonodarcia preukazuje jednak vyššiu dôveru v zaistenie hmotného zabezpečenia pre jednotlivca medzi uvedenými dôchodkovými systémami, a jednak aj navonok odstupňuje jednotlivé systémy vybudované v rámci dôchodkového modelu.

**Percentuálna sadzba poisťného pre určenie jednotlivých súm poisťného v členení na platiteľov poisťného zamestnanec a zamestnávateľ:**

Poisťný systém	Zamestnanec	Zamestnávateľ
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %
Starobné poistenie	4 %	14 % (10 % v prípade sporiteľa starobného dôchodkového sporenia)
Invalidné poistenie	3 %	3 %
Rezervný fond solidarity	–	4,75 %
Poistenie v nezamestnanosti	1 %	1 %
Garančné poistenie	–	0,25 %
Úrazové poistenie	–	0,8 %
Verejné zdravotné poistenie	4 % (2 % pre osobu so zdravotným postihnutím)	10 % (5 % pre osobu so zdravotným postihnutím)

### **Poznámky:**

Ak je zamestnanec sporiteľom systému starobného dôchodkového sporenia, tak sadzba poistného na starobné poistenie je na strane zamestnávateľa 10 % (od roku 2017 sa bude postupne znižovať až na 8 % v roku 2024, pričom 6 % bude predstavovať sadzbu príspevkov do starobného dôchodkového sporenia).

Osobou so zdravotným postihnutím v postavení zamestnanca je osoba uznaná posudkom Sociálnej poisťovne za invalidnú alebo osoba s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorého miera funkčnej poruchy je najmenej 50 %.

## **2.1 Vylúčenie odvodovej povinnosti zamestnávateľa**

Právna úprava poisťovacieho systému zakotvuje právne skutočnosti založené existenciou sociálnej udalosti u zamestnanca, ktorá môže byť dotvorená zákonnou požiadavkou poskytovania určitej dávky a existencia ktorých vylučuje plnenie zákonom uloženou odvodovou povinnosťou zamestnávateľa, a to tak ako subjektu zabezpečujúceho odvod poistného v rámci prevzatia časti odvodovej záťaže jeho zamestnanca/zamestnancov, ako aj poistenca platiaceho poistné na garančné poistenie. Dodávame, že odvod poistného na úrazové poistenie je zamestnávateľ povinný plniť bez výnimky.

V dôsledku nesystémového a nejednotného legislatívneho prístupu (*raz zakotvuje zákonodarca pokyn k neplateniu poistného a inokedy ich zasa vylučuje z osobného rozsahu daného poisťovacieho systému*) je vylúčená odvodová povinnosť zamestnávateľa aj u jeho zamestnanca, ktorý je podľa § 19 ods. 3 ZoSP ex lege vylúčený z osobného rozsahu poistenia v nezamestnanosti vo vzťahu k tam uvedeným poberateľom dôchodkových dávok a k obvinenému vo väzbe alebo odsúdenému vo výkone trestu odňatia slobody.<sup>15</sup> Napokon najväčšiu legislatívnu nedôslednosť preukazuje zákonodarca u skupiny tzv. dlhodobo nezamestnaných osôb prijatých do pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, ktorým nevzniká povinné poistenie v systéme sociálneho poistenia, ktorých zamestnávateľa podľa § 7 ZoSP nevylučuje z postavenia zamestnávateľa na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti vzhľadom na skutočnosti zakladajúce vznik poistných vzťahov na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení a poistení v nezamestnanosti obsiahnuté v § 20 ods. 4 ZoSP (*najmä uplynutie 12-mesačného obdobia od vzniku uvedených právnych vzťahov, prekročenie požiadavky*

<sup>15</sup> Pokiaľ ide o osobu prokurátora, ktorá je tiež vylúčená z poistenia v nezamestnanosti (upresňujeme, že prokurátor vykonáva činnosť v služobnom pomere a do funkcie je vymenovaný bez časového obmedzenia), tak podľa § 123 ods. 1 zákona č. 154/2001 Z. z. služobný úrad môže vykonať iba zrážky z platu prokurátora na poistné na nemocenské poistenie a na dôchodkové poistenie pre oblasť poisťovacieho systému.

*max. mesačnej mzdy alebo zmena trvalého pobytu z najmenej rozvinutého okresu).*

K problematike vylúčenia dlhodobo nezamestnaných osôb prijatých na novovytvorené miesto zamestnávateľom zo systému sociálneho poistenia dodávame, že z pohľadu finálneho následku časovo limitovaného oslobodenia od odvodovej povinnosti tejto skupiny zamestnancov a ich zamestnávateľov kreovaného s jasným zámerom zvýšenia zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných osôb nemusí nevyhnutne predstavovať sociálne prospešný efekt. Na rozdiel od nespochybniteľnej opodstatnenosti oslobodenia od odvodovej povinnosti na účely verejného zdravotného poistenia,<sup>16</sup> ktoré nie je sprevádzané znížením sociálnej ochrany v poskytovaní zdravotnej starostlivosti, tak oslobodenie od odvodovej povinnosti na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti je späté so znížením sociálnej ochrany pre prípad sociálnych udalostí krytých uvedenými poistnými systémami (*výnimkou je iba poskytovanie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zo strany jeho zamestnávateľa na základe § 2 zákona č. 462/2003 Z. z.*).

**U zamestnávateľa je „absolútne“ vylúčené plnenie odvodovej povinnosti na podsystemy sociálneho poistenia s výnimkou poistného na úrazové poistenie, ak jeho zamestnanec:**

- poberá materské,
- osobne a celodenne ošetruje zákonom definovaného chorého rodinného príslušníka alebo osobne a celodenne poskytuje starostlivosť dieťaťu do 10-tich rokov veku z dôvodov uvedených v § 39 ods. 1 písm. b) ZoSP, a to najdlhšie do desiateho dňa potreby tohto ošetrovania alebo potreby tejto starostlivosti,
- je uznaný za dočasne práceneschopného,
- poberá rehabilitačné alebo rekvalifikačné,
- má ospravedlненú neprítomnosť v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku,
- naplnil jeden z dôvodov zakladajúcich prerušenie povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti obsiahnutých v § 26 ZoSP, a to po toto obdobie prerušenia povinného poistenia.

Ustanovenie § 140 ods. 6 ZoSP nevylučuje pri existencii vyššie uvedených právnych skutočností plnenie odvodovej povinnosti zamestnávateľom na úra-

---

<sup>16</sup> Podľa § 11 ods. 7 písm. v) zákona č. 580/2004 Z. z. sú dlhodobo nezamestnané osoby prijaté na novovytvorené pracovné miesto po období prvých 12 mesiacov od vzniku pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru poistencami štátu.

zové poistenie, čo ale vzhľadom na uvedenú úplnú previazanosť vymeriavacieho základu zamestnávateľa na vymeriavací základ jeho zamestnanca/zamestnančov a na priamu porovnateľnosť s garančným poistením, na ktoré je vylúčená odvodová povinnosť zamestnávateľa, nemá žiadne materiálne opodstatnenie.

V § 128 ods. 4 ZoSP zákonodarca nesystematicky zakotvuje aj **tzv. „časťkové“ vylúčenie odvodovej povinnosti zamestnávateľa, a to na účely invalidného poistenia**. Uvedené nastáva v situácii, ak jeho zamestnanec vykonáva zárobkovú činnosť s právom na zdaniteľný príjem zo závislej činnosti a súčasne mu bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo je poberateľom výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku. Nakoľko je od roku 2011 zakotvené pravidlo o vylúčení súbehu poberania predčasného starobného dôchodku popri existencii dôchodkového poistenia poberateľa tohto dôchodku, tak právna úprava vylúčenia odvodovej povinnosti vo vzťahu k tomuto poberateľovi dôchodku je zreteľne obsolétna. Vzhľadom na uvedené, by vylúčenie odvodovej povinnosti na účely invalidného poistenia trvalo aj v prípade, ak by povinne dôchodkovo poistenému poberateľovi bola na jeho žiadosť podľa § 112 ods. 8 ZoSP zastavená výplata starobného dôchodku.

Napokon uvádzame dve situácie zakladajúce **vylúčenie povinnosti platiť preddavky na zdravotné poistenie na strane zamestnávateľa**, okrem už uvedenej skupiny zamestnančov v postavení dlhodobo nezamestnaných osôb prijatých na novovytvorené miesto zamestnávateľom, a to v období, v ktorom:

1. je zamestnanec v postavení poistenca štátu (napr. poberanie príslušnej nemocenskej dávky (vrátane nemocenských dávok policajtov a vojakov) alebo rodičovského príspevku); v tejto situácii preberá odvodovú povinnosť štát a zamestnanec stráca na účely verejného zdravotného poistenia postavenie zamestnanca, alebo
2. zamestnanec nemá právo na príjem zo závislej činnosti (napr. zamestnanec má so zamestnávateľom dohodnuté pracovné voľno bez náhrady alebo má neospravedlненú neprítomnosť v práci); v tejto situácii plní odvodovú povinnosť sám zamestnanec, ale na účely zdravotného poistenia v postavení samoplatiteľa poistného (jeho vymedzenie je v § 11 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z. z.).

### 3 Realizácia odvodovej povinnosti zamestnávateľom

Včasnú plnenie odvodovej povinnosti a jej následné prijatie nositeľom poisťenia determinuje tzv. splatnosť poisťného, resp. lehota splatnosti poisťného, v určenej (vymeranej) sume a predpísaný spôsob úhrady poisťného.

Zamestnávateľ v postavení platiteľa poisťného, ako už bolo uvedené, realizuje odvodovú povinnosť aj za zamestnanca, za ktorého supluje odvod poisťného na nemocenské poisťenie, poisťného na dôchodkové poisťenie, poisťného na poisťenie v nezamestnanosti a preddavku na poisťné vrátane nedoplatku/preplatku na poisťnom na zdravotné poisťenie zamestnávateľ. Zamestnávateľ vykoná zrážku poisťného/preddavkov. Administratívnym dokladom o tejto činnosti je tzv. mesačný výkaz poisťného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (príp. opravný výkaz) na účely sociálneho poisťenia [§ 231 ods. 1 písm. f) bod č. 1 a 2 ZoSP] a mesačný výkaz preddavkov na poisťné na verejné zdravotné poisťenie (§ 20 zákona č. 580/2004 Z. z.), ktorý zamestnávateľ predkladá v lehote splatnosti poisťného príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne a zdravotným poisťovňiam jeho zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný na výzvu nositeľa poisťenia predložiť podklady na zistenie správnej sumy poisťného, príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a preddavkov na zdravotné poisťenie (v prípade sociálneho poisťenia aj s určením fyzickej osoby, ktorá plní povinnosti voči Sociálnej poisťovni).

Deň splatnosti poisťného a preddavkov na zdravotné poisťenie pre zamestnanca a jeho zamestnávateľa je určený ako deň určený na výplatu príjmov zamestnanca. Ak je výplata týchto príjmov v jednotlivých organizačných útvaroch zamestnávateľa rozložená na rôzne dni, dňom splatnosti poisťného je deň poslednej výplaty príjmov v rámci príslušného mesiaca. Ak nie je taký deň určený, poisťné je splatné v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa platí poisťné. Pre všetky vyššie uvedené prípady určovania dňa splatnosti poisťného platí, že ak deň splatnosti poisťného pripadne na sobotu a na deň pracovného pokoja, dňom splatnosti poisťného je nasledujúci pracovný deň.

Osobitne a zložito je určená splatnosť poisťného u osôb v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (najmä dohôd o brigádnickej práci študentov). V situácii nepravidelných príjmov alebo príjmov vyplatených po zániku (sociálneho) poisťenia je rozhodným okamihom na určenie dátumu splatnosti deň vyplatenia týchto príjmov, pričom spravidla je to 8. deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol príjem vyplatený (v prípade nepravidelných príjmov plynúcich z dohôd nevykonáva-

ných mimo pracovného pomeru je to 8. deň v poradí druhého mesiaca nasledujúceho po mesiaci zániku príslušnej dohody, alebo ak bol príjem z takejto dohody vyplatený po dni splatnosti, tak je to 8. deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol príjem vyplatený).

Poistné sa platí na účet Sociálnej poisťovne v Štátnej pokladnici a na účet zdravotnej poisťovne za kalendárny mesiac pozadu, príp., ak poistenie trvalo len časť mesiaca, tak sa poisťné platí len za príslušnú časť mesiaca, a to spôsobom bezhotovostného prevodu, poštovou poukážkou alebo v hotovosti v Sociálnej poisťovni a príslušnej zdravotnej poisťovni.

Ak je poisťné odvedené v nesprávnej sume alebo nebolo odvedené vôbec, tak Sociálna poisťovňa predpíše poisťné fyzickej alebo právnickej osobe povinnej odvádzať poisťné prostredníctvom výkazu nedoplatkov. Rovnako môže podľa § 17a zákona č. 580/2004 Z. z. konať zdravotná poisťovňa, pričom ale ak by zdravotná poisťovňa nevyhovela autoremedúrou včas podaným námietkam zo strany platiteľa poisťného (aj zamestnávateľa), tak sa zdravotná poisťovňa môže do 30 dní od podania námietok obrátiť s návrhom na vydanie platobného výmeru na Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou. Ak bolo odvedené poisťné v systéme sociálneho poistenia vo vyššej sume ako sa malo, tak Sociálna poisťovňa takúto sumu najskôr použije na zápočet jej pohľadávky voči platiteľovi poisťného. Ak zápočet nie je možné uskutočniť, tak takúto finančnú čiastku je povinná vrátiť platiteľovi poisťného do 30 dní od zistenia tejto skutočnosti alebo od doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa ako platiteľa poisťného.

V súvislosti s neplnením odvodovej povinnosti zamestnávateľa tak na účely sociálneho, ako aj verejného zdravotného poistenia zákonodarca s cieľom zachovať sociálnu ochranu zamestnanca v § 109 ods. 1 ZoSP a v § 9 ods. 2 posledná veta zákona č. 580/2004 Z. z. zakotvuje pravidlo o prerušení systémoveho prepojenia poisťného vzťahu v danom poisťnom systéme a dávkového vzťahu, t. j. v takejto situácii má zamestnanec nárok na príslušné dávkové plnenia a na úhradu zdravotnej starostlivosti v zákonne vymedzenom rozsahu (zákon č. 576/2004 Z. z. a zákon č. 363/2011 Z. z.).

Právo predpísať poisťné sa premlčí za desať rokov a v prípade poisťného na zdravotné poistenie uplynutím piatich rokov odo dňa jeho splatnosti s výnimkou prípadu, ak zamestnávateľ si nesplnil prihlasovaciu (evidenčnú) povinnosť, na ktorý sa uplatňuje nepremlčateľnosť predpisania poisťného. S neplnením odvodovej povinnosti sú spojené sankcie v podobe pokuty za neplnenie zákonných povinností a penále (0,05 % z dlžnej sumy poisťného za každý deň omeškania a v prípade verejného zdravotného poistenia je to

4-násobok základnej úrokovej sadzby Európskej centrálnej banky, ale najmenej 15 % p. a.).

Úhradu dlžnej sumy poistného/preddavkov na poistnom/nedoplatku na poistnom (rovnako aj úroku z omeškania) môže zamestnávateľ ako platiteľ poistného uskutočniť aj prostredníctvom **splátkového kalendára** za predpokladu získania povolenia od Sociálnej poisťovne a príslušnej zdravotnej poisťovne, pričom prísnejšie podmienky zákonodarca stanovil v prípade splátkového kalendára dohodnutého so zdravotnou poisťovňou. Predpokladmi na povolenie splátkového kalendára sú žiadosť platiteľa poistného, dočasná platobná neschopnosť platiteľa poistného, plnenie odvodovej povinnosti v čase žiadosti o povolenie splátkového kalendára a preukázanie spôsobilosti uhradiť dlžné poistné v priebehu 18 mesiacov (9 mesiacov je to v prípade zdravotného poistenia) odo dňa povolenia splátkového kalendára. Osobitne Sociálna poisťovňa v takejto dohode uvedie aj úrok vo výške 3-násobku základnej úrokovej sadzby Európskej centrálnej banky, ale najmenej 10 % p. a. V prípade splátkového kalendára dohodnutého so zdravotnou poisťovňou sú úroky z omeškania samostatným predmetom splátkového kalendára, keďže sú vypočítané z dlžnej sumy na poistnom či nedoplatku na poistnom (*poznáme, že úrok z omeškania sa v zdravotnom poistení určí spôsobom uvedeným v predchádzajúcom odseku tohto príspevku*). Pre prípad nedodržania termínu splátky staveného splátkovým kalendárom, zaplatením nižšej sumy splátky alebo neplnením aktuálnej odvodovej povinnosti sa stáva splatnou celá dlžná suma poistného/preddavku na poistnom/nedoplatku na poistnom (v prípade sociálneho poistenia aj suma úrokov z omeškania či penále a pokuty).

Napokon podstatné povinnosti vyplývajú zamestnávateľovi aj z **ročného zúčtovania preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie** zaplatených a odvedených za predchádzajúci kalendárny rok, ktoré od roku 2012 vykonáva zdravotná poisťovňa najneskôr do 30. septembra aktuálneho roka za prechádzajúci „zúčtovací“ rok. Zdravotná poisťovňa v ročnom zúčtovaní poistného vykoná výpočet sumy poistného z vymeriavacieho základu každého platiteľa poistného, teda aj zamestnávateľa, a výpočet sumy preplatku na poistnom a nedoplatku v členení podľa jednotlivých platiteľov poistného (okrem štátu). Ak zdravotná poisťovňa do 31. mája príslušného roka neeviduje všetky dokumenty na vykonanie ročného zúčtovania poistenca (napr. nepredložené zamestnávateľom), určí sumu preddavkov a následne vykoná ročné zúčtovanie z príslušnej sumy priemernej mesačnej mzdy.

Ak je výsledkom ročného zúčtovania preplatok na poistnom (v min. sume 5.- €), tak v rovnakom termíne zdravotná poisťovňa zašle písomné oznámenie



o vykonanom ročnom zúčtovaní (uvedie najmä sumu zaplatených preddavkov, sumu preplatku a poučenie o možnosti podať nesúhlasné stanovisko do 15 dní od doručenia oznámenia) zamestnávateľovi. Ak zdravotná poisťovňa na základe nesúhlasného stanoviska zistí, že výsledkom ročného zúčtovania mal byť preplatok v inej výške, zašle do 15 dní odo dňa doručenia nesúhlasného stanoviska platiteľovi poistného alebo poistencovi nové oznámenie. Proti takému oznámeniu nemožno podať nesúhlasné stanovisko.

Ak je výsledkom ročného zúčtovania nedoplatok na poistnom (v min. sume 5.- €), tak do vyššie uvedeného termínu vydá a zašle zdravotná poisťovňa výkaz nedoplatkov zamestnávateľovi, resp. zamestnávateľom.<sup>17</sup> Proti výkazu nedoplatkov je možné podať v 15-dňovej lehote od doručenia námietky, ktoré musia byť vecne odôvodnené. Ak zdravotná poisťovňa námietkam platiteľa poistného v celom rozsahu vyhovie, tak vydá nový výkaz nedoplatkov. Taktiež môže zdravotná poisťovňa výkaz nedoplatkov zrušiť aj z vlastného podnetu. Ak zdravotná poisťovňa podaným námietkam nevyhovie v celom rozsahu, tak má už uvedenú možnosť obrátiť sa s návrhom na vydanie platobného výmeru na Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou.

Zamestnávateľ v postavení platiteľa poistného je povinný príslušnej zdravotnej poisťovni odvieť nedoplatok tak za seba, ako aj svojho zamestnanca najneskôr do 45 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti výkazu nedoplatkov. V rovnakej lehote počítanej od uplynutia lehoty na podanie nesúhlasného stanoviska je aj zdravotná poisťovňa povinná vrátiť preplatok na poistnom a zároveň v tejto lehote je zamestnávateľ povinný ho zamestnancovi zúčtovať. Ak je výška preplatku alebo nedoplatku menej ako 5.- €, povinnosť odvieť nedoplatok alebo vrátiť preplatok nevzniká. Ak preplatok na poistnom je na strane zamestnávateľa, ktorý zanikol bez právneho nástupcu, tak sa preplatok nevracia.

Ak zdravotná poisťovňa neodvedie preplatok riadne a včas, môže si zamestnávateľ, príp. jeho právny nástupca, uplatniť nárok na tento preplatok na Úrade pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou. Za zamestnanca môže tento nárok uplatniť zamestnávateľ, ak o to zamestnanec požiada. Zamestnancovi zúčtuje preplatok alebo nedoplatok zamestnávateľ najneskôr v lehote do 45 dní od uplynutia lehoty na podanie nesúhlasného stanoviska alebo od nadobudnutia právoplatnosti výkazu nedoplatkov. Právo na vrátenie preplatku na poistnom

---

<sup>17</sup> Ak zamestnávateľ zanikol bez právneho nástupníctva, potom sa dokumenty ako výsledku ročného zúčtovania doručujú poistencovi a aj bývalým posledným zamestnávateľom. V tomto prípade sám poistenec uhrádza vzniknutý nedoplatok na poistnom.

sa premlčuje uplynutím 5 rokov od prvého dňa kalendárneho roka nasledujúceho po roku, v ktorom sa malo vykonať ročné zúčtovanie poisťného.

## Záver

Zdieľanie časti odvodovej záťaže (v rámci sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia) zamestnanca jeho zamestnávateľom, napriek dlhodobej kritike, považujeme za opodstatnené nielen v dôsledku pracovnoprávnej subordinácie zamestnanca voči zamestnávateľovi, ale aj v dôsledku poznania celospoločenskej potreby zaistenia sociálnej ochrany pracovnej sily kontinuálne a aj tvorivo vytvárajúcej hodnoty pre zamestnávateľa a v konečnom dôsledku aj pre spoločnosť. Najmä posledne uvedená, v širšom spoločenskom kontexte interpretovaná, potreba (zámer) ochrany a rozvoja sociálneho postavenia zamestnanca mala by byť spôsobilá zaistiť bez ďalších motivačných aspektov akceptáciu zamestnávateľov v ich zainteresovaní na odvodovej povinnosti ich zamestnancov. Poisťovaciemu systému SR je imanentná metóda poistenia s prevažujúcim aspektom ekvivalencie (voči solidarite), čo na zaistenie primeranej sociálnej ochrany zamestnanca vyžaduje vyššiu kvantitatívnu úroveň plnenia odvodovej povinnosti, ktorú možno dosiahnuť práve s vyšším príspevním zamestnávateľa (či skupiny zamestnávateľov) ako druhého v poradí v zoskupení sociálnych subjektov aktívne sa podieľajúcich na realizácii úloh sociálnej politiky v danom období. Odvodová záťaž prevzatá zamestnávateľom od zamestnanca je v rámci verejného zdravotného poistenia a jednotlivých podsystemov sociálneho poistenia prerozdelená prevažne asymetricky, pričom jej väčší podiel znáša zamestnávateľ. Inak je tomu iba v prípade invalidného poistenia a poistenia v nezamestnanosti. V prípade nemocenského poistenia je odvodové prerozdelenie navonok symetrické, ale je potrebné zohľadniť skutočnosť, že zamestnávateľ si musí vytvárať vlastné finančné zdroje pre účely zaistenia výplaty náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti svojich zamestnancov. Vo vzťahu k odvodovému zaťaženiu nielen zamestnávateľa a zamestnanca, ale aj ďalších skupín platiteľov poisťného, je ale potrebné neustále diskutovať o miere prerozdelenia odvodového zaťaženia v spojitosti s identifikáciou dodatočných finančných zdrojov „napomáhajúcich“ i u odvodového zaťaženia v určitom nastavení. Diskusia a v nej involvované názory musia mať nielen poisťno-matematické rácie, ale aj systematicko integrujúci základ vo vzťahu k metóde poistenia. Týmto požiadavkám podľa nášho názoru

ru nezodpovedá návrh na zavedenie „mikrodane“ z bezhotovostných platieb<sup>18</sup> sanujúcej toľko „ekonomicky idealizové“ zníženie odvodového zaťaženia.

Napriek materiálne odôvodnenej potrebe zdieľania odvodového zaťaženia zamestnanca jeho zamestnávateľom, zákonodarca od roku 2015 pripravil v poisťovacom systéme niekoľko opatrení znižujúcich alebo oslobodzujúcich tak zamestnanca, ako aj zamestnávateľa od odvodovej povinnosti predovšetkým sledujúc posilnenie zamestnatelnosti dlhodobo nezamestnaných osôb. Tento ústupok zákonodarca v odvodovom zaťažení zamestnanca metóda poistenia zo svojej podstaty sankcionuje absenciou dávkových vzťahov, pričom zákonodarca ju nedostatočne kompenzuje v systéme sociálneho poistenia (ponúka poistencovi iba možnosť doplatenia poistného na dôchodkové poistenie za 12-mesačné obdobie trvania oslobodenia od odvodovej povinnosti). Napokon zákonodarca v tichosti a bez diskusie zavádza s účinnosťou od roku 2017 zvýšenie maximálneho odvodového zaťaženia zamestnanca a jeho zamestnávateľa v systéme sociálneho poistenia až na 7-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred dvoma rokmi (na 6181.- €). Keďže tento krok zákonodarca je len v minimálnej miere previazaný na dávkové vzťahy (menšie zvýšenie max. výmery nemocenských dávok), tak ho nemožno inak vnímať ako snahu o zvyšovanie výberu poistného.

Vo vzťahu k odvodovému zaťaženiu zamestnávateľa v postavení poistenca nemožno opomenúť dlhodobo neakceptovateľný stav v právnej úprave poistných vzťahov úrazového poistenia. V tejto oblasti napriek dlhodober existencii účelnej, vhodnej a aj preventívno-motivačnej právnej úprave pretrváva pre nás nepochopiteľný prístup zákonodarca, ktorý namiesto jej uplatňovania zatriedením zamestnávateľov do jednotlivých nebezpečnostných tried a aplikácii systému malusov a bonusov pri realizácii odvodovej povinnosti zamestnávateľa, uplatňuje prostredníctvom „neustáleho odkladu“ jej účinnosti absolútnu solidaritu medzi rôznymi skupinami zamestnávateľov jednotnou percentuálnou sadzbou poistného na úrazové poistenie.

Záverom možno zhodnotiť, že existenciu aj subjektívne vnímaného nepriemeraného odvodového zaťaženia platiteľmi poistného, teda osobitne aj zamestnávateľmi, len veľmi ťažko hodnotiť ako rozpornú s princípmi právneho štátu (najmä s ohľadom na vyjadrenie relatívneho charakteru sociálnych práv v čl. 51 Ústavy SR) či medzinárodnými záväzkami SR (najmä čl. 1 Protokolu č. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd), keďže sa

<sup>18</sup> Dostupné na: <http://aktualne.atlas.sk/ekonomika/slovenska-ekonomika/komentar-luda-kanika-ekonomika-slovenska-ma-problem-preco-ludia-nechcu-pracovat.html>, navštívené dňa 20. 9. 2016.

v medzinárodnom a európskom práve prioritizuje autonómny prístup pri tvorbe, organizácii a úprave národných systémov sociálneho zabezpečenia,<sup>19</sup> resp. voľná úvaha národného zákonodarcu pri tvorbe systémov sociálneho zabezpečenia (napr. rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva v prípade Peter Frátrik proti Slovenskej republike).<sup>20</sup>

Na druhej strane ale neprimerané odvodové zaťaženie, ktoré zákonodarca zavedie bez potrebného socio-ekonomického odôvodnenia s cieľom dosiahnuť na strane platiteľov poistného (osobitne poistencov) aspoň minimálnu mieru akceptovateľnosti takého nastavenia poistných vzťahov, možno považovať len za osobitný druh dane, čo v konečnom dôsledku vážne narušuje opodstatnenosť skutočnej existencie a organizácie nielen takého poistného systému, ale samotnej metódy poistenia v danom právnom poriadku.

---

<sup>19</sup> Pozri viaceré rozsudky Súdneho dvora EÚ (predtým Európskeho súdneho dvora) *Cachaldora Fernández vs. Instituto Nacional de la Seguridad Social*; *Tesorería General de la Seguridad Social C-527/13*, *Watts vs. Bedford Primary Care Trust*; *Secretary of State for Health C-372/04*, *Somova vs. Glaven* (direktor na Stolično upravenie „Socialno osigurjavane“ C-103/13, *Salgado González vs. Instituto Nacional de la Seguridad Social*; *Tesorería General de la Seguridad Social C-282/11*, *Lucy Stewart vs. Secretary of State for Work and Pensions C-503/09*, *Gouvernement de la Communauté française et gouvernement wallon, C-212/06 Müller-Fauré a van Riet vs. Onderlinge Waarborgmaatschappij OZ C-385/99*, *Inizan vs. Caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine C-56/01*.

<sup>20</sup> PIROŠÍKOVÁ, M. a kol.: *Ľudské práva: vybrané rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva a súdov Európskych spoločenstiev*. 1. vyd. Bratislava: Euroiuris – Európske právne centrum, 2009. 476 s. ISBN 978-80-89406-01-2. s. 273 a nasl.

# PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY V 21. STOROČÍ

## LABOUR RELATIONS IN THE 21<sup>ST</sup> CENTURY

*JUDr. Zuzana Macková, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave*

### **Abstrakt**

Autorka v príspevku venuje pozornosť najmä individuálnym základným pracovnoprávnym vzťahom (*pracovnému pomeru a dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – t. j. dohode o pracovnej činnosti, dohode o vykonaní práce a dohode o brigádnickej práci študentov*) z hľadiska sociálnej ochrany realizovanej predovšetkým verejnoprávnym poisťným systémom.

Poukazuje na situáciu vznikajúcu na trhu práce a sociálny dumping, ktorý v období vlády nadnárodných korporácií je reálnou príčinou nárastu chudobného a sociálne vylúčeného obyvateľstva v Slovenskej republike, čo zároveň ohrozuje základné ľudské práva a slobody, najmä právo na ľudský dôstojný život.

V závere zdôrazňuje význam ochrannej funkcie nielen pracovného práva, ale celého systému práva (*t. j. ďalších právnych odvetí, ako napr. najmä práva občianskeho hmotného i procesného, rodinného, atď.*) vychádzajúc a plne rešpektujúc prirodzenoprávne teórie a základné hodnoty (*princípy*) práva (*t. j. slobody, rovnosti, solidarity a spravodlivosti*).

### **Abstract**

The author of this article focuses on individual labour relations (based on both full-time labour contract and part-time contracts – including regular and one-time/result-based agreements and labour contracts for students) from the perspective of social protection represented and realised by public system of social insurance.

One of the major challenges of the labour market in Slovak Republic that are being pointed at – is social dumping – that in times of domination of large corporate entities leads to rising of poverty levels and social marginalisation, posing a serious threat to fundamental human rights, especially the right to adequate and dignified standard of living.

It is therefore the importance of protective role of the Labour Law that is being stressed, in concert with other areas of law – especially Civil Law and Procedure and Family Law, respecting and guaranteeing the values and principles of Natural Law – i.e. human liberty, equality, solidarity and social justice.

## Kľúčové slová

zamestnanec, práca, flexiistota, rodina, sociálne zabezpečenie, ľudská dôstojnosť

## Key words

employee, labour, flexisecurity, family, social security, human dignity

## 1 Úvod

V druhej dekáde 3. tisícročia svet spravuje 200 štátov, vlády ktorých nesú priamu zodpovednosť za život a jeho kvalitu na ľudsky dôstojnej úrovni nielen svojich občanov, ale celého ľudstva na tejto planéte. Vlády jednotlivých štátov sveta, Európu a aj Slovensko nevynímajúc, sa v poslednej dekáde snažia neustále presadzovať lokálne záujmy najmä prostredníctvom znižovania priamych daní, a to najmä z príjmu fyzických osôb znížením sadzby horného pásma pre najbohatších a na strane druhej zvyšovaním daní nepriamych, napr. spotrebnej dane alebo DPH.<sup>1</sup> Vo svojej podstate ide o daňový a aj sociálny dumping, ktorý sa prejavuje najmä v privatizácii verejných služieb (*školsťva, zdravotníctva, sociálnych služieb, atď.*) s odôvodnením, že zákonite dôjde k zrýchleniu ekonomického rastu, zvýšeniu produktivity práce a zníženiu nezamestnanosti najmä zavedením flexibilných foriem zamestnávania na pracovnom trhu. Uvedené sa prejavuje aj v podmienkach Slovenskej republiky a v pracovnoprávných vzťahoch individuálneho charakteru, v ktorých vystupujú zamestnanci a zamestnávateľia ako účastníci a nositelia subjektívnych práv a povinností ustanovených normami pracovného práva. „Realizácia týchto subjektívnych práv a právnych povinností ako výsledok premietnutia právnych noriem do sociálnej skutočnosti predstavuje jednu z najvýznamnejších foriem realizácie ústavného práva na prácu úzko spätéj s aktívnou účasťou fyzických subjektov“.<sup>2</sup>

Najväčšie zmeny nastali po roku 2001, kedy nadobudol účinnosť nový Zákoník práce (*dalej len „ZP“*).<sup>3</sup> Začali sa čoraz viac presadzovať flexibilné formy zamestnávania, ktoré upravujú dispozitívne právne normy (*iura dispositiva*), pôsobiace subsidiárne (*podporne*), resp. podmiennečne. Sú vyjadrením

---

<sup>1</sup> ŠVIHLÍKOVÁ, I.: *Globalizace a krize. Souvislosti a scénáře*. Grimmus, 2010. ISBN 978-80-87461-01-3. s. 185.

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. doplnené vydanie. MANZ Bratislava 1997, ISBN 80-85719-15-0 (MANZ Bratislava), ISBN 3-241-10006-8 (MANZ Wien), s. 57.

<sup>3</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov – nadobudol účinnosť 1. apríla 2002.

zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“, najmä prostredníctvom slovných sporení, ako napr. „je oprávnený“, „môže“, „má právo“. Zmluvné strany majú legálnu možnosť dohodnúť si vlastnú úpravu práv a povinností (*lex contractus*) a odchýliť sa od právnej úpravy stanovenej ZP.

Slovenská ekonomika v rámci globalizačných procesov je veľmi otvorená a zraniteľná. Zamestnávateľské subjekty, najmä domáce, považujú flexibilné formy zamestnávania neustále za nedostatočné. Vzhľadom na to, v nasledujúcich riadkoch priblížime najčastejšie formy flexibilného zamestnávania spolu so sociálnou ochranou v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a budeme hľadať odpoveď na to, či existujúce pracovnoprávne vzťahy sú dostatočne pružné alebo nie.

## 2 Charakteristické znaky závislej práce

Väčšina ľudí vo svete, ako aj slovenských občanov si zabezpečuje zdroj svojej obživy prostredníctvom výkonu závislej práce v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch, ktoré vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy alebo vo výnimočných prípadoch aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študentov.<sup>4</sup>

Pracovná zmluva ako jediná predstavuje výlučný základ založenia pracovného pomeru. Jej základným charakteristickým znakom je úprava závislej práce fyzickej osoby (*t. j. zamestnanca*) pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu (*t. j. pre zamestnávateľa*). Tento znak úpravy závislej práce je typický aj pre obdobný pracovný vzťah, ako aj pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Definícia v tzv. **pozitívnom vymedzení** závislej práce je obsiahnutá v § 1 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého za závislú prácu sa považuje „*výkon práce vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom*“. Tzv. **negatívne vymedzenie** závislej práce je ustanovené v § 1 ods. 3 ZP, v zmysle ktorého sa za závislú prácu nepovažuje podnikanie alebo iná zárobková činnosť, ktorá je založená na zmluvnom občiansko-právnom alebo na zmluvnom obchodno-právnom vzťahu podľa osobitných predpisov, ktorými sú Občiansky zákonník (*zákon č. 40/1964 Z. z. v znení neskorších predpisov*) alebo Obchodný zákonník

<sup>4</sup> § 1 ods. 1 a 5 ZP.

(zákon č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov). Pozitívne a negatívne vymedzenie je veľmi dôležité pre zvolenie správnej zmluvnej formy vyjadrujúcej obsah (budúcej) vykonávanej práce.

### 3 Pracovný pomer a jeho formy

V maximálnej možnej miere v Slovenskej republike sa po roku 2002 začali uzatvárať **pracovné pomery na dobu určitú**. Platná právna úprava ZP v tejto oblasti sa čiastočne sprísnila, avšak osobitný právny predpis naďalej legalizuje uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú napr. vo sfére výskumu, vývoja, vzdelávania a vedy, napr. vysokého školstva (napr. zákon o vysokých školách, atď.).<sup>5</sup>

Najviac vyskytujúcim sa pracovnoprávnym vzťahom v podmienkach Slovenskej republiky (ale aj celej Európy) je **pracovný pomer uzatvorený na základe pracovnej zmluvy**, ktorý sa väčšinou uzatvára **na ustanovený týždenný pracovný čas**, t. j. najviac na 40 hodín týždenne, príp. na 38 alebo 37 a ½ hodín týždenne na základe uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Pracovný pomer uzatvorený **na kratší pracovný čas** v zmysle § 49 ZP sa zaraďuje medzi tzv. **flexibilné formy pracovného pomeru**. „Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času“.<sup>6</sup> Z uvedeného vyplýva, že výška (mesačnej) mzdy môže byť nižšia ako je výška minimálnej mesačnej mzdy zamestnanca v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, avšak musí sa rešpektovať výška minimálnej hodinovej mzdy.<sup>7</sup> Zamestnávateľia túto formu zamestnávania plne nevyužívajú najmä z dôvodu zákonom stanovenej povinnosti platiť všetky druhy poistného do verejnoprávnych inštitúcií (t. j. na nemocenské poistenie vo výške 1,4 %, na starobné poistenie vo výške 4 % a invalidné poistenie vo výške 3 %, poistenie v nezamestnanosti vo výške 1 %, na zdravotné poistenie vo výške 4 %, ktoré platia zamestnanci, t. j. v celkovej výške 13,4 % z hrubého príjmu<sup>8</sup> a aj zamestnávateľia, ktorí okrem uvedených druhov poistenia platia aj poistné na

---

<sup>5</sup> § 48 ods. 6 ZP.

<sup>6</sup> § 49 ods. 3 a 4 ZP.

<sup>7</sup> Bližšie pozri zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády SR č. 279/2015 Z. z. (t. j. od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016 mesačná minimálna mzda je vo výške 405 € mesačne a hodinová minimálna mzda vo výške 2,328 €).

<sup>8</sup> Bližšie pozri § 138 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (t. j. ide o vymeriavací základ zamestnanca).



úrazové poistenie vo výške 0,8 %, garančné poistenie vo výške 0,25 % a poistné do rezervného fondu solidarity vo výške 4,75 %, t. j. **v celkovej výške 35,2 % z hrubého príjmu zamestnanca**) a využívajú radšej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o vykonaní práce, prípadne dohodu o brigádnickej práci študentov, pri ktorých zákonodarcu ustanovil povinnosť platiť poistné len na určité druhy poistenia (*pozri bod 3.*). Zároveň je potrebné uviesť, že uvedené **platby poistného do Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní sú nižšie** v prípade **zamestnancov – poberateľov starobného dôchodku**, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy a neplatia poistné na invalidné poistenie (3 %), ani poistné na poistenie v nezamestnanosti (1 %), t. j. **poistné platia v celkovej výške 9,4 % z hrubého príjmu** a uvedené druhy poistenia za nich neplatia ani ich zamestnávateľa (3 % a 1 %, t. j. *cca 4 %*), takže **zamestnávateľia poistné za zamestnancov – poberateľov starobného dôchodku** v tomto prípade **platia v celkovej výške 15,2 %**.

Uvedené sadzby poistného platia aj pre nasledujúce flexibilné formy pracovného pomeru, medzi ktoré sa zaraďuje **delené pracovné miesto** v zmysle § 49a ZP (*od 1. septembra 2011*), **domácka práca a telepráca** v zmysle § 52 ZP, **dočasné pridelenie zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania** v zmysle § 58 a 58a ZP, úprava **prekážok na strane zamestnávateľa** v zmysle § 142 ZP (*t. j. prestoje, prekážky v práci spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi a prekážky v práci*), ako aj zavedenie **flexikonta** v zmysle § 87a ZP (*najmä v prechodnom období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012*), kedy zamestnávateľ, u ktorého pôsobí odborová organizácia a u ktorého sú vážne prevádzkové dôvody, má možnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré mu patrí mzda. Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi sa posudzuje ako výkon práce.

V prípade deleného pracovného miesta ide o pracovný pomer na kratší pracovný čas, v rámci ktorého si zamestnanci sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na jedno pracovné miesto a v prípade domáckej práce a telepráce ide o pracovný pomer zamestnanca, ktorý podľa dohodnutých pracovných podmienok v pracovnej zmluve vykonáva prácu pre zamestnávateľa doma alebo na inom dohodnutom mieste (*tzv. domácka práca*), alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa dohodnutých pracovných podmienok v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (*tzv. telepráca*) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje. Z uvedeného vyplýva, že výkon domáckej práce i telepráce môže byť taktiež na ustanovený týždenný pracovný čas, t. j. 40 hodín týždenne

alebo na kratší pracovný čas, t. j. napr. 18 hodín týždenne, príp. aj menej. Ďalšou významnou flexibilnou formou pracovného pomeru je dočasné pridelenie v zmysle § 58 a 58a ZP, ktoré zamestnávateľ môže dohodnúť s užívateľským zamestnávateľom iba v prípade objektívne existujúcich prevádzkových dôvodov, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.

## 4 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru<sup>9</sup>

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. **dohodu o vykonaní práce** (§ 226 ZP), **dohodu o brigádnickej práci študentov** (§ 227–228 ZP) a **dohodu o pracovnej činnosti** (§ 228a ZP) možno jednoznačne zaradiť medzi flexibilné formy pracovnoprávných vzťahov.

Dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce vývojovo nadväzovali na zmluvu o dielo, avšak v plnom rozsahu ju nenahrádzali. Boli zavedené zákonom č. 65/1965 Zb., t. j. Zákonníkom práce, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1966. Tieto dohody nezakladali pracovný pomer, ale išlo o pracovnoprávny vzťah *sui generis*, čo platí aj v súčasnosti. Do roku 1993 išlo o špecifikum bývalého Československa, ktoré zotráva naďalej. Dňa 1. apríla 2002 nadobudol účinnosť „nový“ ZP,<sup>10</sup> ktorý upravoval iba dohodu o vykonaní práce.<sup>11</sup> Došlo zároveň k vypusteniu dohody o pracovnej činnosti, ktorú nahradila dohoda o brigádnickej práci študentov.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a systém sociálneho poistenia*. In: STUDIA IURIDICA Cassoviensia. Ročník: 3/2015, číslo 2, ISSN: 1339-3995. s. 70–88. Dátum publikácie: 17. 9. 2015. Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Košice, SR, Elektronická konferencia: Pracovnoprávne a daňovoprávne elementy výkonu (závislej) práce. S podtitulom: Kritika a deformácia práva.

<sup>10</sup> Pozri zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>11</sup> Pozri § 226 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce – došlo k zvýšeniu rozsahu prác zo 100 hodín na 300 hodín v kalendárnom roku.

<sup>12</sup> Pozri § 227–228 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce; od 1. apríla 2002 dohoda o brigádnickej práci študentov nahradila dohodu o pracovnej činnosti, avšak s tým rozdielom, že zamestnávateľa ju mohli uzatvárať len s fyzickými osobami, ktoré mali štatút študenta (*aj v tomto prípade vznikali nejasnosti vo veci, či za študenta možno považovať aj žiaka strednej školy, alebo len študenta vysokej školy*). V ostatných podstatných náležitostiach bola táto dohoda o brigádnickej práci študentov identická so zrušenou dohodou o pracovnej činnosti, napr. maximálny rozsah prác zostal zachovaný na 100 hodín, avšak nie v roku, ale v „kalendárnom“ roku.

## 4.1 Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorú sa táto dohoda uzatvára, **nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku**.<sup>13</sup> **Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.** Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec môže mať neobmedzený počet dohôd o vykonaní práce pre neobmedzený počet zamestnávateľských subjektov, avšak výkon práce na základe aj viacerých dohôd o vykonaní práce pre jedného zamestnávateľa nesmie prekročiť v kalendárnom roku rozsah 350 hodín. Túto dohodu možno uzatvárať aj s poberateľmi starobného dôchodku, invalidného dôchodku a taktiež aj so žiakmi SŠ alebo študentmi VŠ.

## 4.2 Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzavrieť len s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta (*t. j. má štatút nielen študenta VŠ, ale môže ísť aj o žiaka SŠ*).

Na základe tejto dohody **nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času** (*t. j. pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase najviac 20 hodín týždenne, resp. pri 36 hodinovom týždennom pracovnom čase maximálne 18 hodín týždenne*). Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta (*t. j. potvrdenie o návšteve vysokej školy, strednej školy alebo učilišťa*).

## 4.3 Dohoda o pracovnej činnosti

Od 1. septembra 2007 bola opätovne zavedená dohoda o pracovnej činnosti.<sup>14</sup> Zamestnávateľ môže dohodu o pracovnej činnosti uzavrieť s fyzickou osobou iba na **príležitostný výkon činnosti vymedzenej konkrétnym druhom práce**. Na základe tejto dohody **možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu maximálne** (*t. j. najviac*) **10 hodín týždenne**. Aj v tomto prípade možno do-

<sup>13</sup> Od 1. septembra 2007 došlo k zvýšeniu rozsahu pracovného času z 300 hodín na maximálne 350 hodín v kalendárnom roku pre jedného zamestnávateľa.

<sup>14</sup> Pozri § 228a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení zákona č. 348/2007 Z. z.

hodu o pracovnej činnosti uzatvárať s poberateľmi starobného dôchodku, invalidného dôchodku a taktiež aj so žiakmi SŠ alebo študentmi VŠ.

#### 4.4 Sociálna ochrana

**Zamestnávateľ z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru od 1. januára 2004**, t. j. z dohody o vykonaní práce, z dohody o brigádnickej práci študentov a od 1. septembra 2007 ani z dohody o pracovnej činnosti **nemal žiadne odvodové povinnosti až do 31. decembra 2012** (s výnimkou úrazového a garančného poistenia, ktoré mali povinnosť platiť len zamestnávateľia, avšak paradoxne subjektom zamestnaným na základe uvedených dohôd nárok napr. na dávku garančného poistenia a ani na úrazový príplatok v tomto období vôbec nevznikal).<sup>15</sup>

V prípade zdravotného poistenia sa subjekty vykonávajúce činnosť len na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti dostávali do pozície tzv. samoplatcov<sup>16</sup> a museli si sami platiť poisťné na zdravotné poistenie vo výške 14 % z nimi určenej sumy, najmenej z vymeriavacieho základu určeného ako úhrn súčinu koeficientu pre poistenca podľa § 11 ods. 2 a minimálnych základov podľa ods. 17 a 18 zákona o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov za všetky kalendárne mesiace rozhodujúceho obdobia, za ktoré mal príslušný platiteľ povinnosť platiť poisťné.<sup>17</sup> Z dohody o brigádnickej práci študentov sa poisťné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, ani na poistenie v nezamestnanosti taktiež **neplatilo**, avšak **platenie poisťného na zdravotné poistenie záviselo od výšky príjmu študenta**, t. j., ak príjem bol vyšší ako 3 000 Sk mesačne, sám študent mal **povinnosť platiť poisťné na zdravotné poistenie vo výške 14 % z vymeriavacieho základu**, t. j. tiež ako tzv. samoplatca.<sup>18</sup>

Platná právna úprava týkajúca sa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov v období od 1. januára 2001 až do 31. decembra 2012 bola výhodná nielen pre všetkých žiakov stredných

---

<sup>15</sup> Bližšie pozri: napr. MACKOVÁ, Z.: *Platenie poisťného do fondov od 1. januára 2009*. In: Čo má vedieť mzdová účtovníčka, č. 1/2009, vydavateľstvo Ajfa + Avis, s. r. o. EV 1723/08, ISSN 1336-5002, s. 128–143.

<sup>16</sup> § 11 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.

<sup>17</sup> § 13 ods. 9 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení zákona č. 352/2005 Z. z.

<sup>18</sup> Pozri § 12 ods. 7 v spojení s § 13 ods. 8 zákona NR SR č. 273/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

škôl alebo študentov vysokých škôl, ale najmä pre zamestnávateľské subjekty, ktoré (od roku 2001) nemali žiadne odvodové povinnosti s výnimkou povinnosti od roku 2004 platiť poisťné na úrazové (0,8 %) a garančné poistenie (0,25 %), t. j. v celkovej výške cca 1,05 %.

**Po 1. januári 2013** sa pracovnoprávne vzťahy vznikajúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z hľadiska pracovného času, ale najmä odmeňovania (t. j. výšky *minimálnej odmeny, resp. mzdy, splatnosti odmeny, zrážok z odmeny, atď.*), ako aj sociálnej ochrany<sup>19</sup> čo najviac priblížili k pracovnému pomeru uzatvorenému na základe pracovnej zmluvy.<sup>20</sup> Vzhľadom na nové vymedzenie pojmu „zamestnanec“ s pravidelným mesačným príjmom a s nepravidelným mesačným príjmom, ktoré je veľmi nejasné, komplikované a máťuce na účely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov bol zavedený do právneho poriadku Slovenskej republiky nový pojem, a to „pravidelný mesačný príjem“ a „nepravidelný mesačný príjem“.<sup>21</sup>

Je viac ako diskutabilné, prečo v prípade pracovnoprávných vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré sa majú uzatvárať iba „**príležitostne a výnimočne**“ môžu vznikáť rôzne modelové situácie (vo všeobecnosti cca 10 a viac – pozri tabuľky č. 1 až 3),<sup>22</sup> na rozdiel od základného pracovnoprávneho vzťahu, a to pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy (celkovo je päť tabuliek).<sup>23</sup> Okrem toho môžu vznikáť ešte ďalšie modelové situácie týkajúce sa konateľov s. r. o., spoločníkov spoločností s ručením obmedzeným, členov správnych rád, členov dozorných rád,

<sup>19</sup> Pozri zákon č. 252/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a aj zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov – účinné od 1. januára 2013, účinnosť nadobudol taktiež aj zákon č. 413/2012 Z. z., ktorým sa opätovne mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinné od 1. januára 2013.

<sup>20</sup> Pozri § 1 až 40, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ako aj šiestu časť ZP – t. j. § 146 až 150 ZP v znení zákona č. zákona č. 183/2014 Z. z. – účinné od 1. júla 2014.

<sup>21</sup> Poznámka autorky: Pojem „pravidelný mesačný príjem a nepravidelný mesačný príjem“ zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov vôbec nevymedzuje.

<sup>22</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Platenie poisťného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávných fondov od 1. januára 2014 (2. časť a 3. časť)*. In: Dane a účtovníctvo v praxi, č. 2/2014 a č. 3/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034, s. 55–59 a s. 46–52.

<sup>23</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Platenie odvodov do fondov od 1. januára 2013 z pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy a v prípade SZČO*. In: Čo má vedieť mzdová účtovníčka, ročník XX, č. 4/2012, Vydavateľstvo Ajfa + Avis, s. r. o., EV 1723/08, ISSN 1336-5002, s. 139–152.

členov kontrolných komisií a členov iných samosprávnych orgánov právnickej osoby, členov družstiev, komanditistov komanditných spoločností, atď., v pozícii ktorých môžu byť nielen zamestnanci (*občania v produktívnom veku*), ale tiež študenti vysokých škôl, poberatelia starobných dôchodkov, invalidných dôchodkov, poberatelia výsluhových dôchodkov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, ako aj poberatelia invalidných výsluhových dôchodkov, ktorí okrem rôzneho statusu môžu byť odmeňovaní tiež rôzne, a to pravidelným mesačným príjmom alebo nepravidelným príjmom a okrem toho, môže ísť aj o subjekty so zdravotným postihnutím, pre ktoré na účely zdravotného poistenia platia opätovne iné výšky odvodov.

Vzhľadom na uvedené je otázne, či nedochádza aj k porušeniu základného princípu demokratického a právneho štátu, a to rovnosti subjektov pred zákonom v zmysle čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky.

Tabuľka č. 1: Odvody z dohody o vykonaní práce alebo z dohody o pracovnej činnosti s pravidelným mesačným príjmom

<p><b>Dohoda o vykonaní práce alebo dohoda o pracovnej činnosti</b> <u>s pravidelným mesačným príjmom</u> a výška celkových % odvodov</p>	<p><b>zamestnanec</b> (<i>bez pracovného pomeru alebo bez výkonu samostatnej zárobkovej činnosti alebo popri hlavnej zárobkovej činnosti na základe pracovnej zmluvy alebo samostatnej zárobkovej činnosti</i>) a <b>žiak strednej školy alebo študent vysokej školy</b> (<i>t. j. popri štúdiu na strednej alebo vysokej škole</i>)</p> <p>cca 13,4 %</p>	<p><b>zamestnávateľ</b> cca 35,2 %</p>
	<p>zamestnanec – <b>poberateľ starobného dôchodku a poberateľ výsluhového dôchodku, ktorý dovŕšil dôchodkový vek</b> – cca 4 %</p> <p>zamestnanec – <b>poberateľ invalidného dôchodku a poberateľ invalidného výsluhového dôchodku</b> – cca 7 %</p>	<p><b>zamestnávateľ</b> – cca 19,8 %</p> <p><b>zamestnávateľ</b> – cca 22,8 %</p>

Tabuľka č. 2: Odvody z dohody o vykonaní práce s nepravidelným príjmom

<b>Dohoda o vykonaní práce</b>  <u>s nepravidelným mesačným príjmom</u> a výška celkových % odvodov	<b>zamestnanec</b> ( <i>bez pracovného pomeru alebo bez výkonu samostatnej zárobkovej činnosti alebo popri hlavnej zárobkovej činnosti na základe pracovnej zmluvy alebo samostatnej zárobkovej činnosti</i> ) i <b>žiak strednej školy alebo študent vysokej školy</b> ( <i>t. j. popri štúdiu na strednej alebo vysokej škole</i> )  cca 11 %	<b>zamestnávateľ</b> cca 32,8 %
	<b>zamestnanec – poberateľ starobného dôchodku a poberateľ výsluhového dôchodku, ktorý dovŕšil dôchodkový vek</b> – cca 4 %  <b>zamestnanec – poberateľ invalidného dôchodku a poberateľ invalidného výsluhového dôchodku</b> – cca 7 %	<b>zamestnávateľ</b> – cca 19,8 %  <b>zamestnávateľ</b> – cca 22,8 %

Tabuľka č. 3: Odvody z dohody o brigádnickej práci študentov s pravidelným mesačným príjmom alebo s nepravidelným príjmom

<p><b>Dohoda o brigádnickej práci študentov</b></p> <p><u>s pravidelným mesačným príjmom</u> alebo <u>s nepravidelným príjmom</u> a výška celkových % odvodov</p>	<p><b>žiak strednej školy</b> s mesačným (<i>pri pravidelnom mesačnom príjme</i>) alebo s priemerným mesačným príjmom (<i>pri nepravidelnom príjme</i>) vo výške <b>najviac 200 €</b></p> <p>alebo</p> <p><b>študent vysokej školy</b> s mesačným (<i>pri pravidelnom mesačnom príjme</i>) alebo s priemerným mesačným príjmom (<i>pri nepravidelnom príjme</i>) vo výške <b>najviac 200 €</b></p> <p><b>0 %</b> (t. j. žiadne poistné neplatia)</p>	<p><b>zamestnávateľ</b> cca <b>1,05 %</b></p>
	<p><b>žiak strednej školy</b> s mesačným (<i>pri pravidelnom mesačnom príjme</i>) alebo s priemerným mesačným príjmom (<i>pri nepravidelnom príjme</i>) vo výške <b>viac ako 200 €</b> alebo</p> <p><b>študent vysokej školy</b> s mesačným (<i>pri pravidelnom mesačnom príjme</i>) alebo s priemerným mesačným príjmom (<i>pri nepravidelnom príjme</i>) vo výške <b>viac ako 200 €</b></p> <p>cca <b>7 %</b></p>	<p><b>zamestnávateľ</b> cca <b>22,8 %</b></p>

## 5 Záver

Na základe uvedeného možno konštatovať, že súčasné formy pracovnoprávných vzťahov v Slovenskej republike zabezpečujú dostatočnú flexibilitu zamestnávania zamestnancov, avšak otázna je ich sociálna ochrana, ktorá sa znížila v maximálne novej miere od 1. januára 2004 do 31. decembra 2012 z dôvodu, že z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnanci vôbec neboli poistení. Vzhľadom na túto skutočnosť, mnohí z nich, ktorí sú už v dôchodkovom veku buď vôbec nemajú nárok napr. na dávky dô-



chodkového poistenia, najmä na starobný dôchodok, prípadne zamestnanci v preddôchodkovom veku, ak sú napríklad uznaní za invalidných, nespĺňajú zákonom stanovenú dobu poistenia potrebnú pre vznik nároku na invalidný dôchodok. V niektorých prípadoch im môže vzniknúť nárok iba na dávky v hmotnej núdzi, ale častokrát nespĺňajú nárok ani na tieto dávky systému sociálnej pomoci,<sup>24</sup> pretože vlastnia napr. hnutelné veci a nehnuteľné veci, prípadne práva alebo iné majetkové hodnoty, ktorými si (*vraj*) môžu hmotnú núdzu riešiť sami užívaním vlastného majetku, správou vlastného majetku, predajom vlastného majetku alebo prenájmom vlastného majetku.

V druhej dekáde 21. storočia vzhľadom na zavedenie platenia poisťného do Sociálnej i zdravotnej poisťovne došlo k čiastočnému zvýšeniu sociálnej ochrany zamestnancov zamestnaných predovšetkým na základe uvedených dohôd. Avšak aj naďalej, vzhľadom na nepresné vymedzenie pojmu zamestnanca<sup>25</sup> a zavedenie nových pojmov „pravidelný a nepravidelný príjem“, je umožnené na pracovnom trhu zvýhodňované zamestnávajúce subjekty, za ktorých zamestnávateľia platia oveľa nižšie poisťné (*t. j. za žiakov stredných škôl, ako aj študentov vysokých škôl, poberateľov starobných dôchodkov, invalidných dôchodkov, atď.*), ako aj opätovné úniky platenia poisťného najmä v prípade príjmov vyšších ako sú maximálne vymeriavacie základy. Možno dokonca hovoriť o obchádzaní platnej právnej úpravy ZP. Takéto konanie možno považovať aj v rozpore s dobrými mravmi, pretože najmä dohody o pracovnej činnosti sa majú uzatvárať len „príležitostne a vo výnimočných“ prípadoch, kedy aj odmena za výkon tejto činnosti by mala byť primeraná a nemala by byť vyššia ako v prípade zamestnancov vykonávajúcich rovnaký, resp. obdobný druh práce v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy. Následkom je deformácia trhu práce a najmä vysoká miera nezamestnanosti v radoch „možných“ zamestnancov, t. j. fyzických osôb v produktívnom veku (*t. j. v rozpätí najmä od 35 do 62 rokov veku*), za ktorých aj z uvedených dohôd sa platí poisťné rovnako ako z pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy (*pozri bod 3*).

Vo svojej podstate aj v podmienkach Slovenskej republiky sme priamymi svedkami už takmer 27 rokov neustálych tlakov zamestnávateľských subjektov na „ešte väčšiu liberalizáciu“ pracovnoprávných vzťahov, najmä na znižovanie odvodov, resp. dokonca ich úplne zrušenie. Toto všetko je dôkazom, že „globalizácia neustále čoraz viac vyostruje klasický protiklad medzi kapitálom a prá-

<sup>24</sup> Pozri zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi v znení neskorších predpisov.

<sup>25</sup> Pozri § 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

cou“, zamestnanci a práca sú považované pre zamestnávateľské subjekty za príťaž a slovami J. Kellera „práca je považovaná za obťažný náklad ...“.<sup>26</sup>

Aj pápež František pripomína, že: „Práca znamená dôstojnosť, práca znamená priniesť domov chlieb. Stredobodom nemá byť nejaká modla, ale človek, muž a žena, ktorí budú svet udržiavať svojou prácou. Je ťažké mať dôstojnosť bez práce. Niet horšej materiálnej chudoby ako tá, ktorá nedovolí zarobiť si na chlieb ...“.<sup>27</sup> Dnešná situácia vo všetkých krajinách Európskej únie vrátane Slovenska pripomína tzv. „sociálne tsunami,“ a to aj napriek prijatým stratégiám. Už každý štvrtý občan EÚ je vylúčený zo spoločnosti a žije v podmienkach biedy a chudoby a jeho príjmy nedosahujú ani sumu životného minima, ktorá určuje hranicu ľudsky dôstojného života.<sup>28</sup> Neustále oslabovanie sociálnej ochrany vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti, nízke mzdy, ba v niektorých prípadoch aj obrovské krátenie, resp. zníženie sociálnych dávok vzhľadom na zníženie sociálnej ochrany v čo najväčšej miere, sa zákonite prejavilo v náraste chudobného obyvateľstva od roku 2004 z 56 miliónov na celkovo 80 miliónov<sup>29</sup> a najmä po roku 2008 až na 123 miliónov, čo predstavuje 24 % obyvateľov EÚ. Z toho väčšinu tvoria ženy, starší ľudia, ako aj ľudia so zdravotným postihnutím a najmä deti, ktorých je až 20 miliónov. Medzinárodná organizácia práce (*ďalej len „MOP“*) vo svojej správe o sociálnom zabezpečení vo svete pre roky 2014 a 2015 upozorňuje, že len jedna tretina ľudstva má reálne naplnené sociálne práva a základné ľudské právo na sociálne zabezpečenie v celosvetovom meradle má iba 27 % ľudí. Takmer žiadnu sociálnu ochranu nemá viac ako 73 % celosvetovej populácie a právo na sociálne zabezpečenie je pre ňu len nespľniteľným snom.<sup>30</sup> Dôkazom týchto tvrdení je súčasná

---

<sup>26</sup> KELLER, J.: *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. Edice Slon, 2010, ISBN 978-80-7419-031-5. s. 53.

<sup>27</sup> TORNIELLI, A., 2014. *Perly a perličky pápeža Františka*. Bratislava: Fortuna Libri. ISBN 978-80-8142-288-1. s. 179.

TORNIELLI, A. a G. GALEAZZI, 2015. *Pápež František. Táto ekonomika zabíja*. Bratislava: Fortuna Libri. ISBN 978-80-8142-438-0. s. 79.

<sup>28</sup> Dostupné z: <http://openiazoch.zoznam.sk/c1/150019/Chudoba-v-Nemecku-Mesacne....29.10.2014>. Napr. v Nemecku je chudobou ohrozených 16,1 % obyvateľov, t. j. cca 13 miliónov a v prípade jednočlennej domácnosti chudoba začína pri čistom mesačnom príjme 979 € mesačne, pre rodiny s dvomi deťmi mladšími ako 14 rokov je to 2 056 € mesačne a za chudobného sa považuje ten, kto má k dispozícii menej ako 60 % priemerneho príjmu obyvateľstva.

<sup>29</sup> Dostupné z: <http://www.fsr.gov.sk/sk/EY2010/31.7.2010>. Európsky rok boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu 2010.

<sup>30</sup> Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/319656-zachovajte-socialnu-...> Zachovajte sociálnu Európu, vyzýva Medzinárodná organizácia práce. In: Pravda, 3. 6. 2014.

realita v Európe, ktorá je poznačená obrovským nárastom migrácie zúfalých utečencov, vysídlelcov, žiadateľov o azyl najmä z krajín Afriky, Ázie a z krajín ohrozených terorizmom, ako aj pôsobením tzv. Islamského štátu. Kvalita života v krajinách Európskej únie je diametrálne odlišná od kvality života (*ak o nej možno vôbec hovoriť*) obyvateľov Ázie, Afriky, Latinskej i Severnej Ameriky, kde sú jednotlivci bez akejkoľvek sociálnej ochrany odkázaní iba sami na seba a svoju rodinu.

Zdá sa, že si neuvedomujeme a zabúdame na historickú šancu Európy spochívajúcu v jej sociálnom modeli ochrany a boja proti sociálnemu vylúčeniu. Európsky sociálny model nie je záťažou, ale predstavuje reálny základ prosperity a sociálnej súdržnosti (kohézie) rešpektujúc základné ľudské práva a slobody – tj. ľudskú dôstojnosť, právo na život, právo na spravodlivé odmeňovanie, právo na primerané sociálne zabezpečenie, atď., ako aj základný princíp solidarity prejavujúci sa v redistributívnej politike, v ktorej 20 % hrubého domáceho produktu sa považuje za akúsi „kresťanskú konštantu,“ (*na rozdiel od krajín mimo EÚ – kde je to cca 8 %*).

V dnešnom procese globalizácie a vlády nadnárodných korporácií preferujúcich čisto iba ekonomické výhody bez akýchkoľvek bezpečnostných záruk, by mal európsky sociálny model zohrať významnú úlohu a ovplyvniť dianie v sociálnej oblasti na celom svete, najmä zmierniť utrpenie ľudí práce a zlepšiť ich postavenie, ako aj ich rodinných príslušníkov (*najmä malých detí, starých, chorých, tehotných žien, nezamestnaných a sociálne vylúčených*).

To, či sa tak stane alebo nie, závisí od vlád jednotlivých európskych krajín, ako aj od ich zamestnávateľov, zamestnancov, cirkevných a neziskových organizácií, atď. – t. j. od každého z nás, či budeme skutočne presadzovať a plne rešpektovať v každodennom živote duchovné hodnoty Európy (*t. j. princípy rovnosti, slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity*) vychádzajúce zo židovsko-kresťanskej i grécko-rímskej filozofie.

## Literatúra

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. doplnené vydanie. MANZ Bratislava 1997, ISBN 80-85719-15-0 (MANZ Bratislava), ISBN 3-241-10006-8 (MANZ Wien).

MACKOVÁ, Z.: *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a systém sociálneho poistenia*. In: STUDIA IURIDICA Cassoviensia. Ročník: 3/2015, číslo 2, ISSN: 1339-3995. s. 70–88. Dátum publikácie: 17. 9. 2015. Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Košice, SR, Elektronická konfe-

rencia: Pracovnoprávne a daňovoprávne elementy výkonu (závislej) práce. S podtitulom: Kritika a deformácia práva.

MACKOVÁ, Z.: *Platenie poisťného do fondov od 1. januára 2009*. In: Čo má vedieť mzdová účtovníčka, č. 1/2009, vydavateľstvo Ajfa + Avis, s. r. o. EV 1723/08, ISSN 1336-5002.

MACKOVÁ, Z.: *Platenie poisťného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávnych fondov od 1. januára 2014 (2. časť a 3. časť)*. In: Dane a účtovníctvo v praxi, č. 2/2014 a č. 3/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034.

MACKOVÁ, Z.: *Platenie odvodov do fondov od 1. januára 2013 z pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy a v prípade SZČO*. In: Čo má vedieť mzdová účtovníčka, ročník XX, č. 4/2012, Vydavateľstvo Ajfa + Avis, s. r. o., EV 1723/08, ISSN 1336-5002.

ŠVIHLÍKOVÁ, I.: *Globalizace a krize. Souvislosti a scénáře*. Grimmer, 2010. ISBN 978-80-87461-01-3.

TORNIELLI, A., 2014. *Perly a perličky pápeža Františka*. Bratislava: Fortuna Libri. ISBN 978-80-8142-288-1.

TORNIELLI, A. a G, GALEAZZI, 2015. *Pápež František. Táto ekonomika zabíja*. Bratislava: Fortuna Libri. ISBN 978-80-8142-438-0.

# PROBLEMATIKA ZAMESTNÁVANIA OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

## THE ISSUE OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

*doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave*

### **Abstrakt**

Občan so zdravotným postihnutím sa zaraďuje do skupiny zraniteľných osôb, ktoré sú často diskriminované z titulu svojho postihnutia pri uplatňovaní svojich práv, napr. pokiaľ ide o vzdelanie, bývanie, verejnú dopravu a v neposlednom rade aj právo na prácu. Ochrana ľudských práv je dôležitá pre každého človeka, ale predovšetkým pre osobu, ktorá pre osobitné postavenie, a to najmä pre nepriaznivý zdravotný stav potrebuje pomoc a ochranu pri uplatňovaní týchto práv. Vzhľadom na to, že nezamestnanosť má nepriaznivý dopad na každého jednotlivca, a tým aj na rodinu, je potrebné venovať osobitnú pozornosť zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím.

### **Abstract**

A person with a disability is classified into the group of vulnerable people who are often discriminated due to their disabilities in exercising their rights eg. in terms of education, housing, public transport and not least the right to work. Human rights protection is important for everybody, but especially for a person who for a specific position in particular for adverse health condition needs help and protection in Human rights protection is important for everybody, but especially for a person for a specific position in particular for adverse health condition needs help and protection in application of those rights. Given that unemployment has a negative impact for each individual and thus for the family, it is necessary to pay special attention to the employment of people with disabilities.

### **Kľúčové slová**

občan so zdravotným postihnutím, nezamestnanosť, zamestnávateľ, povinnosti zamestnávateľa

### **Key words**

person with a disability, unemployment, employer, obligations of employer

## Úvod

Právo na život, osobnú slobodu a bezpečnosť, slobodu prejavu, svedomia, spolčovania, právo zhromažďovania patria medzi základné ľudské práva, ktoré treba chápať ako univerzálne práva všetkých ľudských bytostí, nezávislé od jurisdikcie alebo iných faktorov ako sú etnický pôvod, národnosť, náboženstvo, pohlavie a pod.

Ako vyplýva zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv, medzi ľudské práva patria aj sociálne práva a ekonomické práva, pričom ide o ľudské práva založené na ľudskej dôstojnosti, ktorá predstavuje osobnostnú a sociálnu hodnotu každého človeka. „*Ľudská dôstojnosť ako základ právneho štátu, ako hodnota hodnôt, by mala byť základom práva v každej civilizovanej krajine. V centre právneho poriadku má byť jednotlivec, nie štát. Garancia ľudskej dôstojnosti v objektívnom práve, ale aj v praxi je o to dôležitejšia, že ľudská dôstojnosť je jadrom ľudskej existencie.*“<sup>1</sup> Ľudskými právami treba rozumieť práva každého človeka bez akéhokoľvek rozdielu, bez výhrad, bez predsudkov a bez diskvalifikácie. Okrem iných okruhov subjektov v príslušných článkoch kladie dôraz práve na osoby so zdravotným postihnutím z hľadiska špeciálnych pracovných podmienok, špeciálnej ochrany v práci a v príprave na povolanie. Pozornosť je venovaná aj primeranému materiálnemu a finančnému zabezpečeniu týchto osôb, a to nielen z hľadiska pracovnoprávnych vzťahov, ale aj z hľadiska sociálneho zabezpečenia (poisťovací systém, systém štátnej sociálnej podpory, systém sociálnej pomoci) a v neposlednom rade aj poskytovaniu zdravotnej starostlivosti v rámci osobného rozsahu zdravotného poistenia.

Existencia, opodstatnenosť a obsah ľudských práv sú neustálym predmetom diskusie filozofických a politických vied. Z právneho hľadiska sú ľudské práva zakotvené v medzinárodných zákonoch a dohodách, ako aj vo vnútroštátnych zákonoch jednotlivých krajín. Ľudské práva boli deklarované viacerými významnými dokumentmi, ako napr. Všeobecná deklarácia ľudských práv, dohody Medzinárodnej organizácie práce, Deklarácia práv dieťaťa z roku 1959, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Európska sociálna charta Rady Európy, Európska sociálna charta (revidovaná), Európsky dohovor o ľudských právach a základných slobodách a v neposlednom rade Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím. V súlade s týmito dokumentmi bol schválený ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd. Všetky tieto dokumenty by mali byť podkla-

---

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H. *Právo na rešpektovanie ľudskej dôstojnosti*. In: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-422-0, s. 57.

dom pre ďalší legislatívny vývoj dotýkajúci sa postavenia osôb so zdravotným postihnutím, a to ako v oblasti pracovnoprávných vzťahov, tak aj v oblasti práva sociálneho zabezpečenia.

Ochrana ľudských práv je dôležitá pre každého človeka, ale predovšetkým pre osobu, ktorá pre osobitné postavenie, a to predovšetkým pre nepriaznivý zdravotný stav potrebuje pomoc a ochranu pri uplatňovaní týchto práv. Samozrejme pre špecifickosť podpora, ochrana a uplatňovanie práv osôb so zdravotným postihnutím si vyžaduje osobitný prístup zodpovedajúci potrebám, možnostiam, schopnostiam a postojom spoločnosti k tomuto okruhu subjektov.

Prvým komplexným programovým dokumentom, ktorým boli v podmienkach Slovenskej republiky definované celospoločenské záväzky voči osobám so zdravotným postihnutím a ich rodinám, bol Národný program rozvoja životných podmienok občanov so zdravotným postihnutím vo všetkých oblastiach života schválený vládou SR v roku 2001. Išlo o program smerujúci k vytvoreniu procesu postupného, koncepčného riešenia viacerých problémov v živote osôb so zdravotným postihnutím. Jeho prioritou bolo vytváranie rovnakých príležitostí a integrácia osôb so zdravotným postihnutím do života spoločnosti.

Nadväzne na tento program bol vytvorený dokument Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014–2020, ktorý vychádza z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ako aj zo smernice Rady 2000/78/ES.

## 1 Vymedzenie pojmu občan so zdravotným postihnutím

Vážnym nedostatkom z hľadiska legislatívnej úpravy je nejednotná definícia pojmu osoba so zdravotným postihnutím, čo predovšetkým z hľadiska aplikácie praxe spôsobuje vážne problémy.<sup>2</sup>

- 
- <sup>2</sup> – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov – zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku
- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov – občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu
- zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov – na účely tohto zákona sa za osobu so zdravotným postihnutím považuje fyzická osoba
- a) uznaná za invalidnú,
- b) s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorého miera funkčnej poruchy je najmenej 50 % (v zákone o zdravotnom poistení je definícia osoby so zdravotným postihnu-

Okrem pojmov „osoba so zdravotným postihnutím“, „osoba uznaná za invalidnú“, „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ používa sa aj pojem „ťažké zdravotné postihnutie“. V zmysle zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov: „*Ťažké zdravotné postihnutie je zdravotné postihnutie s mierou funkčnej poruchy najmenej 50 %, pričom funkčná porucha je nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností fyzickej osoby, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov.*“

Je potrebné zdôrazniť, že miera funkčnej poruchy a miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sú dva úplne odlišné pojmy. Podľa vyššie uvedeného zákona, funkčnou poruchou sa rozumie nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností fyzickej osoby, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov. Miera funkčnej poruchy uvedených zdravotných postihnutí sa určí podľa funkčného postihnutia chorého orgánu a celkového stavu organizmu. Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa určuje podľa druhu zdravotného postihnutia, ktoré je rozhodujúcou príčinou dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu a so zreteľom na závažnosť ostatných zdravotných postihnutí.

Dá sa predpokladať, že táto „pojmová rôznorodosť“ môže niekedy spôsobovať problémy, a to predovšetkým v aplikačnej praxi. Jednoznačne treba konštatovať, že táto situácia je neprehľadná pre osoby, ktorých sa najviac týka, t. j. pre osoby so zdravotným postihnutím. Práve pre tieto subjekty nie je jednoduché sa zorientovať v právnej terminológii, a teda aj v príslušných legislatívnych úpravách, čo môže mať negatívny dopad aj na ich sociálnu situáciu.

---

tím širšia, okrem osoby uznanej za invalidnú je to aj osoba s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorej miera funkčnej poruchy je najmenej 50)

- zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.



## 2 Povinnosť zamestnávateľa zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím

### 2.1 Nezamestnanosť a význam práce

S fenoménom nezamestnanosť sa stretávame takmer každodenne, skloňuje sa v rôznych pádoch a chápe sa ako nepriaznivý jav každej spoločnosti. Nezamestnanosť je považovaná za sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu práce. V dôsledku nezamestnanosti narastá sociálne napätie v spoločnosti, dochádza k narúšaniu sociálneho zmiernu a určite nezamestnanosť je predpokladom rastu násillia a kriminality. Nezamestnanosťou sa nielen jednotlivec, ale aj celé rodiny dostávajú do ťažkej ekonomickej situácie, v dôsledku ktorej jej členovia nadobúdajú pocit sociálnej izolácie, čo spôsobuje narastanie pocitu nepotrebnosti a to je krok k agresivite a iba malý krôčik k extrémizmu a radikalizmu, ktorý môže byť motivovaný okrem iného aj nepriateľstvom voči sociálnym rozdielom. Treba si uvedomiť, že práca nie je len dôležitým finančným zdrojom, ale je prostriedkom napr. na sebauplatnenie, tvorivosť, sociálnu akceptáciu. Práca pomáha človeka udržiavať sa v určitej psychickej aj fyzickej pohode. Do úplne inej situácie sa dostáva človek v dôsledku straty práce. Ide o človeka sociálne frustrovaného s veľkým hnevom a agresiou. „Ak tieto dôsledky sa prejavujú u bežného človeka, o to dôraznejší je ich prejav u osôb so zdravotným postihnutím. Práve zaradenie týchto osôb do pracovnoprávneho vzťahu je významnou formou ich integrácie, ako aj prevenciou pred hmotnou núdzou alebo nepriaznivou sociálnou situáciou.“<sup>3</sup> Preto je potrebné do určitej miery bojovať s nezamestnanosťou a osobitnú pozornosť venovať pomoci nezamestnaným občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou a hľadať všetky prostriedky pre ich uplatnenie sa na trhu práce. Znižuje a anuljuje sa týmto ich závislosť od finančnej či inej pomoci štátu z dôvodu existenčnej či sociálnej odkázanosti.<sup>4</sup>

V súvislosti s touto problematikou si treba uvedomiť, že pozitívne postoje zamestnávateľov k zdravotnému postihnutiu a k systému podpory zamestná-

<sup>3</sup> TRELOVÁ, S. *Nástroj na podporu uplatnenia osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti 2014. – Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2014. – S. 114–119.

<sup>4</sup> Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v prílohe č. 3 stanovuje spôsob posudzovania odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby pri jednotlivých činnostiach, ako aj zaradenie do stupňa odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby na základe dosiahnutých bodov a určenie rozsahu odkázanosti.

vania občanov so zdravotným postihnutím sú vo výraznej miere determinované ich osobnou skúsenosťou, akceptáciou, poznaním a porozumením tohto fenoménu.

## 2.2 Kvótny systém

Povinnosť zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. V zmysle § 158 a § 159 tohto zákona je povinnosťou zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená. Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

Významným faktorom pôsobiacim proti riziku sociálneho vylúčenia osôb so zdravotným postihnutím je povinnosť zamestnávateľa zamestnávať takýchto občanov, a to v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Ide o administratívny nástroj na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, tzv. „kvótny systém“. Túto povinnosť upravuje § 63 zákona o službách zamestnanosti, podľa ktorého zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, a to v počte zodpovedajúcom 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov. Celkovým počtom zamestnancov sa rozumie priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok. Občanom so zdravotným postihnutím sa na tieto účely rozumie občan uznaný za invalidného, t. j. občan s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %. *„Invalidita ako závažný a rozsiahly pokles (či absencia) schopnosti výkonu pracovnej činnosti má za následok zásadné zníženie ekonomickej sebestačnosti jednotlivca a predstavuje tak prirodzenú biologickú negatívnu sociálnu udalosť reflektujúcu na zmenené socio-ekonomické postavenie jednotlivca.“*<sup>5</sup>

<sup>5</sup> LACKO, M. *Právny rozmer posudzovania nepriaznivého zdravotného stavu*. In: Zborník: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 114.

Ďalším predpokladom plnenia tejto povinnosti je skutočnosť, že príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vedie v evidencii uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím. Zákon o službách zamestnanosti nevymedzuje počet občanov so zdravotným postihnutím vedených v evidencii, t. j. zamestnávateľ má povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v ustanovenom percentuálnom vyjadrení bez ohľadu na ich počet v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Táto povinnosť vyplýva pre zamestnávateľa, aj keď v evidencii je iba jeden občan so zdravotným postihnutím.

Snahu podporiť zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím dokumentuje aj skutočnosť, že zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, sa na účely plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím započítava, ako keby zamestnával troch takých občanov. Ak túto skutočnosť možno považovať vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím za pozitívum, negatívne možno hodnotiť mieru povinného pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím (3,2 %). V porovnaní s viacerými krajinami Európskej únie je táto percentuálna miera nižšia, čo dokumentuje aj nie dostatočnú legislatívnu podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Z tohto dôvodu „percentuálnu mieru povinného pracovného začlenenia občanov so zdravotným postihnutím by bolo vhodné v najbližšom období legislatívne upraviť, a to smerom nahor“.<sup>6</sup> Zvýšením tejto percentuálnej miery by došlo k zabezpečeniu uprednostňovania zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v prostredí spolu so zamestnancami bez zdravotného postihnutia pred segregovaným pracovným prostredím, čo by malo byť cieľom podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Pri porovnaní tzv. kvótného systému v právnej úprave Slovenskej republiky s právnymi úpravami ďalších krajín EÚ možno konštatovať, že v niektorých iných krajinách platí vyšší percentuálny povinný podiel pracovného začlenenia občanov so zdravotným postihnutím. Napr. v Českej republike zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva v pracovnom pomere viac ako dvadsaťpäť zamestnancov a podiel tvorí 4 %. Rovnaký percentuálny podiel, t. j. 4 %, platí aj v Bulharsku a Rumunsku, avšak túto povinnosť majú zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú viac ako 50 zamestnancov. Vo Francúzsku uvedený podiel predstavuje 6 %, v Taliansku je

<sup>6</sup> TRELOVÁ, S. *Integrácia občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu*. In: Zborník: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 223.

podiel odstupňovaný podľa počtu zamestnancov (15–36 zamestnancov jedna osoba so zdravotným postihnutím, 36–50 zamestnancov dve osoby so zdravotným postihnutím, nad 50 zamestnancov 7 % osôb so zdravotným postihnutím), v Nemecku podiel predstavuje 5 % a platí to aj v Maďarsku, v Poľsku podiel predstavuje o jedno percento viac, t. j. 6 %.

Osobitná pozornosť danej problematike sa venuje vo Švédsku, kde zamestnávateľia majú povinnosť spolupracovať s príslušným úradom práce pri prijímaní opatrení k zlepšovaniu pracovných podmienok osôb so zdravotným postihnutím, udržiavať ich zamestnanosť. Úrad práce môže nariadiť prijať vyšší počet osôb so zdravotným postihnutím, alebo zakázať niektorých zamestnancov prijať.

V súvislosti s kvótnym systémom treba poukázať aj na určenie počtu zamestnancov zamestnávateľa, pri ktorom zamestnávateľovi vzniká povinnosť zamestnávať občana so zdravotným postihnutím. Slovenská právna úprava ustanovuje pre plnenie tejto povinnosti zamestnanosť najmenej 20 zamestnancov. A prečo práve tento počet? Pravdepodobne je to dôsledok legislatívnej úpravy z predchádzajúceho obdobia, kedy sa rozlišoval „závod“ a „tzv. malý závod“. Za „tzv. malý závod“ sa považoval zamestnávateľ s najviac 20 zamestnancami. Táto diferenciácia mala veľký význam napr. pri vykonávaní nemocenského poistenia. V závodoch sa priamo vypočítavali a poskytovali dávky, napr. nemocenské, podpora pri ošetrovaní člena rodiny, peňažná pomoc v materstve, vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve, ale aj prídavky na deti, rodičovský príspevok. Závod zároveň zodpovedal aj za prípadné preplatky alebo nedoplatky na dávkach. Pokiaľ išlo o „tzv. malé závody“, ich zamestnancom tieto dávky vypočítavala a poskytovala príslušná okresná správa nemocenského poistenia v rámci oddelenia „tzv. malých závodov“.

Vzhľadom na všeobecne známe problémy „drobných“ podnikateľov v súčasnom období je na mieste otázka možnosti zvýšenia počtu zamestnancov zamestnávateľa, ktorému vzniká povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, napr. z počtu 20 na počet 25, resp. 30 zamestnancov.

Ďalší problém, ktorý sa vynára v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľa zamestnávať občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, je vymedzenie pojmu zamestnanec na účely zákona o zamestnanosti, a teda aj na účely plnenia tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa. Podľa § 4 zákona o službách zamestnanosti sa zamestnancom rozumie fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Toto ustanovenie vymedzuje pojem zamestnanca aj negatívne, nakoľko za zamestnanca na sa účely zákona o službách zamestnanosti nepovažujú zamestnanci cirkví a náboženských spoloč-

ností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť. Z vymedzenia tohto pojmu vyplýva, že za zamestnanca sa nepovažujú ani osoby vykonávajúce činnosť na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Pokiaľ ide o pracovný pomer, zákonodarca pri fyzickej osobe v pracovnom pomere nerozlišuje v akom rozsahu a o aký druh pracovného pomeru ide. To znamená, že na účely povinného zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa za zamestnanca považuje osoba v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou, pričom môže ísť o zamestnanca pracujúceho na ustanovený týždenný pracovný čas, na kratší pracovný čas, na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, na pracovnú zmluvu na dobu určitú, domácku prácu, teleprácu alebo delené pracovné miesto.

### 2.3 Náhradné plnenie

Za pozitívum v rámci povinného zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím možno považovať legislatívu Slovenskej republiky, Českej republiky a Poľska, v ktorých na zabezpečenie tejto povinnosti možno využívať tzv. náhradné plnenie.

Na tomto mieste je vhodné zodpovedať otázku, prečo zákon umožňuje namiesto povinnosti zamestnávať občanov so zníženou pracovnou schopnosťou nahradiť túto povinnosť zadaním zákazky na tovary a služby z chránenej dielne a chráneného pracoviska?

Dôležitým pojmovým znakom špecifickým pre chránené dielne a chránené pracoviská je prispôbenie pracovných podmienok zdravotnému stavu ich zamestnancov. Podmienky na pracovný výkon v plnej miere odzrkadľujú ich zdravotný hendikep, ktorý im dlhodobo bráni nájsť si zamestnanie alebo v ňom zotrvať. Na týchto pracoviskách môžu občania so zdravotným postihnutím získať kvalifikáciu či potrebné zručnosti.

Adekvátnosť plnenia povinnosti reálne zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím náhradným plnením potvrdzuje § 55 zákona o službách zamestnanosti. Podľa tohto ustanovenia chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, a na ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím. Za chránenú dielňu sa na účely tohto zákona považuje praco-

visko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Za chránené pracovisko sa považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím. „*Chránené dielne a chránené pracoviská zohrávajú dôležitú úlohu pri pracovnom uplatnení niektorých občanov so zdravotným postihnutím tým, že poskytujú možnosť prechodného riešenia pracovnej situácie. Ako chránená dielňa, tak i chránené pracovisko sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie takých občanov so zdravotným postihnutím, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách.*“<sup>7</sup>

Zákazkou na tieto účely sa rozumie dodanie tovaru alebo poskytnutie služieb s peňažným plnením realizované medzi zamestnávateľom, ktorý si ňou plní povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu a chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom zriadeným občanom so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Týmto náhradným plnením si zamestnávateľ splní povinnosť vo vzťahu k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím, ak výška zákazky na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je 0,8-násobok celkovej ceny práce v zmysle príslušných ustanovení zákona o službách zamestnanosti.

V prípade, ak zamestnávateľ nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov, je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza.

---

<sup>7</sup> KRIŽAN, V. *Nástroje na podporu uplatnenia osoby so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: Zborník: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 180.

Zamestnávateľ môže povinnosť zamestnávať povinný podiel občanov so zdravotným postihnutím plniť aj vzájomnou kombináciou plnenia povinnosti zamestnávania, zadania zákazky, alebo úhrady odvodu.

Neplnenie zákonom uložených povinností má za následok finančné sankcie.

V súvislosti so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím možno za neopodstatnenú považovať legislatívnu úpravu, ktorá sa dotkla pojmu znevýhodnený uchádzač o zamestnanie. Okruh znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sa zúžil o osoby s nižším poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 % až 40 %, čím tieto osoby, aj keď ide o osoby s nepriaznivým zdravotným stavom, boli vylúčené z najrizikovejšej skupiny na trhu práce, čo vo väčšine prípadov má za následok zvýšenie perspektívy ich chudoby, a to v dôsledku vylúčenia z ekonomickej činnosti. „*Dokonca možno konštatovať, že v ich prípade došlo k absolútnemu zlyhaniu sociálnej ochrany a k vytrhnutiu na okraj spoločnosti, pretože často zostávajú nielen bez akejkoľvek pomoci, ale predovšetkým bez akýchkoľvek finančných prostriedkov.*“<sup>8</sup>

## Záver

Platná legislatívna úprava sleduje podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, a to okrem iného aj povinnosťou zamestnávateľov zamestnávať za určitých zákonom ustanovených podmienok tento okruh zamestnancov. Aj napriek prijatým opatreniam nezamestnanosť občanov so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike je veľmi vysoká, a preto je potrebné zo strany štátu danej problematike venovať osobitnú pozornosť, prijať nové opatrenia, resp. už existujúce opatrenia upraviť tak, aby občania so zdravotným postihnutím boli zaradení do pracovnoprávných vzťahov, a tým aj integrovaní do spoločenského života.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H. *Právo na rešpektovanie ľudskej dôstojnosti*. In: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-422-0.
- KRIŽAN, V. *Nástroje na podporu uplatnenia osoby so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: Zborník: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-497-8.

<sup>8</sup> MACKOVÁ, Z. *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita?* In: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 78.

- LACKO, M. *Právny rozmer posudzovania nepriaznivého zdravotného stavu*. In: Zborník: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-497-8.
- MACKOVÁ, Z. *Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike – fikcia alebo realita?* In: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-497-8.
- TRELOVÁ, S. *Integrácia občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu*. In: Zborník: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-497-8.
- TRELOVÁ, S. *Nástroj na podporu uplatnenia osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce*. In: Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti 2014. – Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2014. ISBN 978-80-716-388-7.
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 5/2004 z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.



# NOVÝ PRÁVNÍ RÁMEC PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

## THE NEW LEGAL FRAMEWORK FOR PERSONAL DATA PROTECTION AND LABOUR LAW RELATIONSHIP

*JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.<sup>1</sup>*

*Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení,  
Právnická fakulta, Univerzita Karlova v Praze*

### **Abstrakt**

Autor se v příspěvku zaměřuje na základní pojednání o novém právním rámci Evropské unie pro ochranu osobních údajů a na souvislosti, které z nového právního rámce pro ochranu osobních údajů vyplývají ve vztahu k pracovněprávním vztahům.

### **Abstract**

The paper is primarily concerned on issue of new legal Framework for personal data protection and labour law relationship.

### **Klíčová slova**

pracovní právo, ochrana osobních údajů, nový právní rámec

### **Key words**

labour law, personal data protection, new legal framework

Právní rámec pro ochranu osobních údajů, jak je v současné době konstituován v evropském právním prostoru, staví z principiálního hlediska na zásadách vyjádřených v dokumentech Rady Evropy a Organizace pro hospodář-

---

<sup>1</sup> Jakub Morávek je odborným asistentem, vědeckým pracovníkem a tajemníkem katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze a advokátem v Praze. Působí jako místopředseda České společnosti pro pracovní právo a sociální zabezpečení. Tento příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo XXI. století“, id. č. PRVOUK P05, a zohledňuje právní stav ke dni 31. října 2016.

skou spolupráci a rozvoj, které vznikly v 70. a 80. letech minulého století. Tyto byly vyústěním přibližně třicetiletého vývoje následujícího po druhé světové válce. Členové mezinárodního společenství, kteří principy a zásady v rámci jmenovaných mezinárodních organizací formulovali, jednak reagovali na události druhé světové války a doby před ní, kdy zejména nacistický režim zásadním způsobem zneužíval osobní údaje a další informace, a jednak reagovali na aktuální potřeby z hlediska zajištění volného pohybu zboží, služeb, kapitálu, pracovních sil a osob vůbec.

Konkrétněji řečeno, prvními významnými akty, jejichž účelem bylo ustanovit určité standardy v oblasti ochrany dat, byla usnesení Resolution (73) 22 a Resolution (74) 29<sup>2</sup> Rady Evropy, jejichž účelem bylo působit restriktivně ve vztahu ke zpracování osobních údajů, a to jak v rámci sféry soukromé, tak veřejné. Usnesení se týkala zejména principů ochrany soukromí osob při vytváření elektronických databank. Nepřímým cílem Rady Evropy bylo takto zprostředkovaně iniciovat vznik národních úprav v této oblasti.

Hozené rukavice se chopilo hned několik států. Není překvapením, že se jednalo o státy západní Evropy, které se nacházely ve stadiu hospodářského růstu. Rovněž není s podivem, že se jednalo vesměs o státy, které byly členy Evropských společenství. Konkrétně přijaly vnitrostátní úpravu na ochranu dat v roce 1973 Švédsko, v roce 1977 Spolková republika Německo, v roce 1978 Rakousko a následně pak Dánsko, Francie, Norsko a Lucembursko.

Brzy se ukázalo, že iniciativa vycházející ze zmíněných rezolucí není dostačující a že pro efektivní fungování mezinárodní spolupráce v této oblasti není žádoucí spontánní vnitrostátní normotvorba. Řešením vzniklé situace bylo nastolit jednoznačné (závazné) minimální mezinárodní standardy ochrany dat – druhým krokem, který však vyžadoval relativně vyšší míru integrace zainteresovaných států, bylo zakotvení zásady, že je možné na vnitrostátní úrovni poskytnout i vyšší míru ochrany, nikoli však způsobem, který by omezoval pohyb dat mezi státy, jejichž principiální východiska a standardy v této oblasti dosahují nutného minimálního mezinárodním aktem určeného standardu.

Na potřebu přijetí mezinárodních standardů ochrany dat reagovala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, která se jako vůbec první pokusila o komplexní vydefinování a konkretizaci pravidel za účelem sjednocení národních úprav ochrany osobních údajů a odstranění překážek jejich předávání

---

<sup>2</sup> Resolution (73) 22E 26. September 1973 on the protection of the privacy of individuals vis-à-vis electronic data banks in the private sector, Resolution (74) 29E 20. September 1974 on the protection of the privacy of individuals vis-à-vis electronic data banks in the public sector.

ze zemí původu. Výstupem snah OECD bylo vydání „Doporučení pro ochranu soukromí a toky osobních údajů přes hranice“ ze dne 1. října 1980.<sup>3</sup>

I když se z mezinárodněprávního hlediska jedná pouze o *soft law*, je dokument podstatný právě s ohledem na soubor v něm vymezených principů. Ty se později objevují i v dokumentech majících povahu *hard law*, jako je úmluva Rady Evropy ze dne 28. ledna 1981, která byla vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv České republiky pod č. 115/2001 Sb. m. s. – Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat (jinak také známá pod zkratkou Úmluva č. 108). Nalezneme je i v evropských směrniciích – konkrétně ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Prostřednictvím Úmluvy č. 108, a zejména směrnice 95/46/ES došlo (z hlediska právního řádu České republiky) k přenesení principů z doporučení OECD<sup>4</sup> nejprve rámcově do zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, a posléze konkrétněji i do předpisu, který jej nahradil a kterým byla provedena transpozice směrnice 95/46/ES, tj. do zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.<sup>5</sup>

Doplňme, že z hlediska primárního práva EU je základ pro regulaci ochrany osobních údajů položen čl. 16 Smlouvy o fungování Evropské unie a dále čl. 8 Listiny základních práv EU. S ohledem na účel právní úpravy na ochranu osobních údajů (viz níže) lze mít za to, že předpoklady pro právní regulaci ze strany orgánů Evropské unie, tedy subsidiarita a proporcionalita, jsou v tomto

<sup>3</sup> OECD doporučuje členským státům, aby zejména: (i) do svého vnitrostátního práva zahrnuly principy vztahující se k ochraně soukromí a svobody jednotlivce tak, jak jsou obsaženy v tomto materiálu a (ii) odstranily překážky, které v zájmu ochrany osobnosti brání jejich předávání mimo zemi jejich původu. K doporučení srov. např. <http://www.oecd.org/dataoecd/16/6/15589535.pdf>.

<sup>4</sup> Zmíněnými principy jsou: (a) *princip omezení sběru osobních údajů* (správnost a legálnost); (b) *princip kvality osobních údajů* (adekvátnost účelu, přesnost, úplnost a aktuálnost); (c) *princip specifikace účelu sběru osobních údajů* (stanovení účelu musí předcházet začátku sběru dat); (d) *princip omezení užití osobních údajů* (mohou být zpřístupněna nebo užitá jinak pouze se souhlasem subjektu dat nebo na základě zákona); (e) *princip záruk bezpečnosti osobních údajů* (musí být chráněna před ztrátou či neoprávněným přístupem, zničením, užitím, změnou nebo zveřejněním); (f) *princip otevřenosti* (veřejnost informací o povaze a účelu zpracovávaných osobních dat a o jejich správci); (g) *princip účasti subjektu osobních údajů* (právo na informaci o datech o něm sbíraných, právo na zpřístupnění jeho dat, právo na výmaz, opravu a doplnění); (h) *princip odpovědnosti správce osobních údajů* (odpovídá za dodržování všech výše uvedených principů).

<sup>5</sup> Dále jen „OchOÚZ“.

případě nepochybnitelně naplněny – otázkou však zůstává, zda pro regulaci formou směrnice, či nařízení.

## 1 O obecném nařízení o ochraně osobních údajů

Evropská právní úprava ve směrnici 95/46/ES, jako primárním pramenem právní regulace ochrany osobních údajů, byla formulována značně obecně. Postupem času, zejména v důsledku působení (expertní) pracovní skupiny zřízené na základě čl. 29 směrnice 95/46/ES (WP 29) a Soudního dvora EU, však získala poměrně jasné obrysy a osvědčilo se (viz například rozhodnutím Soudního dvora EU ve věci *González vs. Google Spain SL, C-131/12*), že může být aplikována i na moderní technologie.

Je však obvyklou součástí legislativního života, že ve vztahu ke každé právní úpravě existuje záměr ji zlepšit, změnit či zpřesnit. Ten se nevyhnul ani právní úpravě na ochranu osobních údajů, když se na přelomu tisíciletí objevilo první důslednější volání po její změně. V této souvislosti byl vznášen relativně legitimní argument, že od doby, kdy byla připravována směrnice, sice neuplynula příliš dlouhá doba, avšak z hlediska rozvoje moderních technologií (rozšíření mobilních telefonů, první chytré telefony, rozšíření internetu, internet věcí atp.) ušla společnost cestu, která není měřitelná časem. Nelze tudíž aplikovat obecné teoretické východisko vážící se na princip právní jistoty, dle něž by od nabytí účinnosti právní úpravy do její zásadnější novelizace mělo uplynout alespoň 10 let, tedy doba, kdy se v rámci judikatury a aplikační praxe osvědčí, zda a případně jak právní úprava slouží původně sledovanému účelu (zda ji odpovídajícím způsobem vyložila judikatura, zda odpovídá společenským a technologickým změnám atp.).

### 1.1 Legislativní práce

V rámci úvodních úvah o změně stávajícího právního rámce pro ochranu osobních údajů byly v základu zvažovány tři varianty řešení: (a) novelizace stávající legislativy (primárně směrnice 95/46/ES), (b) zrušení stávající legislativy a přijetí nových směrnic, (c) zrušení stávající legislativy a přijetí právní regulace formou nařízení.

Jelikož byla hlavním iniciátorem nového právního rámce evropská byrokracie, není v kontextu základních tendencí byrokracie s podivem, že prosazována byla forma nařízení. Tento tlak byl dále podpořen i zájmy nadnárodních korporací.

Z hlediska ať již skupiny společností nebo jedné společnosti působící ve více členských státech EU bylo a je totiž jen těžko pochopitelné, že právní úprava na ochranu osobních údajů v EU je sice primárně formulována směrnicí 95/46/ES, byla však transponována do národních právních úprav v částečně odlišné podobě, a co je hlavní, i když je třeba v národních právních řádech vyjádřena obdobně, jsou zde zásadní aplikační rozdíly na straně národních úřadu pro ochranu osobních údajů – jedním z takových případů je oznamovací povinnost ve smyslu ust. § 16 OchOÚZ, resp. předběžné posouzení rizikového zpracování osobních údajů ve smyslu čl. 20 směrnice 95/46/ES atp. Tyto rozdíly z povahy věci zvyšují náklady nadnárodních korporací a ztěžují jejich činnost. Jsou pro ně překážkou volného pohybu osobních údajů, a tudíž i zboží, služeb, kapitálu, pracovních sil a osob vůbec.

Otázka formy právní regulace byla v rámci legislativního procesu s členskými státy konzultována. Členské státy se poměrně jednoznačně vyjádřily tak, že iniciativu EU oceňují, avšak pro právní úpravu prostřednictvím nařízení dle jejich mínění podmínky splněny nejsou.

Evropský zákonodárce se však nenechal zmást, a již na přelomu let 2011 a 2012 formuloval relativně komplexní návrh nařízení o ochraně osobních údajů. Ten byl ještě podroben podrobné a poměrně dlouhé a důkladné diskusi, navrhovány byly řádově tisícovky pozměňovacích návrhů, včetně komplexních pozměňovacích návrhů. V roce 2016 byl nakonec legislativní proces ukončen a bylo přijato nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), spolu s dalšími souvisejícími předpisy. Účinnosti by mělo nařízení (nový právní rámec pro ochranu osobních údajů) nabýt dne 25. května 2018.

Do nabytí účinnosti obecného nařízení se předpokládá přijetí prováděcích právních předpisů ze strany orgánů EU, kterých se předpokládá větší počet.

Z povahy věci bude v národních právních řádech třeba zakotvit (nově) úřady pro ochranu osobních údajů, jejich kompetence. Bude také nezbytné provázat nový právní rámec s vnitrostátní právní úpravou v dotčených oblastech (včetně například procesních otázek).

Obecné nařízení rovněž nabízí určité možnosti pro národní právní řády, pro odchylky od nařízení. Ze strany orgánů EU jsou nicméně poměrně zjevné signály v tom smyslu, že zavádění větších odchylek ze strany národních parlamentů není žádoucí.

## 1.2 Účel obecného nařízení a jeho některé významné aspekty

Základní účel právní úpravy zůstává *de facto* zachován, když se taktéž jedná (jako ve směrnici 95/46/ES) na jedné straně o ochranu osobnostní sféry subjektů údajů před nepřiměřenými zásahy činěnými zpracováním osobních údajů (ochrana osobních údajů) a z druhé strany o zajištění volného pohybu osobních údajů v rámci bezpečného prostoru (primárně EU, resp. EHP) s cílem nebránit volnému pohybu zboží, služeb, kapitálu, pracovních sil a osob vůbec. V této souvislosti je snad jen trochu nejasné, zda díkčí čl. 1 odst. 2 obecného nařízení, dle kterého „*toto nařízení chrání základní práva a svobody fyzických osob, a zejména jejich právo na ochranu osobních údajů*“, sledují evropské orgány nějaké konkrétní (prozatím neznámé) další cíle.

Cílem nařízení je dále (a) reagovat na moderní technologie, (b) zajistit jednotou interpretaci a aplikaci právní úpravy napříč EU a (c) nastavit jednotný systém trestání napříč EU – zde je ve srovnání se stávající právní úpravou v rámci OchOÚZ zásadní rozdíl, když nařízení (čl. 83 obecného nařízení) stanoví jako maximální výši sankce částku 10.000.000 EUR, resp. 20.000.000 EUR, příp. 2 %, resp. 4 % z celkového ročního obrátu celosvětově za předchozí finanční rok, podle toho, která hodnota je vyšší.

Vedle toho jsou v nařízení formulovány určité figury, které buďto v dílčí podobě již známe z judikatury nebo doporučení WP 29 (např. právo být zapomenut, závazná podniková pravidla – BCR), nebo se objevují na obecné úrovni zcela nově (viz níže).

Jde-li o nové figury a obraty, které nařízení přináší, poukázat lze zejména na to, což je významné mj. i z hlediska předávání osobních údajů do jiných zemí. Nařízení již oproti směrnici do jisté míry reflektuje realitu stávajícího globalizovaného světa, která se mj. vyznačuje složitými majetkovými vztahy mezi obchodními korporacemi – nařízení v čl. 4 odst. 19 pro své účely definuje pojem skupina podniků (k tomuto dále rovněž recitál č. 48). Jinak řečeno, obecné nařízení o ochraně osobních údajů již umí z hlediska předávání a sdílení údajů do jisté míry pracovat se skupinou společností působících ve více zemích světa – z hlediska obecného nařízení by tudíž již mělo být například relativně řešitelné (mimo souhlas zaměstnance), pokud mateřská společnost má zájem sbírat a zpracovávat údaje o zaměstnancích svých dceřiných společnostech, aby tak mohla optimalizovat personální zdroje.

Vrátíme-li se zpět k obecnému pohledu na nařízení, zůstává otázkou, zda sama podrobnější úprava (oproti směrnici je nařízení nejméně jednou tak rozsáhlé; o OchOÚZ nemluvě), kterou nařízení v podstatě ve všech směrech

oproti směrnici přináší, bude s to sledovaných cílů dosáhnout. Rozhodná totiž, stejně jako v současné době, bude primárně rozhodovací praxe národních správních soudů – před SDEU se dostane jen nepatrný počet případů. Na tom pravděpodobně nic nezmění ani Evropský sbor pro ochranu osobních údajů (viz níže).

Jinak řečeno, lze mít jistou pochybnost, jestli shodné zákonodárství napříč prostorem Evropské unie může vést a povede k tomu, že bude dosaženo jednotné aplikace právní úpravy, tedy že ze zákonodárství rekonstruované obecné a následně v rozhodovací praxi správních soudů a správních orgánů individuální normy budou totožné. Takový stav je dle všeho v reálném časovém horizontu nedosažitelným ideálem. Vždyť zajistit i jen jednotnou aplikaci zdejšího právního řádu ze strany kupříkladu obecných soudů je téměř neřešitelný úkol, který se daří jen částečně zvládnout prostřednictvím působení vysokých soudů (Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu). Takový (evropský) soud však bude pro oblast ochrany osobních údajů *de facto* scházet – s ohledem na způsob fungování a možnosti přenesení věci před SDEU nemůže takovou funkci odpovídajícím způsobem plnit SDEU.

Ještě více skeptický pohled nežli na otázku jednotné interpretace a aplikace předmětné legislativy (obsahu jednotlivých pojmů a obsahu jednotlivých povinností) lze mít ve vztahu k naplnění principu/účelu jednotného trestání napříč evropským prostorem – ať již z hlediska vzájemné informovanosti jednotlivých národních úřadů pro ochranu osobních údajů, nebo z hlediska inge-rence národních správních soudů, či z hlediska odlišné ekonomické síly trestaných subjektů, dosavadní historie v této oblasti a „národních tradic“.

Dále, v novém právním rámci o ochraně osobních údajů pojal zákonodárce poměrně značně ambiciózní plán, jímž je snaha relativně konkrétněji regulovat jevy, na které se bude vztahovat, včetně moderních technologií. Tato skutečnost, která může být vnímána pozitivně, je však výhodou jen zdánlivou.

Stávající právní úprava se vyznačuje značnou obecností. Ta je v prvopočátcích účinnosti právní úpravy z hlediska právní jistoty částečně problematická, avšak po dostatečně dlouhé době, v níž se právní úprava uplatňuje, je-li zde dostatečné množství rozhodnutí, která dávají lépe tušit, jak ji uchopit, se následně ukazuje jako vhodnější nežli úprava popisná – obecné skutkové podstaty dávají v návaznosti na účel a smysl právní úpravy možnost vztáhnout právní úpravu na všechny jevy, které se objeví v budoucnu, a které nebyly dříve známy (např. moderní technologie), a právní úprava by se na ně s ohledem na svůj smysl a účel aplikovat měla. Tyto možnosti jsou u kazuistické právní úpravy poměrně omezeny.

Jinak řečeno, směrnice 95/46/ES je ve své obecnosti schopna obstát i dnes, a byla by v základu schopna obstát zcela jistě i v budoucnu; uvedené nic nemění na tom, že kupříkladu z hlediska reality velkých nadnárodních korporací trpí nedostatky, které by bylo třeba odstranit. Naproti tomu, bude-li právní úprava relativně konkrétní, jak je tomu v obecném nařízení, takový závěr již platit nemusí. Je třeba vnímat, jaký nastal posun v oblasti společenských struktur a technologií za posledních 20 let, a zejména jak jsme si před 20 lety představovali, že by se mohly společenské struktury a technologie mohly změnit.

Tento bod lze uzavřít pozitivně s tím, že řada závěrů obsažená ve stanoviscích WP 29, stejně tak jako v dosavadní judikatuře SDEU, by měla obstát i v novém právním rámci ochrany osobních údajů. K tomu, které to budou, by se měl vyjádřit Evropský sbor pro ochranu osobních údajů, který se zřizuje na základě čl. 68 obecného nařízení o ochraně osobních údajů (Evropský sbor pro ochranu osobních údajů by měl být *de facto* nástupcem WP 29).

## 2 K vybraným bodům obecného nařízení o ochraně osobních údajů

Jak již bylo uvedeno shora, obecné nařízení o ochraně osobních údajů v základu sleduje se směrnicí 95/46/ES shodné výchozí účely. Spolu s tím je shodný i základní principiální rámec, který *de facto* váže na jmenované dokumenty Rady Evropy a OECD.

Komplexní pojednání o jednotlivých aspektech, ustanoveních a institutech obecného nařízení je materií pro samostatnou rozsáhlou monografii. Na tomto místě se tudíž zaměříme jen na označení některých výrazných a zajímavých momentů, které mají mj. vazbu na právní úpravu pracovněprávních vztahů.

### 2.1 Působnost

Bylo již naznačeno, že evropský zákonodárce si v rámci obecného nařízení neklade malé cíle, když se pokouší reagovat na moderní technologie a stávající globalizovanou podobu světa. O rizicích přílišné kazuistiky a výhodách obecných skutkových podstat v této souvislosti bylo hovořeno shora.

Lze mít za to, že s tendencí označenou v předešlém odstavci souvisí například i vymezení místní a osobní působnosti<sup>6</sup> nařízení v rámci čl. 3 ve spojení s recitálem č. 23. Poukázat lze zejména na čl. 3 odst. 2 nařízení, dle kterého se

---

<sup>6</sup> Z hlediska věcné působnosti zůstává zachován princip osobní potřeby – viz například recitál č. 18.



nařízení „vztahuje na zpracování osobních údajů subjektů údajů, které se nacházejí v Unii, správcem nebo zpracovatelem, který není usazen v Unii, pokud činnosti zpracování souvisejí: (a) s nabídkou zboží nebo služeb těmto subjektům údajů v Unii, bez ohledu na to, zda je od subjektů údajů požadována platba; nebo (b) s monitorováním jejich chování, pokud k němu dochází v rámci Unie“. K tomu pak recitál č. 23 nařízení uvádí: „Aby bylo zajištěno, že fyzickým osobám nebude odepřena ochrana, na niž mají podle tohoto nařízení nárok, mělo by se na zpracování osobních údajů subjektů údajů nacházejících se v Unii skutečně správcem nebo zpracovatelem, jenž není v Unii usazen, vztahovat toto nařízení, pokud činnosti zpracování souvisejí s nabídkou zboží nebo služeb těmto subjektům údajů bez ohledu na to, zda je spojena s platbou. Aby se určilo, zda takový správce nebo zpracovatel nabízí zboží nebo služby subjektům údajů nacházejícím se v Unii, je třeba zjistit, zda je zjevné, že má správce nebo zpracovatel v úmyslu nabízet služby subjektům údajů v jednom nebo více členských státech v Unii. Zatímco pouhá dostupnost internetových stránek správce, zpracovatele nebo zprostředkovatele v Unii, e-mailové adresy nebo jiných kontaktních údajů anebo používání jazyka obecně používaného ve třetí zemi, v níž je správce usazen, nepostačuje ke zjištění tohoto úmyslu, mohly by faktory, jako je používání jazyka nebo měny obecně používaných v jednom nebo více členských státech, spolu s možností objednat zboží a služby v tomto jiném jazyce nebo zmínky o zákaznících či uživateli nacházejících se v Unii, být zjevným dokladem toho, že správce má v úmyslu nabízet zboží nebo služby subjektům údajů v Unii.“

Budeme-li brát Velkou Británii stále jako součást Evropské unie, pak se rozlišující kritérium v podobě jazykové mutace webových stránek ukazuje jako nedostatečné, neboť většina velkých internetových obchodů atp. má svou anglickou jazykovou mutaci – lze mít tudíž za to, že hraniční určovatel v podobě, že jsou-li stránky v jazyce Evropské unie, nařízení by se na zpracování mělo vztahovat, sám o sobě nemůže obstát.

Jakým způsobem se bude prosazovat a uplatňovat legislativa EU vůči správcům osobních údajů mimo jejich jurisdikci (jurisdikci členských států), zejména pokud správce nezmocní ve smyslu citovaného článku jinou odpovědnou osobu na území EU, zůstává otázkou.

Vedle řečeného lze poukázat na určité segmenty osobní a věcné působnosti. S ohledem na dílčí názory, z nichž některé prezentoval v minulosti i (český) Úřad pro ochranu osobních údajů, lze kladně hodnotit, že nařízení explicitně ze své působnosti vylučuje v pozici subjektu údajů právnické osoby (recitál č. 14), a stejně tak jako to, že se nevztahuje (recitál č. 27) na systematické dis-

pozice s údaji o osobě, která již nežije. Dovodit lze i vyloučení působnosti na informace týkající se podnikání fyzické osoby podnikající.

## 2.2 Profilování

Lze jistě kvitovat, že se v nařízení věnuje pozornost profilování, jako specifické formě zpracování osobních údajů, která může být relativně riziková zejména, je-li využívána, resp. zneužívána ve vztahu ke spotřebitelům. Profilováním se ve smyslu čl. 4 odst. 4 nařízení rozumí *„jakákoli forma automatizovaného zpracování osobních údajů spočívající v jejich použití k hodnocení některých osobních aspektů vztahujících se k fyzické osobě, zejména k rozboru nebo odhadu aspektů týkajících se jejího pracovního výkonu, ekonomické situace, zdravotního stavu, osobních preferencí, zájmů, spolehlivosti, chování, místa, kde se nachází, nebo pohybu“*.

Z hlediska právní úpravy pracovněprávních vztahů si lze nicméně položit otázku, zda zahrnutí predikce pracovního výkonu do definice profilování je zcela pojmově přesné, neboť má-li zahrnovat i predikci ze strany zaměstnavatele, pak je zjevné, že motivace je oproti spotřebitelských vztahům významně odlišná. Pro pracovněprávní vztahy by mělo postačovat, co platí již dnes (viz ust. § 11 odst. 6 OchOÚZ), tj. že žádné rozhodnutí správce osobních údajů v neprospěch subjektu údajů nelze založit pouze na výsledku automatizovaného zpracování osobních údajů (například nelze pouze na základě výpisu z elektronické docházky, kde jsou vykazovány neomluveně zmeškané části směn, je-li podle výpisu v úhrnu zmeškána celá směna, zaměstnanci zkrátit dovolenou). Má-li být výstup z automatizovaného zpracování osobních údajů podkladem pro rozhodnutí, musí být verifikována správnost záznamů (například svědecky osvědčeno, že v některý ze dnů, které jsou v elektronické docházce vykazovány jako neomluveně zmeškané části směn, zaměstnanec skutečně přišel o příslušnou dobu pozdě do práce).

## 2.3 Souhlas se zpracováním osobních údajů

Samostatnou a významně problematickou kapitolou zůstává souhlas se zpracováním osobních údajů.

Nařízení oproti směrnici řeší souhlas a související záležitosti, včetně udělení souhlasu v rámci všeobecných obchodních podmínek atp., relativně komplexně. Otázkou však je, zda je tato materie řešena uspokojivě – v tomto bodě se nařízení více přiklání, což je do jisté míry pochopitelné, k ochraně subjektů údajů, což jej však částečně odvádí od reálné společenské situace.

Souhlas se zpracováním osobních údajů definuje primárně čl. 4 odst. 11 nařízení, na který dále navazuje čl. 7 upravující podmínky vyjádření souhlasu a čl. 8, který stanoví speciální podmínky pro udělení souhlasu dítěte v souvislosti se službami informační společnosti. Z hlediska recitálů lze pak zvlášť pokázat na recitály č. 42 a 43.

S ohledem na zaměření tohoto příspěvku se nabízí k problematice souhlasu tak, jak je obsažena v nařízení, připojit jen několik drobných kritických poznámek:

- **souhlas a všeobecné obchodní podmínky** – Dle čl. 7 odst. 2 a 4 nařízení platí: „*Pokud je souhlas subjektu údajů vyjádřen písemným prohlášením, které se týká rovněž jiných skutečností, musí být žádost o vyjádření souhlasu předložena způsobem, který je od těchto jiných skutečností jasně odlišitelný, a je srozumitelný a snadno přístupný za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků. Jakákoli část tohoto prohlášení, která představuje porušení tohoto nařízení, není závazná*“ a dále „*Při posuzování toho, zda je souhlas svobodný, musí být důsledně zohledněna skutečnost, zda je mimo jiné plnění smlouvy, včetně poskytnutí služby, podmíněno souhlasem se zpracováním osobních údajů, které není pro plnění dané smlouvy nutné.*“

Uvedené se úzce dotýká problematiky všeobecných obchodních podmínek a poskytování údajů podnikatelům v souvislosti s jejich podnikatelskou činností – za účelem prověření bonity klienta (typicky u bank v nebankovních registrech dlužníků), za účelem zaslání nabídky obchodu a služeb ze strany obchodních partnerů atp. Podnikatelé pravidelně realizují řadu zpracování osobních údajů, která přímo nesouvisí s primárním účelem smlouvy. Mají však význam z hlediska bezpečnosti podnikatele (ověření si identity a bonity zákazníka) či nějakým způsobem zlevňují poskytovanou službu nebo zboží (nabídka obchodu a služeb, reklama atp.).

Pokud by souhlas k takto nesouvisejícím zpracováním osobních údajů měl být brán jako nesvobodný (ke svobodě souhlasu dále srov. rovněž recitál č. 43), mohlo by se jednat o problém pro stávající fungování řady odvětví, která využívají pro kontakt se zákazníkem moderní technologie.

Podobně problematická je fakticky ze stejných důvodů možnost odvolání souhlasu se zpracováním osobních údajů ve smyslu čl. 7 odst. 3 nařízení (k odvolání dále rovněž viz recitál č. 42), dle kterého: „*Subjekt údajů má právo svůj souhlas kdykoli odvolat. Odvoláním souhlasu není dotčena zákonnost zpracování vycházejícího ze souhlasu, který byl dán před jeho odvoláním. Před udělením souhlasu o tom bude subjekt údajů informován. Odvolat souhlas musí být stej-*

*ně snadné jako jej poskytnout.*“ Z hlediska právního řádu České republiky se v tomto směru nařízení navíc odchyľuje (minimálně částečně) od ust. § 87 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.<sup>7</sup>

Co lze považovat, hodnoceno z hlediska zkušeností z advokátní praxe, za jen velice těžko řešitelné, je písemné vyjádření souhlasu subjektu údajů, který se týká jiných skutečností, než je primární účel smlouvy (typicky ve všeobecných obchodních podmínkách), srozumitelným a snadno přístupným (zřejmě tedy buď vynětím z VOP, nebo zvláštním zdůrazněním/zvýrazněním v jejich rámci) způsobem za užití jasných a jednoduchých jazykových prostředků; z hlediska ObčZ by dle všeho mělo slovní vyjádření odpovídat ust. § 4 ObčZ, dle kterého: „*Má se za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat.*“

Již jen podle dnes platné a účinné právní úpravy má-li mít souhlas se zpracováním osobních údajů všechny náležitosti a mají-li být subjektu údajů poskytnuta všechna poučení, jedná se o text na nejméně jednu celou stranu, přičemž z povahy věci v něm jsou užívána (aby byly naplněny všechny zákonné podmínky) slova jako správce osobních údajů, osobní údaj, zpracování osobních údajů atp., tedy slova, jejichž obsah není osobě, o které se hovoří v ust. § 4 ObčZ, zpravidla v podrobnostech znám. Jelikož je právní úprava na ochranu osobních údajů svou povahou veřejnoprávní, k uvedenému se dále přidává ještě to, že nařízení předmětné pojmy definuje pro sebe, tudíž dílčím způsobem dále specifikuje jejich obsah.

Tato problematika také úzce souvisí s ust. § 1751 an. ObčZ (obchodní podmínky) a § 1798 an. ObčZ (smlouvy uzavírané adhezním způsobem). Udělení a platnost souhlasu bude v České republice třeba řešit mj. i v kontextu této právní úpravy.

Konečně si lze ve vztahu k problematice souhlasu subjektu údajů položit otázku, jak vnímat a hodnotit čl. 8 nařízení, tedy právní úpravu souhlasu se zpracováním osobních údajů ze strany dítěte ve vztahu ke službám informační společnosti (k tomuto rovněž viz recitál č. 38).

Moderní technologie přináší mnohé možnosti a mnohá nebezpečí. Mladší generace je umí zpravidla ovládat lépe než jejich rodiče (minimálně od určitého věku). To však nic nemění na tom, že primární odpovědnost musí být na straně rodičů – prostředky moderní techniky dávají rodičům poměrně dobré možnosti (alespoň v domácnosti) zamezit přístup ke službám či webovým stránkám, které považují za nevhodné. To však není řešení. Směřování

---

<sup>7</sup> Dále jen „ObčZ“.

děti musí plynout primárně z výchovy; domácí technická sféra a z ní plynoucí omezení jsou jen drobným dílčím segmentem a nástrojem.

K tomu lze dodat, mj. i v návaznosti na dnes běžná opatření k ověření dosažení věkové hranice uživatelů internetu (typicky – napiš svůj věk, potvrď, že ti bylo více než 18 let, potvrď, že souhlasí, tví rodiče), že aplikace čl. 8 odst. 1 a 2 nařízení<sup>8</sup> může poměrně snadno sklouznout k realizaci řady formálních opatření, která budou zvyšovat administrativní zátěž a zvyšovat náklady. Jejich faktické důsledky však budou minimální. Lze si samozřejmě představit i sofistikované systémy ověřující splnění příslušných podmínek prostřednictvím komunikace se vstupním rozhraním, v němž budou údaje o uživateli po ověření nezaměnitelně zavedeny, takové systémy by však kladly značné nároky na uživatele i poskytovatele služeb, a navíc *de facto* zakládaly rizika pro zpracovávané osobní údaje.

- **bezpečnost zpracovávaných osobních údajů** – shodně jako stávající právní úprava klade i nový právní rámec pro ochranu osobních údajů značné nároky na zabezpečení zpracovávaných osobních údajů.

V povinnostech na úseku zabezpečení zpracovávaných osobních údajů lze poukázat na jeden moment, jehož komplexní důsledky bude třeba ještě blíže zkoumat. Konkrétně se jedná o povinnost oznámit (do 72 hodin) dozorovému úřadu, a případně i dotčeným subjektům údajů, porušení bezpečnostních opatření na úseku ochrany osobních údajů. Tato povinnost není úplnou novinkou, nově je však zaváděna v obecné rovině pro všechny případy – v současné době je formulována relativně úzce pro oblast služeb informační společnosti. Pokud se prosadí její široké pojetí tak, jak je možné jej vyčíst z čl. 33 nařízení, bude povinnost dopadat kupříkladu i na situace, kdy nahlédne do osobního spisu zaměstnanec někdo jiný nežli ten, kdo k tomu byl podle vnitřních předpisů zaměstnavatele oprávněn (takový přístup by nicméně mohl vést k zahlcení dozorových úřadů, pokud by byla povinnost do důsledků plněna), což je absurdní.

Bude zajímavé sledovat, jak se dozorové úřady vypořádají s touto povinností v kontextu zásady, která je pozitivně vyjádřena i v Ústavním pořádku České republiky v čl. 37 Listiny základních práv a svobod, tedy v kontextu zákazu nucení k sebeobviňování.

---

<sup>8</sup> „Je-li dítě mladší 16 let, je takové zpracování zákonné pouze tehdy a do té míry, pokud byl tento souhlas vyjádřen nebo schválen osobou, která vykonává rodičovskou zodpovědnost k dítěti.“ A dále: „Správce vyvine přiměřené úsilí s ohledem na dostupnou technologii, aby v takovýchto případech ověřil, že byl souhlas vyjádřen nebo schválen osobou, která vykonává rodičovskou zodpovědnost k dítěti.“

## Závěr

Nový právní rámec pro ochranu osobních údajů slibuje řadu pozitivních momentů, současně však vzbuzuje i určité kontroverze a pochybnosti. O pravdivosti tvrzení evropského zákonodárce, který uvádí (a při zdůvodňování, proč přijmout nový právní rámec a nařízení, uváděl), že přijetím nové legislativy dojde ke snížení administrativní zátěže, lze v kontextu dikce obecného nařízení poměrně úspěšně pochybovat.

Je sice pravda, že dojde k zániku oznamovací povinnosti, kterou známe z ust. § 16 OchOúZ. Zavádí se však nová obdobná povinnost (čl. 35 a 36 nařízení). Vedle toho bude správce povinen vést (čl. 30 a recitál 80 nařízení) záznamy o zpracování osobních údajů a o činnostech zpracování. Dojde k jisté standardizaci informační povinnosti (standardizované samolepky, tabulky a ikony – vzory budou vydány v prováděcím právním předpise ze strany Komise EU). Zavádí se lhůty pro splnění této povinnosti správce osobních údajů. Spolu s tím se mění i právní úprava práva subjektu údajů na přístup k informacím, když se stanoví lhůty pro splnění předmětné povinnosti ze strany správce. Stanoví se (nově), že subjekt údajů, který si informace žádá (a který prokázal svou totožnost), má právo na bezplatnou kopii.

Bez pozornosti nelze nechat ani plošné zavedení pověřenců pro ochranu osobních údajů, standardizovaných kodexů chování, osvědčení, známek a pečeti, které se budou vydávat ve vztahu k povinnosti zabezpečení zpracovávaných osobních údajů.

Z uvedeného se rovněž podává, že bude-li chtít správce plnit všechny své povinnosti řádně a bude-li chtít využít možností různých standardizovaných certifikátů, bude nový právní rámec pro ochranu osobních údajů představovat vedle zvýšení administrativní zátěže i zvýšení zátěže finanční.

Z hlediska právní úpravy pracovněprávních vztahů je již jen ze shora uvedeného (bez podrobného rozboru předmětné právní úpravy) zřejmé, že dojde k dílčím změnám. Právní úprava pracovněprávních vztahů si však (pravděpodobně) částečně podrží svou specifickou a národní povahu i v oblasti ochrany osobních údajů, neboť dle čl. 88 odst. 1 a 2 nařízení: „Členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, zejména za účelem nábory, plnění pracovní smlouvy včetně plnění povinností stanovených zákonem nebo kolektivními smlouvami, řízení, plánování a organizace práce, za účelem zajištění rovnosti a rozmanitosti na pracovišti, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ochrany ma-

*jetku zaměstnavatele nebo majetku zákazníka, dále za účelem individuálního a kolektivního výkonu a požívání práv a výhod spojených se zaměstnáním a za účelem ukončení zaměstnaneckého poměru.“ A dále: „Tato pravidla zahrnují zvláštní a vhodná opatření zajišťující ochranu lidské důstojnosti, oprávněných zájmů a základních práv subjektů údajů, především pokud jde o transparentnost zpracování, předávání osobních údajů v rámci skupiny podniků nebo uskupení podniků vykonávajících společnou hospodářskou činnost a systémy monitorování na pracovišti.“*

Z hlediska právního prostředí a právního řádu České republiky je v souvislosti s novým právním rámcem pro ochranu osobních údajů třeba vnímat jeden významný aspekt, který může být v konečném důsledku i významnější než samotné věcné změny. Jedná se o nikoli nepatrné zvýšení administrativní zátěže oproti stávajícímu stavu. Zde je třeba poukázat na to, že i když tento nárůst administrativní zátěže sám o sobě nemusí být fatální, v kontextu dalších probíhajících či připravovaných legislativních změn by již bylo možné učinit i jiný závěr – z hlediska podnikatelské sféry lze poukázat například na povinné hlášení k DPH, elektronickou evidenci tržeb, povinnost přijmout určitou formu compliance programů (compliance programy a politiky se částečně mohou překrývat s kodexy chování ve smyslu čl. 40 an. nařízení) vyplývající ze zákona o trestní odpovědnosti právnických osob, z hlediska pracovního práva pak samozřejmě neustálou změnu legislativy, v mnoha případech nedostatečně zdůvodněnou, jejímž primárním důsledkem je právě zvýšení administrativní a finanční zátěže (například stávající návrh na změnu v oblasti dovolené – viz Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna VII. volební období, tisk 903/0).

Zvyšování administrativní zátěže lze považovat za obecný znak (nejen) legislativy Evropské unie. Tato je zjevně zčásti důsledkem snahy vše v maximální míře ideálně a jasně regulovat tak, aby byla poskytnuta nejlepší možná ochrana příslušným hodnotám za současného naplňování cílů Evropské unie. Jakýmsi nedostižným ideálem je koncept vlády práva, jinak řečeno situace, kdy se společnost řídí dobrými pravidly, která jsou v souladu s vnitřním hodnotovým uspořádáním společnosti a směřují k dobru s velkým D, pravidly, která jsou internalizována ve vzorcích chování členů společnosti [ti je s ohledem na svůj hodnotový náhled na svět a společnost vycítí a spontánně je dodržují; porušují je jen v přiměřené (přirozené) míře]. V takové představě pak neplatí, že jde o vládu lidí nad lidmi, nýbrž o vládu pravidel. Pro naplnění takového předpokladu je rozhodných několik základních a výchozích premis, mezi něž spa-

dá plnění pravidel vnitřní morálky práva,<sup>9</sup> rozdíl mezi recentní objektivní morálkou a ideální objektivní morálkou, včetně souladu recentních subjektivních hodnotových vzorů ve vztahu k recentní objektivní a ideální morálce atp.<sup>10</sup> Jednou z těchto premis, ať je aktuální stav v rámci právě označených zbylých kategorií jakýkoli, je, že právní pravidla nelze napsat odděleně od lidí, odděleně od společenské reality, ve které se mají realizovat, bez reálného zohlednění všech možných důsledků ve všech možných souvislostech.

Lze mít poměrně přesvědčivě za to, že touto cestou (komplexních analýz dopadů zamýšlené právní regulace, reflexe socioekonomické reality atd.) se jak český, tak evropský zákonodárce prozatím rozhodl nevydat. Setrvání na stejné pozici pak může v konečném důsledku vést k právnímu řádu sestávajícímu z formálně bezvadných pravidel, jejichž faktická proveditelnost a respekt k nim bude pro jejich složitost, administrativní náročnost a odtržitost od společenské reality mizivý, tedy k právnímu řádu, který bude mít jen velmi pochybnou platnost.

## Literatura

FULLER, L. L.: *Morálka práva*, OIKOYMENH, Praha, 1998.

MORÁVEK, J.: *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde, 2013.

---

<sup>9</sup> Srov. FULLER, L. L. *Morálka práva*, OIKOYMENH, Praha, 1998

<sup>10</sup> K tomuto srov. MORÁVEK, J. *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde, 2013.



# PRÁVO ZAMĚSTNANCE NA DOVOLENOU JAKO ZÁKLADNÍ SOCIÁLNÍ PRÁVO

## THE EMPLOYEE'S RIGHT TO LEAVE AS A FUNDAMENTAL SOCIAL RIGHT

*JUDr. Jana Komendová, Ph.D.*

*Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta,  
Masarykova univerzita*

### **Abstrakt**

Příspěvek je věnován právu na dovolenou, které je považováno za jedno ze základních sociálních práv zaměstnanců. Dovolena patří mezi doby odpočinku. Jejím účelem je obnovení pracovní síly zaměstnance. Na rozdíl od ostatních dob odpočinku je po dobu čerpání dovolené zaměstnanec zajištěn příjmem z pracovněprávního vztahu. Tento příspěvek se zaměřuje na požadavky vyplývající z mezinárodního i unijního práva na vnitrostátní úpravu dovolené a jejího čerpání. Bližší pozornost je věnována výkladovým přístupům k právu zaměstnance na roční placenou dovolenou v rozhodovací praxi Soudního dvora EU a jejich důsledkům pro vnitrostátní právní řády členských států. Kromě samotného práva na dovolenou je rozebrána problematika odměňování zaměstnanců čerpajících dovolenou.

### **Abstract**

The paper is dedicated to the employee's right to leave which is considered as one of the fundamental social rights of workers. The leave is one of the rest periods. Its purpose is to renew the employee's workforce. Contrary to other rest periods, the employee taking the leave is secured by remuneration from his/her labour relation. The paper focuses on minimal standards stated by international instruments and EU law for national regulation of annual paid leave. Particular attention is paid to the interpretation of the right to annual paid leave in case-law of the Court of Justice of the EU and its impact on national law of Member States. Apart from the right to leave, the remuneration of employees taking the leave is analysed.

### **Klíčová slova**

zaměstnanec, zaměstnavatel, dovolená, placená dovolená, minimální rozsah dovolené, čerpání dovolené, mzda, náhrada mzdy nebo platu

## Key words

employee, employer, leave, paid leave, minimal length of leave, taking a leave, wage, compensatory wage or salary

## Úvod

Dovolená patří mezi základní pracovní podmínky zaměstnanců vykonávajících závislou práci. Právní úprava ji chápe jako právo na déletrvající odpočinek zaměstnance v kalendářním roce, jehož účelem je jak ochrana zdraví zaměstnance, tak zájem na sladění osobního a pracovního života. Právo zaměstnance na dovolenou je garantováno řadou mezinárodních úmluv i právním řádem EU. Zpravidla bývá řazeno mezi sociální práva náležející zaměstnancům. Cílem tohoto příspěvku je rozebrat úpravu práva na dovolenou v mezinárodním a unijním právu a zhodnotit, nakolik je platná právní úprava dovolené v právním řádu ČR v souladu s požadavky kladenými na vnitrostátní úpravu dovolené ze strany mezinárodního práva a právního řádu EU.

## 1 Právo na dovolenou v mezinárodním právu

Právo na dovolenou je samostatně nebo jako součást práva na spravedlivé pracovní podmínky garantováno mezinárodním právem. Lze se s ním setkat již v čl. 24 Všeobecné deklarace lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948. Podle tohoto ustanovení má každý právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou. V závazné formě bylo právo na placenou dovolenou zakotveno později v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, který v čl. 7 uznává právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují mimo jiné odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou.

Podobně jako v úmluvách přijatých OSN je právo na placenou dovolenou upraveno v rámci Rady Evropy. Na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech se lze na úrovni Rady Evropy setkat s úpravou minimálního rozsahu placené dovolené. Evropská sociální charta přijatá v roce 1961 v čl. 2 obsahuje závazek smluvních stran zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, který zahrnuje mimo jiné poskytnutí minimálně dvoutýdenní placené do-

volené ročně. Revidovaná Evropská sociální charta přijatá v roce 1996 rozšiřuje minimální rozsah placené dovolené jakožto součást práva na spravedlivé pracovní podmínky na čtyři týdny ročně. Za zmínku stojí, že Česká republika dosud ratifikovala pouze původní Evropskou sociální chartu z roku 1961.

Podrobnější úprava práva na dovolenou na mezinárodní úrovni byla přijata v rámci Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP). Již v roce 1936 došlo k přijetí Úmluvy č. 52 o roční placené dovolené, jež byla v roce 1970 revidována úmluvou č. 132 o roční placené dovolené, kterou Česká republika ratifikovala.<sup>1</sup> Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené upravuje právo každé osoby, na kterou se tato úmluva vztahuje, na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce. Dovolená nesmí být v žádném případě kratší než tři týdny za jeden rok práce. Každá osoba, jejíž délka vykonávané práce během stanoveného roku je kratší nežli délka, jaká se vyžaduje pro získání nároku na plnou dovolenou, má právo na placenou dovolenou v poměru odpovídajícím délce její vykonané práce v tomto roce.<sup>2</sup> Vznik nároku na každoroční dovolenou lze podle Revidované úmluvy MOP o roční placené dovolené podmiňovat minimální dobou výkonu práce. Za zmínku stojí, že uvedená úmluva výslovně zakazuje uzavírání dohod o vzdání se nároku na minimální délku každoroční placené dovolené nebo o zřeknutí se takové dovolené za náhradu nebo jiným způsobem, popřípadě požaduje, aby takovéto dohody byly podle vnitrostátních podmínek neplatné.

Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené zakládá povinnost státu, který ji ratifikuje, aby byla za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi nepřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby jako například pro nemoc, úraz nebo mateřskou dovolenou, započítávána do doby výkonu práce. Kromě toho tato úmluva stanoví, že úředně uznané a zvykové veřejné svátky, ať již připadají do doby každoroční dovolené či nikoli, se nezapočítávají do minimální délky každoroční placené dovolené. Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené výslovně zakazuje, aby bylo období dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz započítáváno do minimální délky každoroční placené dovolené.

Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené upřednostňuje, aby byla dovolená čerpána vcelku. Rozdělení každoroční placené dovolené na čas-

<sup>1</sup> Na úmluvu č. 52 o roční placené dovolené navazovalo doporučení č. 47 o roční placené dovolené. V roce 1954 bylo přijato doporučení č. 98 o roční placené dovolené.

<sup>2</sup> Rok je Revidovanou úmluvou MOP o roční placené dovolené definován jako kalendářní rok nebo každé jiné časové období stejné délky stanovené příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dotyčné zemi.

ti může být povoleno příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi. Pokud nebylo jinak ujednáno v dohodě mezi zaměstnavatelem a dotyčnou zaměstnanou osobou a pod podmínkou, že délka odpracované doby zakládá dotyčné osobě nárok na takovou délku dovolené, jedna z částí dovolené musí činit nejméně dva nepřerušené pracovní týdny.<sup>3</sup> Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené stanoví rovněž požadavky pro určení doby čerpání dovolené. Ponechává na zaměstnavateli, aby určil dobu, v níž má být dovolená čerpána. Zaměstnavatel má tuto dobu projednat se zúčastněnou zaměstnanou osobou nebo jejími zástupci, pokud není stanovena právním předpisem, kolektivní smlouvou, rozhodčím výrokem nebo jiným způsobem odpovídajícím vnitrostátní praxi. Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené výslovně stanoví, že při určení doby, ve které bude dovolená čerpána, se přihlédne k potřebám práce a možnostem odpočinku a zotavení, které jsou zaměstnané osobě nabízeny.

Kromě minimální délky dovolené za rok obsahuje Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené úpravu proplácení dovolené. Každá osoba, která čerpá dovolenou podle této úmluvy, dostane za celou dobu takové dovolené nejméně svou normální nebo průměrnou mzdu (včetně odpovídající peněžitě náhrady jakékoli části mzdy, která je vyplácena v naturáliích a která není trvalou platbou, náležející dotyčné osobě nezávisle na tom, zda je na dovolené či nikoli) vypočítanou způsobem stanoveným příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi. Uvedené částky mají být dotyčné zaměstnané osobě vyplaceny před její dovolenou, ledaže by bylo něco jiného ujednáno v dohodě, kterou jsou tato osoba a zaměstnavatel vázáni. Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené obsahuje rovněž ustanovení týkající se nároku na dovolenou v případě skončení pracovního poměru. Při skončení pracovního poměru obdrží zaměstnaná osoba, která završila minimální dobu výkonu práce odpovídající době, kterou lze podle čl. 5 této úmluvy vyžadovat, buď placenou dovolenou odpovídající délce její práce, za kterou dosud dovolenou

---

<sup>3</sup> V takovémto případě nepřerušená část každoroční placené dovolené musí být poskytnuta a vyčerpána nejpozději do jednoho roku a zbytek každoroční placené dovolené nejpozději do osmnácti měsíců od konce roku, za který vznikl nárok na dovolenou. Část každoroční placené dovolené, která přesahuje stanovenou minimální výměru, může být se souhlasem zúčastněné zaměstnané osoby odložena až za uvedené osmnáctiměsíční období, a to do další časově vymezené doby. Minimální délka dovolené, která nesmí být předmětem odložení, stejně jako omezená doba, po kterou je odložení možné, mají být stanoveny příslušným orgánem po projednání se zúčastněnými zástupci zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivním vyjednáváním nebo s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám každé země jiným vhodným způsobem, který odpovídá vnitrostátní praxi.

neobdržela, nebo náhradu mzdy místo placené dovolené nebo se jí poskytne možnost převést odpovídající nárok na dovolenou do budoucna. Za zmínku stojí, že Revidovaná úmluva MOP o roční placené dovolené upravuje možnost členského státu, který tuto úmluvu ratifikuje, stanovit zvláštní pravidla pro případy, kdy zaměstnaná osoba během své dovolené vykonává výdělečnou činnost v rozporu s účelem dovolené.

## 2 Úprava práva na dovolenou v právním řádu EU

Kromě mezinárodního práva se lze s úpravou práva na dovolenou setkat rovněž v právním řádu EU. Na rozdíl od MOP, která v oblasti práva na dovolenou přijala samostatnou úmluvu, je v unijním právu dovolená upravena jako součást pracovní doby a dob odpočinku. Listina základních práv Unie, která má po vstupu v platnost Lisabonské smlouvy stejnou právní sílu jako zakládající Smlouvy, upravuje dovolenou jakou součást práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.<sup>4</sup> Na rozdíl od (Revidované) Evropské sociální charty nebo úmluv MOP je ve vztahu k právu na dovolenou poměrně stručná. Čl. 31 odst. 2 se omezuje na konstatování, že každý pracovník má právo na vymezení maximální délky pracovní doby a na každodenní přestávky a každotýdenní odpočinek, jakož i na každoroční placenou dovolenou.

Pravomoc orgánů Unie (Evropského parlamentu a Rady) přijímat akty sekundárního práva upravující dovolenou je v současné době založena čl. 153 Smlouvy o fungování EU. Podrobnější úprava práva na dovolenou je obsažena ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která nahradila směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Čl. 7 jak současné, tak předchozí směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními před-

---

<sup>4</sup> Právo pracovníků na dovolenou bylo ostatně obsaženo již v K komunitární chartě základních sociálních práv pracujících přijaté 9. prosince 1989. Bod 8 této Charty deklaroval mimo jiné právo každého pracovníka ve Společenství na každoroční placenou dovolenou, jejíž délka musí být harmonizována v souladu s vnitrostátní praxí. Ačkoliv nebyla K komunitární charta základních sociálních práv pracujících právně závazná, odkazuje na ni odůvodnění téměř všech aktů sekundárního práva v oblasti sociální politiky včetně původní i nové směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

pisy nebo zvyklostmi. Uvedené ustanovení výslovně zakazuje nahradit minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok finanční náhradou s výjimkou skončení pracovního poměru. „*Pravomoc založená čl. 118a Smlouvy o založení EHS (nyní čl. 153 Smlouvy o fungování EU), Komunitární chartou základních sociálních práv pracujících a skutečnost, že právo na roční placenou dovolenou bylo upraveno striktním způsobem nepřipouštějícím jakékoli výhrady či výjimky, ukazuje, že zákonodárce považoval toto právo za zvláště důležité.*“<sup>5</sup>

Jak již bylo zmíněno, právo na dovolenou je v unijním právu upraveno jako součást pracovní doby a dob odpočinku. V této souvislosti je třeba zmínit, že pracovní doba je unijním právem chápána jako součást bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na rozdíl od minimálních standardů týkajících se dovolené přijatých v rámci MOP, neupravuje unijní právo otázku odměňování v době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou. Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby sice v čl. 7 hovoří o právu na placenou dovolenou, nárok zaměstnance na mzdu, náhradu mzdy či jiné plnění z pracovněprávního vztahu ani jejich výši neupravuje, ani v této oblasti neodkazuje na vnitrostátní úpravu členských států. Důvod této skutečnosti spočívá kromě výše zmiňovaného pojetí dovolené jako součásti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v nedostatku pravomocí Unie přijímat akty sekundárního práva, pokud jde o odměňování.<sup>6</sup> Na rozdíl od úpravy dovolené v rámci MOP se v unijním právu nelze setkat ani s bližšími pravidly pro poskytování dovolené jako například zákazem kolize čerpání dovolené a některých překážek v práci na straně zaměstnance, jakými jsou dočasná pracovní neschopnost nebo mateřská dovolená, či vnitrostátním právem upravenými státními svátky. Unijní právo neobsahuje ani pravidla pro určování doby čerpání dovolené či povinnosti umožnit zaměstnanci čerpat určitou část dovolené vcelku.

## 2.1 Výklad práva na roční placenou dovolenou v judikatuře SDEU

Odpověď na některé z uvedených otázek lze nalézt až v rozhodovací praxi Soudního dvora EU (dále jen SDEU) týkající se výkladu čl. 7 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Prvním rozhodnutím, v němž se SDEU zabýval výkladem práva na dovolenou v unijním právu obsaženém ještě v původní směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby (93/104), byla věc BECTU (C-173/99) týkající se souladu vnitrostátní právní úpravy, která

---

<sup>5</sup> RIESENHUBER, Karl, *European Employment Law; A Systematic Exposition*, Cambridge: Intersentia, 2012, 803 s. ISBN 978-1-78068-080-4, p. 401.

<sup>6</sup> Srov. čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU.

podmiňovala vznik práva zaměstnance na dovolenou minimální délkou trvání pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli, s komunitárním (v současné době unijním) právem. Ve svém rozsudku v uvedené věci SDEU deklaroval, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Společenství (dnešní Unie), jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit a jejíž provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečňováno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici.<sup>7</sup> V projednávané věci dospěl SDEU k závěru, že čl. 7 směrnice 93/104 neumožňuje, aby členský stát přijal vnitrostátní úpravu, podle které zaměstnanci vznikne právo na roční placenou dovolenou pouze za podmínky, že dovršil minimální dobu třinácti týdnů nepřetržitého výkonu práce u stejného zaměstnavatele.<sup>8</sup>

Jak již bylo uvedeno, unijní úprava spojuje právo na dovolenou s bezpečností a ochranou zdraví při práci a na rozdíl od úpravy přijaté MOP neupravuje odměňování v průběhu čerpání dovolené. Otázkou, v jakém rozsahu a jestli vůbec právo EU vymezuje nebo stanoví podmínky týkající se povahy nebo výše odměny, která má být vyplacena za dobu placené dovolené za kalendářní rok, se SDEU zabýval mimo jiné ve věci Williams a další proti British Airways plc. (C-155/10). V projednávané věci zahrnovala odměna zaměstnanců vykonávajících práci jako piloti pouze základní mzdu bez příplatků, které náležely v závislosti na čase stráveném létáním a za čas strávený mimo základnu, který byl podle vnitrostátní úpravy považován za náhradu výdajů. Ve svém rozhodnutí SDEU sice připustil, že i když struktura obvyklé odměny pracovníka jako taková podléhá ustanovením a zvyklostem, které se řídí právem členských států, nemůže mít vliv na právo pracovníka mít během doby svého odpočinku a oddechu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce.<sup>9</sup> V rozsudku v projednávané věci dospěl SDEU k závěru, že článek 7 směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby a ustanovení 3 Evropské dohody, která je přílohou směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evrop-

<sup>7</sup> Rozsudek SDEU ze dne 26. června 2001 ve věci The Queen proti Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU) (C-173/99), bod 43.

<sup>8</sup> Op. Cit., bod 64.

<sup>9</sup> Rozsudek SDEU ze dne 15. září 2011 ve věci Williams a další proti British Airways plc. (C-155/10), bod 23.

ským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA), je nutno vykládat v tom smyslu, že pilot letecké společnosti má během své dovolené za kalendářní rok nárok nejen na zachování svého základního platu, ale i na všechny složky inherentně spojené s plněním úkolů, které mu přísluší podle jeho pracovní smlouvy a které jsou kompenzovány finanční částkou, jež se promítá do výpočtu jeho celkové odměny, a dále na všechny složky spojené s osobním a odborným postavením pilota letecké společnosti. Posouzení, zda jednotlivé složky tvořící celkovou odměnu tohoto pracovníka splňují uvedená kritéria, ponechal SDEU na vnitrostátním soudu.<sup>10</sup>

Problematickou poskytování odměny a její výše v době čerpání dovolené se SDEU zabýval rovněž v rozsudku ve spojených věcech C. D. Robinson-Steele a Jason Clark (C-131/04 a 257/04), ve kterém konstatoval, že proplacení dovolené ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby má za cíl umožnit zaměstnanci skutečně čerpat dovolenou, na kterou má nárok.<sup>11</sup> Následně se zabýval interpretací pojmu „placená dovolená za kalendářní rok“ pro účely směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby, který podle jeho názoru znamená, že za období dovolené za kalendářní rok ve smyslu této směrnice musí být odměna zachována. Jinými slovy řečeno, pracovník musí obdržet obvyklou odměnu za tuto dobu odpočinku.<sup>12</sup> Kromě toho se SDEU v uvedené věci zaměřil na obsah práva na dovolenou dle čl. 7 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Podle jeho názoru tato směrnice upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na získání proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku. Cílem požadavku proplatit dovolenou je umístit pracovníka během dovolené do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje.<sup>13</sup>

Poměrně častým problémem, kterým se SDEU v průběhu své rozhodovací praxe zabýval, je otázka nevyčerpání dovolené v příslušném období z důvodu nepřítomnosti zaměstnankyně v práci pro čerpání mateřské dovolené nebo nepřítomnosti zaměstnance/zaměstnankyně v práci pro nemoc či úraz. V této souvislosti je třeba poukázat na skutečnost, že zatímco mateřská dovolená je ve svém minimálním rozsahu unijním právem upravena, pracovní volno z důvo-

---

<sup>10</sup> Op. Cit., bod 31.

<sup>11</sup> Rozsudek SDEU ze dne 16. března 2006 ve spojených věcech C. D. Robinson-Steele (C-131/04) proti R. D. Retail Services Ltd, Michael Jason Clarke (C-257/04) proti Frank Staddon Ltd a J. C. Caulfield, C. F. Caulfield, K. V. Barnes proti Hanson Clay Products Ltd, dříve Marshalls Clay Products Ltd, bod 49.

<sup>12</sup> Op. Cit., bod 50.

<sup>13</sup> Op. Cit., bod 58.



du nemoci (dle české právní úpravy dočasná pracovní neschopnosti) spadá do pravomoci jednotlivých členských států. Kromě toho je třeba zdůraznit, že na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti se čerpání mateřské dovolené týká výhradně žen, což znamená, že nemožnost čerpat roční placenou dovolenou z důvodu čerpání mateřské dovolené může vést k porušení zásady rovného zacházení mezi muži a ženami jako jedné ze základních zásad unijního práva.

Souběhem roční placené dovolené a mateřské dovolené se SDEU zabýval ve věci *Merino Gómez* (C-342/01), v níž odpovídal na otázku, zda komunitární (v současné době unijní) právo zakládá v situaci, kdy kolektivní dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců stanoví rozvrh čerpání dovolené pro všechny zaměstnance, přičemž stanovená doba dovolené spadá do doby čerpání mateřské dovolené určité zaměstnankyně, nárok čerpat dovolenou v jiné době, než byla dohodnuta, která nespadá do doby čerpání mateřské dovolené dotyčné zaměstnankyně. Ve svém rozsudku v projednávané věci SDEU zaujal stanovisko, že dovolená zaručená právem Společenství (dnešní Unie) nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem.<sup>14</sup> Odlišil účel práva na roční placenou dovolenou a práva na mateřskou dovolenou. Mateřská dovolená je poskytována za prvé za účelem ochrany biologického stavu ženy během těhotenství a po něm a za druhé za účelem ochrany zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem během období, které následuje po těhotenství a porodu.<sup>15</sup> V projednávané věci dospěl SDEU k závěru, že zaměstnankyni musí být poskytnuta možnost čerpat roční placenou dovolenou v jiné době, než je doba její mateřské dovolené, a to i v případě, kdy doba mateřské dovolené spadá do doby obecně určené doby čerpání dovolené pro všechny zaměstnance kolektivní dohodou.<sup>16</sup>

Souběhem dovolené a dočasné pracovní neschopnosti se SDEU zabýval ve věci *Vicente Pereda* (C-277/08). Konkrétně v rozsudku v této věci odpovídal na otázku, jestli musí být právo na roční placenou dovolenou pro účely čl. 7 odst. 1 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby vykládáno v tom smyslu, že pokud se doba dovolené stanovená v podnikovém rozvrhu čerpání dovolené shoduje s dobou dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu, k němuž došlo před stanoveným datem počátku dovolené, má dotyčný pracovník po skončení pracovní neschopnosti právo čerpat dovolenou v jiném období, než bylo původně stanoveno, bez ohledu na to, zda již

<sup>14</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 18. března 2004 ve věci *María Paz Merino Gómez* proti *Continental Industrias del Caucho SA* (C-342/01), bod 32 a 33.

<sup>15</sup> Srov. *Op. Cit.*, bod 32.

<sup>16</sup> Srov. *Op. Cit.*, bod 41.

uplynul příslušný kalendářní rok, či nikoli. Ve svém rozhodnutí v projednávané věci poukázal SDEU na svoji předchozí judikaturu, v níž vykládal účel dovolené jako doby odpočinku ve smyslu směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je podle SDEU umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a své mimopracovní zájmy. Tento účel se liší od účelu nároku na pracovní volno z důvodu nemoci, které je pracovníkovi přiznáno za účelem zotavení se z nemoci.<sup>17</sup> Podle názoru SDEU má pracovník, který během předem stanovené doby dovolené za kalendářní rok čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, nárok vybrat si na svou žádost tuto dovolenou v jakémkoli jiném období, než je období, ve kterém čerpal pracovní volno z důvodu nemoci, aby mohl skutečně využít svou dovolenou za kalendářní rok.<sup>18</sup> V případě, že naléhavé zájmy týkající se zájmu podniku brání tomu, aby mohlo být vyhověno žádosti pracovníka ohledně stanovení nové doby čerpání dovolené za kalendářní rok, má zaměstnavatel podle názoru SDEU povinnost nabídnout pracovníkovi jinou dobu dovolené za kalendářní rok, kterou navrhne a která je slučitelná s uvedenými zájmy, aniž by bylo a priori vyloučeno, že uvedená doba bude spadat mimo referenční období pro předmětnou dovolenou za kalendářní rok.<sup>19</sup>

Podrobněji se k právu na dovolenou, která nebyla v příslušném období stanoveném dle vnitrostátní úpravy vyčerpána z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, SDEU vyjádřil ve výše zmiňované věci Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) a Stringer a další (C-520/06). Ve svém rozhodnutí SDEU připomněl odůvodnění směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby, které obsahuje odkaz na zásady MOP, a uvedl, že podle čl. 5 odst. 4 Revidované úmluvy MOP o roční placené dovolené bude nepřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, jako například pro nemoc, započítávána do doby výkonu práce.<sup>20</sup> Kromě toho SDEU poukázal na skutečnost, že se roční placená dovolená jako jedna z minimálních dob odpočinku podle směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby vztahuje na všechny pracovníky, a nečiní tedy žádný rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou ne-

---

<sup>17</sup> Například rozsudek SDEU ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) proti Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další (C-520/06) proti Her Majesty's Revenue and Customs, bod 25.

<sup>18</sup> Rozsudek SDEU ze dne 10. září 2009 ve věci Francisco Vicente Pereda proti Madrid Movilidad SA (C-277/08), bod 22.

<sup>19</sup> Op. Cit., bod 23.

<sup>20</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) proti Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další (C-520/06) proti Her Majesty's Revenue and Customs, bod 38.

přítomni v práci na základě krátkodobého či dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci během referenčního období, a těmi, kteří během uvedeného období skutečně pracovali.<sup>21</sup> V rozsudku v projednávané věci dospěl SDEU k závěru, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud pracovník měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do ukončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.<sup>22</sup>

Jak již bylo několikrát zmíněno, unijní úprava týkající se roční placené dovolené vylučuje nahrazení nevyčerpané minimální délky dovolené v rozsahu čtyř týdnů finanční náhradou, tedy proplacení dovolené. Jedinou výjimku, kdy je proplacení dovolené přípustné, představuje podle unijní úpravy skončení pracovního poměru. V rozhodnutí ve věci *Bollacke (C-118/13)* se SDEU zabýval otázkou, zda je nárok na finanční náhradu minimální doby placené dovolené za kalendářní rok vázán výhradně na osobu pracovníka. V projednávané věci se jednalo o situaci, kdy pracovní poměr skončil smrtí zaměstnance, přičemž dotyčný zaměstnanec z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti dovolenou nečerpal ani zaměstnavatele o její čerpání nepožádal. Ve svém rozsudku v projednávané věci SDEU znovu zdůraznil, že směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené, jež představují dvě složky jednoho nároku. Přiznání peněžité náhrady v případě, že pracovní poměr skončil v důsledku smrti pracovníka, se ukazuje jako nezbytné pro zajištění užitečného účinku práva na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaného pracovníkovi na základě směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby.<sup>23</sup> Podle názoru SDEU nemůže být článek 7 směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby vykládán v tom smyslu, že smrt pracovníka ukončující pracovní poměr zbavuje zaměstnavatele zemřelého pracovníka povinnosti zaplatit finanční náhradu, na kterou by posledně uvedený měl nárok na základě nevybrané dovolené za kalendářní rok, a dále že přiznání tako-

<sup>21</sup> Op. Cit., bod 39 a 40.

<sup>22</sup> Op. Cit., bod 49.

<sup>23</sup> Rozsudek SDEU ze dne 12. června 2014 ve věci *Gülay Bollacke proti K + K Klaas & Kock B. V. & Co. KG (C-118/13)*, bod 24.

vé náhrady nemůže být podřízeno existenci žádosti *ex ante* učiněné za tímto účelem.<sup>24</sup>

### 3 Právo na dovolenou v právním řádu ČR

Ve vnitrostátním právu ČR je právo zaměstnanců na dovolenou upraveno na zákonné úrovni, a to v části IX. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku, sice v čl. 28 deklaruje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, o samotném právu na dovolenou se však, na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv nebo Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, nezmiňuje. Právo na dovolenou je z povahy věci českou právní úpravou, podobně jako v mezinárodním a unijním právu, chápáno jako osobní právo zaměstnance, které nelze převést na jinou osobu, a to ani v případě smrti zaměstnance, který nevyčerpal dovolenou v celém rozsahu nebo ji čerpal jenom zčásti. „Dovolená však představuje kromě práva na volno i právo na poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a toto právo na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou přechází na dědice.“<sup>25</sup>

Právo zaměstnanců na dovolenou náleží podle zákoníku práce pouze zaměstnancům vykonávajícím práci v pracovním poměru, nikoli zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.<sup>26</sup> V této souvislosti mohou vyvstat jisté pochybnosti o slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy s požadavky vyplývajícími z unijního práva, neboť česká právní úprava vylučuje část osob, které vykonávají závislou práci a ve smyslu vnitrostátní úpravy mají postavení zaměstnance, z práva na placenou dovolenou. V praxi se lze poměrně často setkat se situací, kdy u jednoho zaměstnavatele pracují zaměstnanci v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou například 20 hodin týdně (tzv. na poloviční úvazek), kterým dovolená náleží ze zákona, a zaměstnanci vykonávající práci na základě dohody o pra-

---

<sup>24</sup> Op. Cit., bod 29.

<sup>25</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce; komentář, 2. vydání*, Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 916.

<sup>26</sup> Zákoník práce počítá pouze s možností sjednat dovolenou v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr. V praxi se lze setkat se sjednáním dovolené zejména v dohodě o pracovní činnosti, která se svým charakterem více blíží pracovnímu poměru než dohoda o provedení práce.

covní činnosti se stejným nebo srovnatelným rozsahem pracovní doby, kterým dovolená ze zákona nenáleží a kterým je pouze dána možnost sjednat se zaměstnavatelem právo na dovolenou v dohodě, kterou se tento základní pracovněprávní vztah zakládá. Otázkou zůstává, zdali česká právní úprava nezakládá rozdílné zacházení se zaměstnanci vykonávajícími práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kteří jsou pro účely unijního práva považováni za zaměstnance vykonávající práci na částečný úvazek.

Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Výměra dovolené činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce, dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří odměňují platem, činí pět týdnů v kalendářním roce, dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů v kalendářním roce. Lze konstatovat, že pokud jde o rozsah dovolené, je česká právní úprava v souladu s požadavky vyplývajícími jak z mezinárodního práva (Evropské sociální charty i Revidované úmluvy MOP o roční placené dovolené), tak z unijního práva (směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby). Za zmínku stojí, že v době zpracování konečného znění tohoto příspěvku byla v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR projednávána novela zákoníku práce týkající se mimo jiné změny právní úpravy dovolené. Navrhovaná úprava dovolené vychází z týdenní pracovní doby zaměstnanců. Délka dovolené by měla odrážet délku stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě sjednané kratší pracovní doby zaměstnance, jemuž vzniká právo na dovolenou, a měla by se stanovit vynásobením pracovní doby počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Přijetí navrhované novely zákoníku práce by nově znamenalo vyjádření práva na dovolenou v hodinách. Na změnu vyjádření délky dovolené by měly navazovat další změny úpravy dovolené, které jsou z důvodu omezeného rozsahu tohoto příspěvku ponechány stranou.

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, který je povinen určit dovolenou podle předchozího rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být čerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.<sup>27</sup> Právo zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené vy-

<sup>27</sup> V případě, kdy je dovolená zaměstnanci poskytována v několika částech, požaduje zákoník práce, aby alespoň jedna část činila nejméně dva týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou na jiné délce čerpání dovolené. Požadavek na čerpání alespoň dvou týdnů dovolené vcelku vychází z čl. 8 odst. 2 Revidované úmluvy MOP o roční placené dovolené.

chází z čl. 10 Revidované úmluvy MOP o roční placené dovolené. Na rozdíl od uvedené úmluvy, která požaduje předchozí projednání doby, v níž bude dovolená čerpána, se zúčastněnou zaměstnanou osobou nebo s jejími zástupci, požaduje česká právní úprava předchozí souhlas odborové organizace, popřípadě rady zaměstnanců s rozvrhem čerpání dovolené. V souvislosti s určením rozvrhu čerpání dovolené zákoník práce požaduje, aby bylo přihlíženo k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Zákoník práce obsahuje výslovný zákaz, aby zaměstnavatel určil čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně praceneschopným, na dobu, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou, a na dobu, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. Pokud zaměstnanec čerpá volno kvůli jiným překážkám v práci na své straně, je podle zákoníku práce možné, aby zaměstnavatel určil dovolenou na dobu těchto překážek v práci na žádost zaměstnance. Česká právní úprava je tedy v souladu s požadavkem vyplývajícím z čl. 6 odst. 2 Revidované úmluvy MOP o roční placené dovolené, podle kterého nelze období pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené dle této úmluvy.

Právo na placenou dovolenou, tedy právo na dovolenou nejen ve smyslu odpočinku, ale také ve smyslu zachování odměny, je do právního řádu ČR promítnuto prostřednictvím poskytování náhrady mzdy nebo platu po dobu čerpání dovolené ve výši průměrného výdělku zaměstnance. Toto pojetí navazuje na pojetí mzdy nebo platu ve smyslu ustanovení § 109 zákoníku práce jako peněžitého plnění (v případě mzdy rovněž plnění peněžité hodnoty, tedy naturální mzdy), které náleží za vykonanou práci. Výše náhrady mzdy nebo platu, která odpovídá průměrnému výdělku zaměstnance, odpovídá požadavkům vyplývajícím z čl. 7 odst. 1 Revidované úmluvy MOP o roční placené dovolené i výkladu práva na placenou dovolenou v judikatuře SDEU. Zákoník práce výslovně stanoví, že není možné poskytnout náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou, tato dovolená musí být vždy vyčerpaná, a to přednostně. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. Zákaz proplacení nevyčerpané dovolené formou náhrady mzdy nebo platu představuje promítnutí požadavku vyplývajících z čl. 7 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Jedinou výjimku, kdy je poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou přípustné, představuje podle uvedené směrnice i zákoník práce skončení pracovního poměru.

## Závěr

Právo na dovolenou nelze chápat pouze jako právo na déletrvající dobu odpočinku v kalendářním roce poskytovanou za účelem obnovení pracovní síly zaměstnance, nýbrž rovněž jako právo na zachování odměny zaměstnance v době čerpání dovolené. Zachování příjmu, ať už v podobě mzdy nebo platu, popřípadě, jako je tomu v případě české právní úpravy, náhrady mzdy nebo platu, odlišuje dovolenou od ostatních dob odpočinku. Dle ustálené judikatury SDEU týkající se práva na placenou dovolenou v kalendářním roce představují nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na získání proplacení této dovolené dvě části jednoho nároku. Dovolená jako doba odpočinku je právní úpravou chápána jako osobní právo zaměstnance na odpočinek, které nelze převést na jinou osobu. Poněkud odlišným způsobem je třeba nahlížet na právo na zachování odměny (ve smyslu česká právní úpravy na náhradu mzdy), které je v případě nevyčerpání dovolené zaměstnancem osobně z důvodu skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance převoditelné na jiný subjekt.

## Literatura

- BARANCOVÁ, Helena, *Pracovní právo Európskej únie*, Bratislava: Spirit 2, 2016, 656 s. ISBN 978-80-89710-25-6.
- BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce; komentář, 2. vydání*, Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BLANPAIN, Roger, *European Labour Law, 14<sup>th</sup> edition*, Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2014, 1104 s. ISBN 978-90-411-5178-0.
- BOULANGER, Catherine, *La relation individuelle de travail – les congés en droit du travail européen (secteur privé)*, In GOSSERIES, Philippe (ed.) et al. *Droit du travail européen – Questions spéciales*, Bruxelles: Larcier, 2015, 880 s. ISBN 978-280-446-963.
- GALVAS, Milan a kol., *Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání*, Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- RIESENHUBER, Karl, *European Employment Law; A Systematic Exposition*, Cambridge: Intersentia, 2012, 803 s. ISBN 978-1-78068-080-4.
- SERVAIS, Jean-Michel, *International Labour Law, 3<sup>rd</sup> revised edition*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2011, 372 s. ISBN 978-90-411-3805-7.
- Rozsudek SDEU ze dne 26. června 2001 ve věci The Queen proti Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU) (C-173/99).

Rozsudek SDEU ze dne 18. března 2004 ve věci María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA (C-342/01).

Rozsudek SDEU ze dne 16. března 2006 ve spojených věcech C. D. Robinson-Steele (C-131/04) proti R. D. Retail Services Ltd, Michael Jason Clarke (C-257/04) proti Frank Staddon Ltd a J. C. Caulfield, C. F. Caulfield, K. V. Barnes proti Hanson Clay Products Ltd, dříve Marshalls Clay Products Ltd.

Rozsudek SDEU ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) proti Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další (C-520/06) proti Her Majesty's Revenue and Customs.

Rozsudek SDEU ze dne 10. září 2009 ve věci Francisco Vicente Pereda proti Madrid Movilidad SA (C-277/08).

Rozsudek SDEU ze dne 15. září 2011 ve věci Williams a další proti British Airways plc. (C-155/10).

Rozsudek SDEU ze dne 12. června 2014 ve věci Gülay Bollacke proti K + K Klaas & Kock B. V. & Co. KG (C-118/13).



# (NE)ROVNOSŤ ZAMESTNANCA A ZAMESTNÁVATEĽA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH<sup>1</sup>

## (IN) EQUALITY OF EMPLOYEE AND EMPLOYER IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

*JUDr. Juraj Hamulák, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave*

### **Abstrakt**

Autor sa v príspevku zaoberá problematikou postavenia zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Ich postavenie analyzuje nielen z hľadiska ich právnej subjektivity, ale aj z pohľadu vyrovnávania rozdielov v ich faktickom postavení prostredníctvom noriem hmotného i procesného práva. Autor sa zamýšľa nad postavením zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska práv a povinností, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, pričom analyzuje úlohu základného pracovnoprávneho predpisu pri vyrovnávaní rozdielov medzi zamestnancom na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej. V druhej časti príspevku autor analyzuje špecifiká aktuálnej procesnoprávnej legislatívy, ktorá reflektuje na rozdiely v postavení subjektov pracovnoprávných vzťahov.

### **Abstract**

The author in this paper addresses the issue of the status of employees and employers in labor relations. The author analyzes the position not only in terms of their legal status, but also in terms of balancing the differences in their actual position by rules of substantive and procedural law. The author reflects on the employee's status as the weaker party in the employment relationship in terms of rights and obligations arising out of the employment relationship, and analyzes the role of basic labor laws to eliminate disparities between employees on the one hand and employers on the other. In the second part, the author analyzes the specifics of the current procedural legislation, which reflects the differences in the position of subjects of labor relations.

---

<sup>1</sup> Tento článok bol napísaný s podporou grantu VEGA reg. č. 1/0151/14 pod názvom „Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva)“ a je súčasťou výskumnej úlohy.

### **Kľúčové slová**

pracovnoprávny vzťah, právna subjektivita, zamestnanec, zamestnávateľ, nadradenosť, podriadenosť, slabšia strana sporu, súdna ochrana

### **Key words**

employment relationship, legal capacity, employee, employer, superiority, subordination, the weaker party to the dispute, judicial protection

## **Úvod**

Pracovné právo ako samostatné odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky požíva medzi právnymi odvetviami osobitné postavenie. Toto konštatovanie vychádza predovšetkým zo skutočnosti, že sa nachádza na pomedzí súkromného a verejného práva. Je možné konštatovať, že žiadne iné právne odvetvie slovenského právneho systému rozsah kogentných právnych predpisov nedeterminuje viac obsah pracovnoprávných vzťahov ako je tomu v pracovnom práve. K zosilneniu vplyvu kogentných ustanovení na obsah pracovného pomeru došlo aj pod vplyvom dynamického rozvoja práva EÚ v oblasti sociálnoprávnej a technickej ochrany zamestnanca, ako aj zákazu diskriminácie.<sup>2</sup> Typickou črtou pracovného práva je právna úprava vzťahov pri realizácii závislej práce, ktorá je v zmysle pracovnoprávnej teórie definovaná istými znakmi, od ktorých je možné odvodiť aj osobitné postavenie subjektov pracovnoprávných vzťahov. V zmysle aktuálnej právnej úpravy v základnom pracovnoprávnom predpise, ktorým je Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) rozlišujeme tieto definičné znaky závislej práce: Ide o prácu ľudskú; vykonávanú osobne a slobodne; prácu závislú a nesamostatnú; a vykonávanú pre iného. Z takto vymedzených definičných znakov je možné vyvodiť záver, že zamestnanec je v postavení podriadenosti k zamestnávateľovi a naopak zamestnávateľ v postavení nadriadenosti voči zamestnancovi. Zamestnanca ako subjekt pracovnoprávných vzťahov môžeme teda definovať ako tzv. „slabší“ subjekt práva. Napriek skutočnosti, že pracovnoprávne vzťahy sú založené na zmluvnej slobode, je fakticky zjavné a neodškriepiteľné, že vyjednávacía pozícia kontrahentov nie je vôbec rovnaká a zamestnanec väčšinou ťahá za kratší koniec povrazu.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2013 s. 24.

<sup>3</sup> K tomu pozri bližšie: MUMMÉ, C.: Property in labour and the limits of contract, In: MATTEI, U., HASKELL, J. (eds.): *Political Economy and Law Handbook*, (Edward

Vzhľadom na túto skutočnosť, ako aj vychádzajúc zo základných premís ochrannej funkcie pracovného práva, je možné konštatovať, že zamestnanec ako slabší subjekt prirodzene musí požívať zvýšenú ochrannú ingerenciu zo strany tak hmotnoprávnej, ako aj procesnoprávnej úpravy. V tomto príspevku sa však budeme zaoberať nielen osobitosťami právnej úpravy, ktoré prinášajú isté kompenzácie slabšieho postavenia zamestnanca ako subjektu pracovnoprávneho vzťahu, ale aj ustanoveniami, ktoré „nadštandardne“ upravujú postavenie zamestnanca voči zamestnávateľovi.<sup>4</sup>

## 1 Subjekty pracovnoprávnych vzťahov

Teória pracovného práva rozlišuje subjekty individuálnych a subjekty kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Individuálne pracovnoprávne vzťahy, vychádzajúc už z podstaty slova, sú vzťahy medzi individuálnymi subjektmi, v našom prípade medzi zamestnancom na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej. V prípade, ak v pracovnoprávnom vzťahu vystupuje kolektívny subjekt, hovoríme o tzv. kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch. Sú predmetom kolektívneho pracovného práva, ktoré tvorí súhrn právnych noriem, upravujúcich právne vzťahy medzi kolektívom zamestnancov na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej, resp. kolektívom zamestnancov a zväzom zamestnávateľov. Subjektmi kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov sú na jednej strane zamestnávateľ, alebo tzv. organizácie zamestnávateľov, a na strane druhej sú samotní zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov. Predstavujú vzťahy, kde aspoň na jednej strane vystupuje kolektívny subjekt. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú doplnením individuálnych pracovnoprávnych vzťahov a v istom zmysle ich aj chránia. Popri individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch sa v praxi stretávame aj s tzv. ďalšími pracovnoprávnymi vzťahmi, ktoré majú svoje zákonné zakotvenie v iných

---

Edgar, Fall 2015). Zdroj: [cit. 21. 10. 2016] Dostupné na: [http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Mumme\\_\\_Property\\_in\\_Labour\\_and\\_the\\_Limits\\_of\\_Contract\\_final\\_edit.pdf](http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Mumme__Property_in_Labour_and_the_Limits_of_Contract_final_edit.pdf).

<sup>4</sup> Ochrana zamestnanca ako slabšej strany nie je typická len pre pracovné právo v Slovenskej republike. Obdobne na potrebu kompenzácie podriadeného postavenia zamestnanca voči zamestnávateľovi nahliada i právna úprava v iných krajinách Európy i sveta. K tomu pozri bližšie: SERGIO GAMONAL C. AND CÉSAR F. ROSADO MARZÁN.: Protecting Workers as a Matter Principle: A Latin American View of U.S. Work Law, In: *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 13, Issue 4, 2014. Zdroj: [cit. 23. 10. 2016] Dostupné na: [http://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1507&context=law\\_globalstudies](http://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1507&context=law_globalstudies).

právnych predpisoch, ako je Zákonník práce, ktorý sa na tieto vzťahuje len delegovane, resp. subsidiárne. Do tejto skupiny pracovnoprávnych vzťahov zaraďujeme pracovné vzťahy, ktoré sa realizujú v inom právnom vzťahu, ako je pracovný pomer.

Subjektívnu stránku pracovnoprávnych vzťahov predstavujú subjekty, ktoré do týchto vzťahov vstupujú a ktorým v rámci týchto vzťahov vyplývajú isté práva a povinnosti. Účastníkmi pracovnoprávnych vzťahov sú: zamestnávateľ, organizácie zamestnávateľov, zamestnanec, zástupcovia zamestnancov, orgány odborových organizácií, vyšší odborový orgán (odborové zväzy), štát prostredníctvom orgánov štátnej správy.

Pracovnoprávne vzťahy vo väčšine prípadov vznikajú na základe dvojstranných právnych úkonov, ktorými sú v prípade právnej úpravy v Zákonníku práce zmluva alebo dohoda. Ako už bolo poznamenané, vznikajú najskôr od uzavretia pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Niektoré pracovnoprávne vzťahy, najmä odvodené pracovnoprávne vzťahy, môžu vznikať nielen na základe právnych úkonov, ale aj na základe právnych udalostí (napr.: pracovný úraz zamestnanca, ktorého dôsledkom je zodpovednostný vzťah zamestnávateľa).

## 1.1 Pojmy zamestnanec a zamestnávateľ

Pri analýze týchto dvoch pojmov si v prvom rade musíme odpovedať na zásadnú otázku. Kto je zamestnanec, komu má právo priznávať postavenie tzv. slabšieho subjektu pracovnoprávneho vzťahu? Na rozdiel od systému common law, v ktorom sú otázky „*Kto je zamestnancom a kto nie?*“<sup>5</sup> stálym predmetom dišpút je právna úprava v Slovenskej republike jasnejšia. Zamestnanec ako právny pojem je definovaný v § 11 ods. 1 Zákonníka práce ako „*fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu*“. Za zamestnanca je potrebné podľa súčasného stavu pracovnoprávnej teórie považovať aj fyzickú osobu, ktorá je v neplatnom pracovnoprávnom vzťahu, t. j. vo faktickom pracovnom pomere. Na rozdiel od fyzickej osoby zamestnávateľa vzniká spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec, ako aj spôsobilosť vlastnými práv-

---

<sup>5</sup> K tomu pozri bližšie: DAVIDOV G., FREEDLAND M., KOUNTOURIS N. The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers, In *Research Handbook In Comparative Labor Law*, Zdroj: [cit. 25. 10. 2016] Dostupné na: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20Subjects%20of%20Labor%20law%20.pdf>.

nými úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku (možnosť uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti má až najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku). Podmienkou v danom prípade ale je, že zamestnávateľ nesmie s touto osobou dohodnúť v pracovnej zmluve alebo dohode, ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Pokiaľ hovoríme o zamestnancovi mladšom ako 18 rokov, nazývame ho v zmysle § 40 ods. 3 Zákonníka práce mladistvý zamestnanec. Mladistvý zamestnanec požíva v pracovnoprávných vzťahoch osobitnú ochranu. Špecifikom právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov oproti právnej úprave občianskoprávných vzťahov je aj vnímanie mladistvého zamestnanca. V tomto duchu je zásadným rozdielom to, že pracovné právo považuje za mladistvého zamestnanca, ktorý je mladší ako 18 rokov. Toto špecifikum je typickým prejavom ochrannej funkcie pracovného práva, ktorá nepripúšťa, aby fyzická osoba nadobudla plnú spôsobilosť na práva a povinnosti ako zamestnanec už plnoletosťou (na rozdiel od úpravy v Občianskom zákonníku).

Pojem zamestnávateľ je v § 7 ods. 1 Zákonníka práce definovaný ako právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. V zmysle zákonnej úpravy vystupuje zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a za svoje konanie nesie zodpovednosť. Ako vyplýva zo zákonnej definície, zamestnávateľom môže byť fyzická osoba, právnická osoba a taktiež aj organizačná jednotka zamestnávateľa (ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu). Ak je zamestnávateľom fyzická osoba, musí spĺňať zákonom stanovené podmienky, teda musí mať tzv. pracovnoprávnu subjektivitu. V tomto prípade spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením, pričom ju má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé. Na druhej strane spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou, pričom do jej dosiahnutia za ňu koná zákonný zástupca. V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“) sa plnoletosť nadobúda dovŕšením osemnásteho roku, pričom pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva. Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva ani vyhlásením manželstva za neplatné. V tomto prípade koná fyzická osoba v pracovnoprávných vzťahoch osobne. Keďže Zákonník práce neupravuje zánik spôsobilosti za-

mestnávateľa ako fyzickej osoby, subsidiárne použijeme Občiansky zákonník,<sup>6</sup> v zmysle ktorého táto spôsobilosť zaniká smrťou a ak smrť nemožno preukázať predpísaným spôsobom, súd fyzickú osobu vyhlási za mŕtvu, ak zistí jej smrť inak. Za mŕtveho súd vyhlási aj nezvestnú fyzickú osobu, ak so zreteľom na všetky okolnosti možno usúdiť, že už nežije (§ 7 ods. 2). Zákonník práce nedefinuje ani pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako právnickej osoby. V danom prípade, opäť vychádzajúc z úpravy v Občianskom zákonníku môžeme konštatovať, že podľa § 18 a nasl. spôsobilosť mať práva a povinnosti majú aj právnické osoby, ktorými sú: združenia fyzických alebo právnických osôb, účelové združenia majetku, jednotky územnej samosprávy a iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon. Pri právnických osobách rozlišujeme dva okamihy ich vzniku, pričom sa rozlišuje medzi zriadením a vznikom. Na jednej strane na zriadenie právnickej osoby je potrebná písomná zmluva alebo zakladacia listina, ale na strane druhej vzniká až dňom, ku ktorému je zapísaná do obchodného alebo do iného zákonom určeného registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje jej vznik inak. Spôsobilosť právnickej osoby nadobúdať práva a povinnosti môže byť obmedzená len zákonom a vzniká dňom účinnosti zápisu do spomínaného registra. Vychádzajúc zo spomínanej občiansko-právnej úpravy môžeme definovať aj okamih zániku právnickej osoby, pričom sa opäť rozlišuje medzi zrušením a zánikom. Právnická osoba sa zrušuje dohodou, uplynutím doby alebo splnením účelu, na ktorý bola zriadená a pokiaľ je zapísaná v obchodnom registri alebo v inom zákonom určenom registri, zaniká dňom výmazu z tohto registra, pokiaľ osobitné zákony neustanovujú inak. V tomto prípade pracovnoprávna subjektivita právnickej osoby zaniká týmto dňom. V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa-právnickú osobu, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, pričom môžu namiesto nich robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi a taktiež môže zamestnávateľ písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene, pričom v danom poverení musí byť uvedený rozsah ich oprávnenia.

---

<sup>6</sup> Vzájomný vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka je vzťahom špeciálneho zákona a zákona všeobecného, ustanovenia Občianskeho zákonníka sú použiteľné podporné len vtedy, ak neexistuje použiteľná pracovnoprávna úprava, teda ináč povedané; právna úprava v Zákonníku práce má prednostné postavenie pred úpravou občiansko-právnu. Bližšie pozri PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 22.

## 2 Vyrovnávanie alebo prehlbovanie rozdielov v postavení zamestnanca a zamestnávateľa v hmotnoprávnej úprave?

Základný hmotnoprávny predpis síce zamestnanca ako „slabší“ subjekt pracovnoprávneho vzťahu nevymedzuje priamo, avšak z mnohých ustanovení je zjavne badateľné, že zákonodarca toto slabšie postavenie vnímal a zakomponoval do právnej úpravy niekoľko inštitútov, ktorých cieľom je vyrovať nerovnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Na druhej strane však v právnej úprave nachádzame niekoľko ustanovení, ktoré výrazne stavajú do slabšej pozície zamestnávateľa. Napriek osobnému presvedčeniu o potrebe kompenzačných ustanovení, budeme v tejto časti bližšie definovať aj isté vybrané ustanovenia Zákonníka práce, ktorých výsledkom je napokon „silnejšie“ postavenie zamestnanca oproti zamestnávateľovi. Popri nich taktiež upriamime pozornosť aj na nedokonalosti právnej úpravy, ktoré by bolo vhodné „vyšperkovať“, aby dosiahli účel, ktorý majú sledovať.

### 2.1 Úprava pracovných podmienok ako prejav kompenzácie nerovného postavenia zamestnanca

Už v úvodných ustanoveniach normatívnej časti Zákonníka práce, konkrétne v § 1 ods. 6 sa prejavuje základná premisa skúmanej problematiky, a to možnosť „upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis...“ K výhodnejšej úprave môže teda dôjsť predovšetkým priamo v pracovnej zmluve, alebo čo je častým javom, aj v kolektívnej zmluve. Je potrebné zvýrazniť tú skutočnosť, že aj táto právna úprava prešla istým vývojom, ktorý priniesol aj odchýlky od tejto základnej premisy. Ako príklad možno uviesť novelizáciu Zákonníka práce z roku 2011.<sup>7</sup> Táto novela ustanovila niekoľko zásadných zmien, ktoré umožňovali úpravu pracovných podmienok v konečnom dôsledku v neprospech zamestnanca.<sup>8</sup> Na načrtnutie uvádzame tri najzásadnejšie príklady právnej úpravy, ktoré považujeme za nesúladné s úpravou v § 1 ods. 6.

<sup>7</sup> Zákon č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

<sup>8</sup> Na dôvažok je nutné poznamenať, že mnohé z týchto ustanovení boli z právnej úpravy vypustené po prijatí následných novelizácií Zákonníka práce.

V prvom prípade to bola možnosť v kolektívnej zmluve zvýšiť maximálnu dĺžku skúšobnej doby nad stanovený limit z trojmesačnej, resp. u vedúcich zamestnancov šesťmesačnej doby o tri mesiace navyše, a to najviac na šesť mesiacov, resp. u vedúceho zamestnanca najviac na deväť mesiacov, ako aj možnosť v kolektívnej zmluve upraviť, že skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca (§ 45 ods. 5 a 6 vtedajšej právnej úpravy). Za problematickú považujeme v danom prípade zníženú ochranu pred skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

Druhým príkladom bolo ustanovenie § 62 ods. 9, ktorý ustanovoval nárok zamestnávateľa na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku pri nezotrvaní daného zamestnanca počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa. Toto znenie umožnilo v kolektívnej zmluve vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými bolo možné v pracovnej zmluve dohodnúť rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa odchylné, najviac však v sume násobku výpovednej doby, počas ktorej zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa a sumy priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Opätovne je možné konštatovať, že takáto formulácia v rozpore s § 1 ods. 6 ustanovila možnosť úpravy pracovných podmienok daných zamestnancov nevýhodnejšie v porovnaní so zákonným nárokom.

Tretím zásadným nedostatkom bolo zavedenie možnosti v kolektívnej zmluve dohodnúť podmienky realizácie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa alebo vylúčenie plnenia tejto povinnosti (§ 63). Ponukovú povinnosť zamestnávateľa je nutné vnímať nielen ako teóriu pracovného práva definovanú jednu zo základných hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede, ale aj ako istý ochranný mechanizmus pred úplnou stratou zamestnania zamestnanca, s ktorým chce zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer.

Tieto tri vybrané prípady sú typickým príkladom negatívneho riešenia slabšieho postavenia zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu zo strany zákonodarcu. Na dôvažok je však potrebné uviesť, že zákonodarcu tieto negatívne javy odstránil v nasledujúcich novelizáciách Zákonníka práce.

## **2.2 Otázky platnosti, resp. neplatnosti právnych úkonov zamestnanca a zamestnávateľa**

Ako iný príklad legislatívneho riešenia nerovnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom je možné uviesť § 17 Zákonníka práce, ktorý upravuje základné otázky platnosti právnych úkonov. Napriek presvedčeniu, že úlohou zákonodarcu, ktorá mu vyplýva zo samotnej ochrannej funkcie pracovného práva, a to chrániť slabší subjekt (zamestnanca), nepovažujeme rozdielne ponímanie



otázok platnosti právnych úkonov zamestnanca na jednej strane a zamestnávateľa na strane druhej za úplne vhodné riešenie. Pri priamej analýze normatívneho textu sme totiž dospeli k záveru, že Zákonník práce výslovne ustanovuje, že „právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný...“; pričom „neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.“ V danom prípade absencia ustanovení o neplatnosti právnych úkonov zo strany zamestnávateľa je podľa nášho názoru výrazným posilnením postavenia zamestnanca. Samozrejme, nie je možné opomenúť subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka. Aplikácia § 39 OZ („neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom“) totiž dáva istú možnosť obrany v prípadnom súdnom spore s odkazom na rozpor s dobrými mravmi. Na dôvažok je však potrebné poznamenať, že poznatky zo súdnej praxe nám poukazujú na tú skutočnosť, že argumentácia a preukazovanie rozporu s dobrými mravmi je pri najmenšom značne komplikovaná, pričom spomínaná formulácia v Zákonníku práce je jasná a nevyžaduje si zásadné preukazovanie na súde.

### **2.3 Rozdielna úprava peňažných nárokov pri aplikácii konta pracovného času**

Zákonník práce v § 87a upravuje tzv. osobitný spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý je nazývaný aj ako konto pracovného času, ktorého podstata spočíva v prispôbení výroby potrebám zvýšeného, resp. zníženého odbytu práce tým, že ak je to potrebné, tak zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce odpracuje menej hodín alebo prácu nebude vykonávať vôbec. V tomto prípade platí, že mu bude zamestnávateľ poskytovať stále rovnakú základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca.

Nerovnosť v postavení subjektov pracovnoprávnych vzťahov je badať predovšetkým v rozdielnom ponímaní peňažných nárokov zamestnanca a zamestnávateľa. Zákonník práce totiž ustanovuje, že ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť. Avšak ak nastane situácia, že zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu za-

mestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo okamžitým skončením. Navyše je ustanovené, že toto právo si môže uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil. Takéto rozdielne vnímanie uplatnenia si svojich peňažných nárokov nepovažujem za vhodné, pretože nevychádza z podstaty zotierania rozdielov medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktoré sú následkom nerovného postavenia medzi týmito subjektmi.

## 2.4 Nedokonalosti právnej úpravy pri vzniku pracovného pomeru

Je nepochybné, že ponímanie zamestnanca ako „slabšieho“ subjektu pracovnoprávneho vzťahu sa prejavuje už v tzv. predzmluvných pracovnoprávnych vzťahoch. Zákonník práce v súlade so zásadou zákazu diskriminácie zakotvuje výpočet tzv. informačných povinností, resp. obmedzení zamestnávateľa, či v povinnostiach zamestnávateľa dodržať formálne a obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. Tieto všetky povinnosti zamestnávateľa, berúc do úvahy slabšie postavenie zamestnanca ako subjektu právneho vzťahu, sankcionujú porušenie týchto povinností nárokom fyzickej osoby na primeranú peňažnú náhradu.

Je nutné uviesť, že osobitnú starostlivosť požíva pri uzavretí pracovnej zmluvy mladistvý zamestnanec, pričom Zákonník práce stanovuje nielen potrebu predchádzajúceho lekárskeho vyšetrenia mladistvého, ale aj povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu. Na margo tejto povinnosti však musíme uviesť, že nedokonalosť právnej úpravy sa prejavuje tým, že aj negatívne vyjadrenie zákonného zástupcu je vyjadrením, ktoré je považované za naplnenie tejto povinnosti zamestnávateľa. V danom prípade sa plne nemôže prejaviť výchovná povinnosť zákonného zástupcu (rodiča), ktorá je ustanovená v prvej hlave druhej časti zákona č. 94/1963 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov. Za nedostatok právnej úpravy okrem spomenutého považujem aj absenciu právnej úpravy v prípade vzniku spôsobilosti fyzickej osoby na právne úkony v plnom rozsahu plnoletosťou pred dosiahnutím veku 18 rokov a to uzavretím manželstva (§ 18 Občianskeho zákonníka). Totiž v zmysle Zákonníka práce sa takáto osoba považuje stále za mladistvého zamestnanca a zamestnávateľ je povinný konať aj voči jej zákonným zástupcom. Zákonník práce sa totiž pri definícii zákonného zástupcu v § 40 ods. 4) opiera o osobitný predpis. Vzhľadom na subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka môžeme konštatovať, že „*pokiaľ fyzické osoby nie sú spôsobilé na práv-*

ne úkony, konajú za nich ich zákonní zástupcovia“ (§ 26 OZ), pričom „kto je zákonným zástupcom maloletého dieťaťa, upravuje Zákon o rodine“ (§ 27 OZ). Vychádzajúc z § 36 zákona o rodine sú „rodičia oprávnení a povinní svoje maloleté deti zastupovať a spravovať ich veci“. V zmysle načrtnutej syntézy a analýzy právnej úpravy je teda možné konštatovať, že ak fyzická osoba nadobudne plnoletosť podľa občianskeho práva, je plne spôsobilá na právne úkony, a teda nekonajú za ňu zákonní zástupcovia (až na výnimky). Vystáva preto pred nami otázka, či v prípade zamestnanca, ktorý má plnú spôsobilosť na právne úkony, ale je mladší ako 18 rokov, má ešte v zmysle právnej úpravy zákonného zástupcu, a teda či je zamestnávateľ povinný si od takéhoto „zákonného“ zástupcu vyžiadať vyjadrenie pred uzavretím pracovnej zmluvy. Na záver jej však nutné dodať, že právny nedostatok tejto povinnosti zamestnávateľa nemá v zmysle § 17 Zákonníka práce za následok neplatnosť tohto právneho úkonu. Na naplnenie podstaty zákonného zastúpenia, a to ochrany záujmu mladistvého zamestnanca by bolo podľa môjho názoru účelné zaviesť sankciu neplatnosti za porušenie tejto povinnosti.

## 2.5 Rozdielne ponímanie výpovedných dôvodov

Je nepochybné, že najtypickejším prejavom ponímania slabšieho postavenia zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu je rozdielna úprava výpovedných dôvodov. Na jednej strane Zákonník práce pri výpovedi zo strany zamestnanca v podstate neustanovuje žiadne obmedzenia (okrem povinnosti dodržať písomnú formu výpovede a jej doručenie druhej strane, resp. ustanovenia o výpovednej dobe). Naopak na strane druhej je pri výpovedi zo strany zamestnávateľa Zákonník práce striktný a pod sankciou neplatnosti zakotvuje kogentne presné výpovedné dôvody. Teória pracovného práva tieto povinnosti subsumuje pod pojem hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede. Zaraďujeme sem ponukovú povinnosť zamestnávateľa (§ 63 ods. 2), predchádzajúci súhlas príslušného orgánu (§ 66), prerokovanie, resp. súhlas zástupcov zamestnancov (§ 74, resp. § 240), konkretizáciu výpovedného dôvodu (§ 61) a zákaz výpovede, resp. ochrannú dobu (§ 64).<sup>9</sup> Tieto podmienky platnosti výpovede sú definované ako obmedzenie zmluvnej slobody pri skončení pracovného pomeru a z hľadiska ich charakteru ich považujeme za typickú črtu kompenzácie „slabšieho“ postavenia zamestnanca ako subjektu pracovnoprávneho vzťahu. Tieto zákonné opatrenia sú výsledkom aplikácie ochrannej funkcie pracovného práva. Toto vymedzenie podmienok platnosti výpovede je prirodzenou re-

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*, Bratislava, SPRINT 2, 2007, s. 429.

akciou na skutočnosť, že výpoveď zasahuje do sociálneho statusu a samotnej spoločenskej existencie zamestnanca. Je potrebné uviesť, že táto kompenzácia v súlade s ústavno-konformným výkladom nachádza oporu v čl. 36 Ústavy SR, podľa ktorého majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a zákon má zabezpečiť najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.<sup>10</sup>

### 3 Procesné vyrovnávanie rozdielov v postavení zamestnanca a zamestnávateľa?

Na v predchádzajúcej časti načrtnuté rozdiely v postavení zamestnanca a zamestnávateľa dlho nerefletovala právna úprava procesného práva. Nároky vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, resp. pracovné spory, predovšetkým tie individuálne, podliehali procesným pravidlám občianskeho práva procesného. Individuálne pracovné spory boli predmetom vecnej príslušnosti civilných súdov, ktoré na tieto aplikovali zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „OSP“). V zmysle procesných zásad boli v prípade individuálneho pracovného sporu strany považované za rovné a sudy nebrali (ani nemohli) brať do úvahy rozdielnosti v postavení subjektov sporu. Pracovné právo býva vzhľadom na svoje hlavné funkcie a vlastnosti často vyčleňované zo súkromnoprávnych disciplín. Východiskom pre tieto úvahy je univerzálne prijímaný názor, že pracovné právo má sčasti súkromnoprávny a sčasti verejnoprávny charakter. Povedané inak, pracovné právo sa „*nachází na pomezí práva veřejného a soukromého*“, pretože nepatrí ani do jedného z týchto veľkých samostatných celkov. V žiadnom z právnych odvetví slovenského právneho systému rozsah kogentných právnych predpisov nedeterminuje viac obsah pracovnoprávnych vzťahov, ako je to v pracovnom práve. K zosilneniu vplyvu kogentných ustanovení na obsah pracovného pomeru došlo aj pod vplyvom dynamického rozvoja práva Európskej únie v oblasti sociálnoprávnej a technickej ochrany zamestnanca, ako aj zákazu diskriminácie.

Na potrebu odlišného ponímania zamestnanca a zamestnávateľa, ktorá evidentne vyvstávala z potrieb aplikačnej praxe, však zareagoval zákonodarca v novom civilnom procesnom predpise v zákone č. 160/2015 Z. z. Civilný spo-

---

<sup>10</sup> OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A.: *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 78–79.

rový poriadok (ďalej len „CSP“). Tento nový procesný predpis prvýkrát v novodobej právnej histórii vymedzil zamestnanca ako tzv. slabšiu stranu sporu. Berúc do úvahy zásadné rozdiely vyplývajúce nielen z faktického slabšieho postavenia zamestnanca, ale aj rozdiely vyplývajúce z hmotnoprávnej úpravy, zaviedol zákonodarca niekoľko procesných inštitútov, ktoré zásadne „vyrovnávajú“ nerovnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Ako už bolo naznačené, teda najpodstatnejšou a najvýznamnejšou zmenou, ktorú prináša CSP, je zavedenie právnej úpravy tzv. sporov s ochranou slabšej strany, ktorú nachádzame v druhej hlave CSP. Vo vzťahu nielen k pracovnoprávnym sporom, ale zo širšieho pohľadu aj vo vzťahu k riešeniu sporov, ktoré môžu vzniknúť na pracovisku, pozitívne hodnotíme uzákonenie procesných postupov pri riešení antidiskriminačných a taktiež priamo individuálnych pracovnoprávných sporov.

### **3.1 Vylúčenie koncentrácie konania pre slabšiu stranu**

Prvým zásadným prejavom procesnej ochrany slabšej strany je vylúčenie koncentrácie konania pre slabšiu stranu antidiskriminačného (aj individuálneho pracovného sporu). To v danom prípade znamená, že žalobca môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. V tomto prípade sa prikláňam k odôvodneniu tvorcov CSP, ktorí v dôvodovej správe k návrhu zákona túto skutočnosť odôvodnili povahou individuálneho pracovnoprávneho sporu a postavením zamestnanca ako objektívne a prirodzene slabšej strany právneho i procesnoprávneho vzťahu.

### **3.2 Subjekty procesného zastupovania**

Za isté pozitívum právnej úpravy je možné považovať rozšírenie subjektov procesného zastupovania aj o možnosť zamestnanca dať sa zastupovať odborovou organizáciou (aj keď táto možnosť už bola ustanovená v istej podobe aj v OSP). Za nedostatok právnej úpravy však považujem absenciu presnej špecifikácie odborovej organizácie. Dané ustanovenie bude možné vykladať tak, že to môže byť akákoľvek odborová organizácia bez ohľadu na to, či pôsobí u žalovaného zamestnávateľa, alebo či žalujúci zamestnanec je jej členom (precíznejšiu právnu úpravu nachádzame v pôvodnom OSP v § 26, ktorý ustanovuje, že odborová organizácia môže na základe plnomocenstva v konaní zastupovať účastníka, ktorý je jej členom vo veciach týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov). Napriek uvedenému je podľa nášho názoru nutné dané ustanovenie

vykladať tak, že danou odborovou organizáciou by z povahy veci, sektorového zamerania a druhu zamestnancom vykonávanej práce mala byť organizácia, ktorej je zamestnanec členom, alebo ktorá pôsobí u zamestnávateľa, s ktorým má zamestnanec individuálny pracovnoprávny spor, a to predovšetkým z dôvodu, že práve táto odborová organizácia má konkrétne poznatky z pôsobenia u daného zamestnávateľa. V zmysle zákonnej konštrukcie pripadá do úvahy aj odborová organizácia, ktorá pôsobí v rovnakom sektore ako zamestnanec, ktorý je stranou individuálneho pracovnoprávneho sporu, avšak u jeho zamestnávateľa nepôsobí žiadna odborová organizácia.

### **3.3 Extenzívna poučovacia povinnosť súdu**

Extenzívna poučovacia povinnosť súdu voči zamestnancovi ako slabšej strane, ktorá je oproti všeobecnej poučovacej povinnosti súdu formulovaná širšie, je naplnením cieľa vybalansovať rozdiely sporových strán. Ustanovenie § 318 CSP predstavuje odklon od všeobecného chápania poučovacej povinnosti súdu. Napriek prvotnému zdaniu, že tento odklon môže byť vnímaný ako porušenie práva na spravodlivý súdny proces (ktorého súčasťou je procesná rovnosť strán sporu), je zavedenie rozšírenej poučovacej povinnosti súdu vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý je v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu slabšou stranou, pozitívnym krokom, ktorý predstavuje účinný prostriedok zefektívnenia ochrany práv zamestnancov.

### **3.4 Vykonávanie dôkazov**

Možnosť súdu vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci, je potrebné považovať za ďalšie pozitívum pri riešení otázok nerovnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Táto zvýšená tzv. protektívna ingerencia súdu sa prejavuje predovšetkým v príklone k vyšetrovaciemu princípu. Súd sa nebude v plnej miere spoliehať na splnenie si dôkaznej povinnosti zamestnanca, ale vykoná aj ďalšie dôkazy na ochranu zamestnanca, pričom by mal prihliadnuť na jeho názor. Súd by mal vybrať a akceptovať len relevantné tvrdenia strán a dôkaznú iniciatívu prevziať len tam, kde to reálne a racionálne pomôže objasniť skutkový stav. Okrem stanoviska zamestnanca by teda mala byť jediným limitom zásada hospodárnosti dokazovania. V danom prípade za zásadnú považujem aj povinnosť zamestnávateľa poskytnúť súdu súčinnosť. Súd však môže od zamestnávateľa požadovať súčinnosť len ak to možno od neho spravodlivo žiadať. Podľa nášho názoru je

však toto ustanovenie vágne a umožní zamestnávateľom robiť „obštrukcie“ pri zabezpečovaní dôkazov.

### 3.5 Eliminácia kontumačných rozsudkov

V neposlednom rade považujeme za ďalší pozitívny krok v § 321 CSP ustanovenie eliminácie tzv. kontumačných rozsudkov v neprospech zamestnanca. Táto eliminácia je výnimkou z prísnej procesnej preklúzie, teda odklonom od všeobecného procesného postupu súdu, ktorý v konaní postupuje tak, aby bola vec čo najrýchlejšie prejednaná a rozhodnutá, pričom zároveň predchádza zbytočným prietahom, koná hospodárne a bez zbytočného a neprimeraného zaťažovania strán sporu a iných osôb.

## Záver

Podriadenosť zamestnanca a nadriadenosť zamestnávateľa ako základná premisa vnímania nerovnosti subjektov pracovnoprávných vzťahov musí byť bezpochyby kompenzovaná posilnením práv slabšieho subjektu pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnanci ako vykonávatelia závislej práce sú voči zamestnávateľovi ako užívateľovi tejto práce prirodzene v slabšom, nerovnom postavení a úlohou práva je im poskytovať takú ochranu, ktorej účelom je kompenzácia tohto ich postavenia. Z analýzy príslušných hmotnoprávných ustanovení Zákonníka práce však vyplynulo, že niektoré nástroje, ktorých cieľom bolo vyrovnať rozdiely, spôsobili opak a postavili zamestnanca do výhodnejšej pozície. Je však nepochybné, že týchto „negatívnych“ príkladov je minimálny počet. Na druhej strane je neodškriepiteľné, že napriek kompenzačným ustanoveniam zaujíma zamestnanec fakticky postavenie slabšieho subjektu pracovnoprávneho vzťahu. Úlohu zákonodarcu predovšetkým na všeobecne uznávanú ochrannú funkciu pracovného práva je reflektovať na tieto rozdiely v postavení zamestnanca a zamestnávateľa. Pracovné právo (história to potvrdzuje) nie je odvetvím rigidným a nemenným. Ba naopak. Enormný spoločenský vývoj podčiarknutý globalizáciou a technickým rozvojom neustále prináša nové pohľady na realizáciu ľudskej práce. Na tento vývoj musí nevyhnutne reagovať aj pracovnoprávna, a ako bolo načrtnuté, aj občianskoprávna legislatíva (predovšetkým v oblasti občianskeho práva procesného). V tomto príspevku sme bližšie definovali právny pohľad na otázky rovnosti a nerovnosti zamestnanca a zamestnávateľa tak z pohľadu hmotného, ako aj procesného práva. Postavenie zamestnanca ako slabšieho subjektu pracovnoprávneho sporu predstavuje

neustále objekt záujmu odbornej i laickej verejnosti, pričom tento príspevok je istou reflexiou na otázky spojené s touto problematikou.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*, Bratislava, SPRINT dva, 2007, 815 s., ISBN 978-80-89085-95-8.
- BARANCOVÁ, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
- MUMMÉ, C.: Property in labour and the limits of contract, In: MATTEI, U., HASKELL, J. (eds.): *Political Economy and Law Handbook*, (Edward Edgar, Fall 2015). Zdroj: [cit. 21. 10. 2016] Dostupné na: [http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Mumme\\_Property\\_in\\_Labour\\_and\\_the\\_Limits\\_of\\_Contract\\_final\\_edit.pdf](http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Mumme_Property_in_Labour_and_the_Limits_of_Contract_final_edit.pdf).
- SERGIO GAMONAL C. AND CÉSAR F. ROSADO MARZÁN.: Protecting Workers as a Matter Principle: A Latin American View of U.S. Work Law, In: *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 13, Issue 4, 2014. Zdroj: [cit. 23. 10. 2016] Dostupné na: [http://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1507&context=law\\_globalstudies](http://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1507&context=law_globalstudies).
- DAVIDOV G., FREEDLAND M., KOUNTOURIS N. The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers, In *Research Handbook In Comparative Labor Law*, Zdroj: [cit. 25. 10. 2016] Dostupné na: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20Subjects%20of%20Labor%20law%20.pdf>.
- OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 227 s., ISBN 978-80-7380-443-5.
- PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s., ISBN 978-80-7380-507-4.
- Zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky.
- Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok.
- Zákon č. 94/1963 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.



# NÁHRADA ŠKODY PRI DOČASNOM PRIDELENÍ ZAMESTNANCA

## COMPENSATION OF DAMAGE DURING A TEMPORARY ASSIGNATION

*JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach*

### **Abstrakt**

Pre problematiku agentúrneho zamestnávania a dočasného pridelenia zamestnancov sú v ostatnom období príznačné viaceré novelizácie s cieľom zvýšiť ochranu agentúrneho zamestnanca a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce. V tieni týchto legislatívnych zmien stojí problematika náhrady škody pri dočasnom pridelení. Autor sa v príspevku snaží nastoliť teoreticko-právne otázky súvisiace s možnosťou náhrady škody spôsobenej ako zamestnávateľovi, tak i zamestnancovi pri jeho dočasnom pridelení. Napokon autor zameriava pozornosť na v praxi zvlášť závažnú problematiku možnosti právneho dojednania osobitných prípadov zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách a za stratu prevzatých predmetov počas dočasného pridelenia.

### **Abstract**

The temporary agency work and temporary assignation have been in the recent period several times changed in order to ensure the protection of temporary agency workers and to improve the quality of temporary agency work. In the shadow of these legislative changes stands the issue of compensation of damage during the temporary assignment. The author in this paper tries to point to the possible theoretical legal issues that arised relating to the compensation of damage caused by the employer as well as by the employee during his temporary assignation. Finally, the author analyses the particularly important issues of employee's accountability for a shortage in entrusted values and accountability for loss of entrusted articles during the temporary assignation.

### **Kľúčové slová**

náhrada škody, dočasné pridelenie, agentúra dočasného zamestnania, zodpovednosť za stratu zverených predmetov, zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách

## Key words

compensation of damage, temporary assignation, agency for temporary employing, accountability for loss of entrusted articles, accountability for a shortage in entrusted values

## Úvod

Problematika agentúrneho zamestnávania v ostatnom období prechádza výraznými legislatívnymi zmenami spojenými s odbornou diskusiou, plne oprávnené, veď dočasné prideľovanie zamestnancov ako mimoriadne flexibilný nástroj zamestnávania tvorí významnú časť trhu práce a v ostatných dekádach jeho pomer na celkovom zamestnávaní bol až neprimerane vysoký. Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky počet pridelených agentúrnych zamestnancov môže prekračovať číslo 70 000.<sup>1</sup>

Slovenská právna úprava až do novely zákona o službách zamestnanosti<sup>2</sup> s účinnosťou od 1.mája 2013 nekládla možnostiam agentúrneho zamestnávania v podstate žiadne prekážky, čím sa zaradovala medzi najliberálnejšie spo-medzi všetkých členských štátov Európskej únie. Obsah novelizácie zákona o službách zamestnanosti sa následne s účinnosťou od 1.marca 2015 prejavil v podstatnej úprave Zákonníka práce,<sup>3</sup> ktorá de facto kopírovala už prv uskutočnené zmeny zákona o službách zamestnanosti. V súlade so zákazom zneužívania agentúrneho zamestnávania sa zaviedol zákaz reťazovitého prideľovania zamestnancov k tomu istému zamestnávateľovi pod sankciou vzniku nového pracovného pomeru priamo s užívateľským zamestnávateľom. Novelizáciou Zákonníka práce sa zakotvila aj spoluzodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za dodržiavanie garancie rovnakých mzdových podmienok. Zá-

---

<sup>1</sup> Pritom v roku 2015 pôsobilo na trhu práce vyše 1000 agentúr dočasného zamestnávania, ktorých počet sa postupne znížil, avšak stále ich na trhu pôsobí rádovo 450. Podľa iných údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky počet pridelených zamestnancov môže predstavovať až 2 %-2,5 % všetkých zamestnancov. Pozri OLŠOVSKÁ, A. – TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S. – BULLA, M.: Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-8168-288-9, s. 10. Porovnaj aj VOJTKO, J.: Súčasnosť a budúcnosť agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike; Justičná revue, 67, 2015, č. 1, s. 47–64.

<sup>2</sup> Zákon č. 96/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

<sup>3</sup> Zákon č. 14/2015 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

kaz zneužívania agentúrneho zamestnávania a zákaz diskriminácie dočasne pridelených zamestnancov sú nosné témy, ktoré aj po početných legislatívnych úpravách zostávajú (právom) na výslni vedeckej verejnosti.<sup>4</sup> V tieni odbornej diskusie späté s naznačenými legislatívnymi úpravami však zostáva (neprá- vom) významná problematika zodpovednosti za škodu. Ambíciou príspevku je zamerať sa na zodpovednostné vzťahy pri dočasnom pridelení zamestnanca, pričom ako najproblematickejšie sa javia možnosti uplatniť prípady osobitnej zodpovednosti za škodu (zodpovednosť za schodok a zodpovednosť za stratu prevzatých vecí) spôsobenú užívateľskému zamestnávateľovi dočasne prideleným zamestnancom.

## 1 Náhrada škody spôsobená dočasne pridelenému zamestnancovi

Konštrukcia zodpovednostných vzťahov za škodu spôsobenú dočasne pridelenému zamestnancovi užívateľským zamestnávateľom zodpovedá celkovej konštrukcii dočasného pridelenia. Medzi užívateľským zamestnávateľom a dočasne prideleným zamestnancom vzniká faktický pracovnoprávny vzťah, ktorý je striktno vymedzený ustanoveniami Zákonníka práce. Užívateľský zamestnávateľ ukladá zamestnancovi v mene právneho zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *avšak nemôže v mene právneho zamestnávateľa alebo agentúry robiť žiadne právne úkony.*

Zamestnanec si všetky mzdové a iné peňažné nároky, s výnimkou nároku na doplatok rovnako priaznivej mzdy v zmysle § 58 ods. 9 a 10 Zákonníka práce, uplatňuje voči právnenému zamestnávateľovi alebo agentúre, ktorá ho k užívateľskému zamestnávateľovi pridelila. Bez toho, aby to Zákonník práce explicitne stanovil, *zamestnanec bude pri nároku na náhradu škody postupo-*

<sup>4</sup> K požiadavke prísnejšej regulácie agentúrneho zamestnávania pred novelizáciou zákona o službách zamestnanosti pozri BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-42-8, s. 195. Porovnaj aj OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, ISBN 80-8893-133-9, 304 s. alebo DOLOBÁČ, M.: Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania. In: Studia Iuridica Cassoviensia [elektronický zdroj]. ISSN 1339-3995, roč. 2, č. 1, 2014, s. 59–67.

*vať totožne ako pri iných peňažných nárokoch, a teda uplatní si ho priamo voči agentúre, prípadne voči právnenému zamestnávateľovi.*

Uvedené pravidlo, v zmysle ktorého si zamestnanec bude uplatňovať škodu voči svojmu riadnemu zamestnávateľovi a nie voči užívateľskému zamestnávateľovi, je pomerne jasné. Osobitnú pozornosť si však zaslúži zodpovednosť zamestnávateľa za úschovu zvrškov a osobných predmetov. Podľa § 151 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách. Citované ustanovenie nemožno vykladať inak, než že zamestnávateľ vystupuje ako povinný subjekt nielen vo vzťahu k zamestnancom, s ktorými je v pracovnom pomere, ale aj vo vzťahu ku všetkým tretím osobám, ak sú pre zamestnávateľa činné na jeho pracoviskách. Ide o fyzické osoby, ktoré nemusia byť so zamestnávateľom v pracovnoprávnom vzťahu.<sup>5</sup> Dočasne pridelený zamestnanec, ako osoba pracovne činná pre užívateľského zamestnávateľa, takémuto vymedzeniu vyhovuje. To však neznamená, že zamestnanec, ktorému bola spôsobená škoda stratou zvrškov alebo osobných predmetov odložených či uschovaných u užívateľského zamestnávateľa, nemôže túto škodu uplatňovať od právneho zamestnávateľa, resp. od agentúry, ktorá ho na výkon práce pridelila. V tomto smere možnosť uplatnenia náhrady škody voči riadnemu zamestnávateľovi ostáva zachovaná. Zároveň však, prihliadajúc na textáciu § 151 ods. 3 Zákonníka práce, vyjadrujeme presvedčenie, že zamestnanec môže náhradu takejto škody uplatniť aj priamo voči užívateľskému zamestnávateľovi z pozície osoby pre neho pracovne činnnej. Pridelený zamestnanec má teda de facto na výber voči ktorej osobe (skutočnému zamestnávateľovi alebo užívateľskému zamestnávateľovi) bude svoju škodu na odložených veciach uplatňovať.

## **1.1 Regresný nárok voči užívateľskému zamestnávateľovi**

Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi,

---

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-89603-31-2, s. 951.

ak sa s ním nedohodne inak (§ 58 ods. 12 Zákonníka práce). Podľa názoru právnej vedy *toto regresné právo je síce výslovne zmienené v § 58 ods. 7 ZP a vychádza zo vzťahu podľa § 58a ZP, má však povahu skôr obchodnoprávnej, resp. občianskoprávnej náhrady škody (a uplatnenia týchto pravidiel o náhrade škody) než pracovnoprávnej náhrady škody (kde ide o vzťah zamestnanec a zamestnávateľ).*<sup>6</sup> Dovolíme si polemizovať s týmto názorom. Aj keď bez rozporu nejde o typický individuálny pracovnoprávny vzťah, kde dominujú subjekty zamestnávateľ a zamestnanec, predsa len tento regresný vzťah so všetkými dôsledkami bude spadať pod reguláciu Zákonníka práce za prípadného subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka.

Zákonník práce vymedzuje vlastnú pôsobnosť na individuálne pracovnoprávne vzťahy *v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb* pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Individuálne pracovné vzťahy teda nemusia byť nutne len vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom (i keď tie dominujú), ale výnimočne aj medzi inými osobami, pokiaľ ide o vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce, ktoré sú upravené dostatočne komplexne v tomto kódexe. Regresný nárok na náhradu škody spôsobenej zamestnancovi, ktorý si bude uplatňovať agentúra dočasného zamestnávania alebo právny zamestnávateľ voči užívateľskému zamestnávateľovi, má teda základ v Zákonníku práce a spadá prioritne do pôsobnosti Zákonníka práce za subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka. Takýto výklad okrem iného znamená, že subjektívna premlčacia doba pre uplatnenie regresného nároku bude dvojročná a objektívna premlčacia doba trojročná, nie však štvorročná podľa ustanovení Obchodného zákonníka.

Vo vzťahu k právnej úprave regresu voči užívateľskému zamestnávateľovi, ktorý spôsobil škodu zamestnancovi, je taktiež pozoruhodné, že Zákonník práce, ktorý je vo svojej podstate kogentným kódexom, stanovuje uvedený regresný nárok s možnosťou odchyľnej úpravy („*ak sa s ním nedohodne inak*“ – § 58 ods. 12 ZP in fine). V praxi bude odchyľné dojednanie smerovať predovšetkým k možnosti či bližšej špecifikácii uplatnenia regresu nie priamo voči užívateľskému zamestnávateľovi, ale voči poisťovni, ktorá bude garantovať regresné plnenie. Do úvahy pripadajú aj tzv. záruky poisťovní, ktoré sú svojím obsahom obdobné bankovým zárukám. Vystáva však i otázka, či dispozičnú právomoc zmluvných strán, ktorú im Zákonník práce poskytuje, možno vnímať i tak, že právo na regresné plnenie sa zmluvne úplne vylúči, nadväzujúco či takéto vy-

<sup>6</sup> OLŠOVSKÁ, A. – TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S. – BULLA, M.: Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-8168-288-9, s. 206.

lúčenie práva na regres nebude posudzované ako neplatný právny úkon, ktorým sa zmluvná strana vopred vzdáva svojich práv. Zákonník práce stanovuje neplatnosť len toho právneho úkonu, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, to však neplatí pre zamestnávateľa. Obdobne Občiansky zákonník vo svojich všeobecných ustanoveniach chráni ako slabšiu zmluvnú stranu spotrebiteľa. V pozornosti treba mať aj ustanovenie § 574 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ktoré univerzálne zakotvuje, že dohoda, ktorou sa niekto vzdáva práv, ktoré môžu vzniknúť až v budúcnosti, je neplatná. Vo vzťahu k tomuto citovanému ustanoveniu možno v prvom rade namietat zákaz jeho subsidiárneho použitia, pokiaľ vychádzame z predpokladu, že regresný nárok na náhradu škody voči užívateľskému zamestnávateľovi je vzťahom pracovnoprávnym a predmetné ustanovenie nie je ukotvené vo všeobecných ustanoveniach Občianskeho zákonníka (prvá časť OZ), ktoré sú pre pracovnoprávne vzťahy výlučne subsidiárne prípustné. Ak by sme ale aj pripustili, že regresný nárok je vzťahom občianskoprávnym (viď názory právnej vedy citované vyššie), stále sa domnievame, že dispozitívnosť normy, priamo upravená v Zákonníku práce, má z povahy veci prednosť.

*Zákaz zmluvného vzdania sa práva pod sankciou neplatnosti by sa i v intenciách Občianskeho zákonníka mal vzťahovať na práva, ktoré sú priznávané zmluvným stranám kogentnou normou.* V tejto súvislosti nemožno hľadiet na všeobecnú úpravu náhrady škody ako na kogentné pravidlo, ktoré nemožno vylúčiť vopred, pokiaľ regresný nárok je *expressis verbis* upravený priamo v Zákonníku práce, a čo je rovnako dôležité, ak ide o dispozitívnu, nie kogentnú normu. Vychádzajúc z týchto právne relevantných úvah, sme presvedčení, že dispozičná právomoc umožňuje, i keď to nebude bežné, úplné vylúčenie možnosti regresného nároku. Náhrada škody tak bude plným podnikateľským rizikom agentúry alebo skutočného zamestnávateľa.

## **2 Náhrada škody spôsobená užívateľskému zamestnávateľovi**

V súvislosti s náhradou škody spôsobenej zamestnancovi sme opísali pravidlo, resp. vzájomné vzťahy pri uplatnení náhrady škody, ktoré logicky zodpovedajú celkovej konštrukcii vzájomných vzťahov pri dočasnom pridelení zamestnanca. Obdobne sa postupuje aj pri náhrade škody spôsobenej zamestnancom užívateľskému zamestnávateľovi. Počas dočasného pridelenia nevzniká medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom pracovný pomer, za-

mestnanec zostáva pracovnoprávne viazaný na skutočného zamestnávateľa, resp. agentúru dočasného zamestnávania. Preto aj prípadnú škodu, ktorú spôsobí zamestnanec užívateľskému zamestnávateľovi, si užívateľský zamestnávateľ nebude uplatňovať priamo od zamestnanca, ale od agentúry či právneho zamestnávateľa. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že užívateľský zamestnávateľ si môže od agentúry alebo skutočného zamestnávateľa, ktorý zamestnanca prideliť, uplatniť skutočnú škodu a aj prípadný ušlý zisk, a to bez ohľadu na to, či mu zamestnanec spôsobil škodu z nedbanlivosti alebo úmyselne. Avšak, pri regresnom nároku agentúry alebo skutočného zamestnávateľa voči zamestnancovi na náhradu škody budú platiť obmedzenia rozsahu náhrady škody predpokladané ustanovením § 186 Zákonníka práce. To znamená, že ak zamestnanec spôsobí škodu z nedbanlivosti a bez prítomnosti alkoholu alebo iných návykových látok, agentúra alebo vysielajúci zamestnávateľ si uplatnia náhradu škody len do výšky štvornásobku priemerného zárobku zamestnanca, bez ohľadu na to, aká bola skutočná škoda, ktorú museli priamo užívateľskému zamestnávateľovi nahradiť. Pri škode spôsobenej užívateľskému zamestnávateľovi prideleným zamestnancom ostáva teda väčšia časť podnikateľského rizika na agentúre, prípadne na skutočnom zamestnávateľovi.

Naostatok doplníme, že užívateľský zamestnávateľ si nemôže uplatňovať náhradu škody priamo voči zamestnancovi, ktorý škodu spôsobil, a to ani na základe iných než pracovnoprávných predpisov. Jednak použitie iných predpisov (napríklad Občianskeho zákonníka a jeho všeobecných ustanovení o náhrade škody) je pre opísané zodpovednostné vzťahy vylúčené, keďže náhrada škody je v Zákonníku práce upravená komplexne, zároveň i samotný Občiansky zákonník zakotvuje, že škoda je spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Tieto osoby samy za škodu takto spôsobenú podľa tohto zákona nezodpovedajú; ich zodpovednosť podľa pracovnoprávných predpisov nie je tým dotknutá. Výnimku tvorí iba situácia, ak zamestnanec spôsobí škodu užívateľskému zamestnávateľovi trestným činom, v takom prípade môže užívateľský zamestnávateľ škodu vymáhať na základe noriem trestného práva aj priamo od zamestnanca, právna možnosť uplatniť škodu voči agentúre alebo skutočnému zamestnávateľovi však tým nie je dotknutá.

## 2.1 Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách

Pri dočasnom pridelení vyvstáva v praxi mnohokrát otázka možnosti zaviazat' prideleného zamestnanca osobitnou zodpovednosťou za schodok na zve-

rených hodnotách, ktorý je povinný vyúčtovať. Pridelení zamestnanci sa totiž v početných prípadoch začleňujú do kolektívu kmeňových zamestnancov a ich pridelenie je vymedzené na dlhšiu dobu, často až na dobu dvoch rokov, pritom pracujú s hodnotami, ktoré sú určené na obeh a ktoré sú povinní vyúčtovať. Podľa platnej právnej úpravy užívateľský zamestnávateľ *nemôže s dočasne prideleným zamestnancom uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti*, výnimku tvorí možnosť zamestnávateľa vyslať prideleného zamestnanca na pracovnú cestu a už spomínaná spoluzodpovednosť za vyplatenie rovnako priaznivej mzdy.

Vychádzame pritom z § 58 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého *vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania*. Zákon nie celkom správne vymedzuje zákaz vykonávania právnych úkonov voči prideleným zamestnancom iba vo vzťahu k *vedúcim zamestnancom*. Citované ustanovenie ale nemožno vnímať doslovne, vyžaduje sa širší výklad. Nemožnosť uskutočnenia právnych úkonov sa pochopteľne neviaže len na osoby vedúcich zamestnancov, ale na užívateľského zamestnávateľa v širšom kontexte. Opačný výklad by bol nelogický a nezodpovedal by úmyslu zákonodarcu a napokon ani rozumnému usporiadaniu vzťahov. Pri ad absurdum doslovnom výklade by síce z možnosti uskutočňovania právnych úkonov boli vylúčení vedúci zamestnanci, ale nie štatutári či iní poverení zamestnanci. Možno iba zopakovať, že zákaz sa viaže na užívateľského zamestnávateľa a na všetky osoby, ktoré sú v jeho mene konať v intenciách ustanovenia § 9 Zákonníka práce.

Keďže užívateľský zamestnávateľ nemôže robiť právne úkony voči pridelenému zamestnancovi, v niektorých prípadoch užívateľskí zamestnávateľia hľadajú iný spôsob ochrany svojho majetku pred škodou, konkrétne uzatvárajú inominátne dohody, ktoré sa opierajú o ustanovenie § 421 Občianskeho zákonníka, v zmysle ktorého *každý, kto od iného prevzal vec, ktorá má byť predmetom jeho záväzku, zodpovedá za jej poškodenie, stratu alebo zničenie, ibaže by ku škode došlo aj inak*. Vychádzajú tak z presvedčenia, že takáto dohoda zakladá špecifický občianskoprávny druh zodpovednosti zamestnanca. S takým postupom však nemožno súhlasiť. I keď by takáto dohoda kopírovala obsah dohody o hmotnej zodpovednosti, bola by neplatná. Neplatnosť pritom možno odvodiť hneď niekoľkými právnymi argumentmi, v prvom rade takáto dohoda obchádza výslovný zákonný zákaz uskutočňovania právnych úkonov užívateľským zamestnávateľom voči pridelenému zamestnancovi, čo ju robí podľa § 39 Občianskeho zákonníka neplatnou. Taktiež nemožno ho-



voríť ani o inominátnej dohode pod režimom pracovného práva, keďže takúto možnosť vylučuje numerus clausus zmluvných typov, ktorý sa odvodzuje od § 18 Zákonníka práce.

Ak nemôže dohodu o hmotnej zodpovednosti s prideleným zamestnancom uzatvoriť priamo užívateľský zamestnávateľ, vyvstáva otázka, či môže dohodu uzatvoriť agentúra alebo zamestnávateľ, ktorý zamestnanca prideliuje, avšak predmetom hmotnej zodpovednosti budú zverené hotovosti, ceny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré sa nachádzajú u užívateľského zamestnávateľa a ktoré sa aj vyúčtujú užívateľskému zamestnávateľovi. Domnievame sa, že zákon takúto možnosť nevylučuje, dokonca na základe takejto dohody by mohla za istých podmienok vzniknúť i spoločná hmotná zodpovednosť prideleného zamestnanca spolu s kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa. Prísnu hranicu platnosti takejto dohody však tvorí všeobecný zákaz zneužitia práva, ktorý sa má v takomto prípade vykladať v prospech zamestnanca.

Hmotná zodpovednosť prideleného zamestnanca uzatvorená s agentúrou či právnym zamestnávateľom, ale smerujúca voči majetku užívateľského zamestnávateľa, je prípustná najmä v prípadoch pridelenia na dlhšie obdobie, avšak vždy za podmienky, že pridelený zamestnanec má nielen právnu, ale aj faktickú možnosť požiadať o vykonanie inventarizácie.

Uzavretie dohôd o hmotnej zodpovednosti medzi zamestnancom a agentúrou alebo právnym zamestnávateľom vo vzťahu k majetku užívateľského zamestnávateľa je z pohľadu užívateľského zamestnávateľa do veľkej miery nepraktické, a tak sa v praxi stáva, že užívateľský zamestnávateľ na základe dohody s agentúrou alebo právnym zamestnávateľom disponuje generálnym splnomocnením pre uzatvorenie takejto dohody. Nestotožňujeme sa s takýmto postupom. Hoc takéto generálne splnomocnenie nie je *expressis verbis* zákonom zakázané, nepochybne ale minimálne v rovine *de facto* potiera či obchádza zákaz uskutočňovania právnych úkonov užívateľským zamestnávateľom voči pridelenému zamestnancovi. Je preto otázne, či by dohoda o hmotnej zodpovednosti uzatvorená užívateľským zamestnávateľom na základe splnomocnenia od skutočného zamestnávateľa nebola v eventúálnom súdnom konaní považovaná za neplatnú na základe § 39 Občianskeho zákonníka.

## **2.2 Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov**

Obdobný problém ako pri zodpovednosti za schodok možno identifikovať i v prípade osobitnej zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov. Podľa § 185 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec zodpovedá za stratu ná-

strojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

Pri pohľade na zákonnú úpravu osobitnej zodpovednosti za stratu zverených predmetov sa prvotne treba vysporiadať s otázkou, či zákonodarca pri vymedzení slova „zamestnávateľ“ mal na mysli len právneho zamestnávateľa, alebo pod tento pojem možno zahrnúť i užívateľského zamestnávateľa. Ďalšia otázka smeruje k tomu, či prevzatie veci na základe písomného potvrdenia, ktoré zakladá osobitnú zodpovednosť, možno považovať za právny úkon, ktorý užívateľský zamestnávateľ nemôže v zmysle platnej právnej úpravy voči pridelenému zamestnancovi urobiť.

Ak sa zamyslíme a budeme hľadať rozumnú rovnováhu pre usporiadanie vzťahov užívateľského zamestnávateľa a prideleného zamestnanca, môžeme konštatovať, že sa javí prirodzeným, keby aj u prideleného zamestnanca vznikla pri prevzatí vecí proti písomnému potvrdeniu osobitná zodpovednosť za ich stratu. Táto skutočnosť však nevedie sama osebe k záveru, že zákonodarca pri vymedzení slova „zamestnávateľ“ mal na mysli zamestnávateľa v najširšom slova zmysle, teda vrátane užívateľského zamestnávateľa. Ak by sme pripustili takýto výklad, potom by sme užívateľského zamestnávateľa vedeli subsumovať pod každú normu pracovného práva, vždy tam, kde sa nachádza pojem zamestnávateľ, čo je nemysliteľné. Prístup zákonodarcu bol vždy opačný, pokiaľ pri vymedzení zákonných práv a povinností mal na mysli len užívateľského zamestnávateľa, vždy ho takto celým pojmom aj označil. Pojem zamestnávateľ vo vzťahu k osobitnej zodpovednosti teda vnímame užšie, iba vo vzťahu k skutočnému zamestnávateľovi.

Ostáva teda ešte zodpovedanie otázky, či písomné potvrdenie prevzatia vecí je právnym úkonom. Písomné potvrdenie smeruje k úprave zodpovednostných vzťahov v tom smere, že vzniká prezumpcia zavinenia, čo je zásadná zmena oproti všeobecnej zodpovednosti. A i keď písomné potvrdenie o prevzatí vecí nie je navonok natoľko formálny právny úkon ako dohoda o hmotnej zodpovednosti, mení vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán, a teda zodpovedá definícii právneho úkonu podľa § 34 Občianskeho zákonníka. Z tohto pohľadu by sme mohli obdobne ako pri zodpovednosti za schodok tvrdiť, že užívateľský zamestnávateľ nemôže sám voči pridelenému zamestnancovi založiť osobitný typ zodpovednosti za stratu prevzatých vecí v intenciách § 185 Zákonníka práce. Uvedený záver zodpovedá právno-formálnemu výkladu, nie však už reálnym potrebám užívateľského zamestnávateľa.

## Záver

Záverom sa vrátime k prvotnej myšlienke. Napriek širokému rozsahu agentúrneho zamestnávania a dôležitosti problematiky náhrady škody, je pre túto oblasť pracovnoprávných vzťahov príznačná takmer nulová judikatúra všeobecných súdov Slovenskej republiky, rovnako právna veda neposkytuje pevné postuláty na zodpovedanie všetkých nami načrtnutých otázok. Pritom predovšetkým otázka možnosti založenia osobitnej zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách a zodpovednosti za stratu prevzatých predmetov priamo voči užívateľskému zamestnávateľovi nie sú pseudoproblémy, ktoré majú svoje miesto len ex cathedra, ale ide o problémy, ktoré majú praktický dopad na prax, a tá sa s nimi vysporadúva nie vždy v súlade s platnou právnou úpravou.

Zákonník práce musí mať na pamäti ochranu zamestnanca ako slabšej strany, ale zároveň, tam, kde to zodpovedá rozumným a spravodlivým požiadavkám, poskytnúť ochranu aj zamestnávateľovi. Pod prizmou rozumného usporiadania vzťahov považujeme za vhodné, aby zákonodarca umožnil vznik osobitnej zodpovednosti za stratu prevzatých predmetov aj u prideleného zamestnanca, bez potreby osobitnej ingerencie agentúry či právneho zamestnávateľa a obdobne, aby sa vysporiadal s otázkou možnosti uzatvorenia dohody o hmotnej zodpovednosti. Určitým zdrojom inšpirácie môže byť právna úprava Českej republiky, ktorá umožňuje vznik osobitných prípadov zodpovednosti zamestnanca aj pri dočasnom pridelení. Samozrejme, úplné kopírovanie právnej úpravy § 309 ods. 7 Zákonníka práce Českej republiky, v intenciách ktorej, *ak medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom agentúry majú byť prijaté opatrenia k vyššej ochrane majetku užívateľa, nesmú byť tieto opatrenia menej výhodné než je zákonná úprava osobitných zodpovedností*, neprichádza do úvahy, a to vzhľadom na možnosť aplikácie inominátnych dojednaní podľa českého pracovného práva. Za svoje si možno ale vziať to, že táto problematika si našla v Zákonníku práce aspoň stručnú samostatnú úpravu.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, 678 s., ISBN 978-80-89393-42-8.
- BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 1264 s., ISBN 978-80-89603-31-2.
- DOLOBÁČ, M.: Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania. In: Studia Iuridica Cassoviensia [elektronický zdroj]. ISSN 1339-3995, roč. 2, č. 1, 2014, s. 59–67.

- MACHUČA, T.: Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. In: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html> [elektronický zdroj].
- OLŠOVSKÁ, A. – TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S. – BULLA, M.: Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 384 s., ISBN 978-80-8168-288-9.
- OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 304 s., ISBN 80-8893-133-9.
- VOJTKO, J.: Súčasnosť a budúcnosť agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike; Justičná revue, 67, 2015, č. 1, s. 47–64.

# PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY ZAMĚSTNANCE PŘED DISKRIMINACÍ A JEJICH ODRAZ V JUDIKATUŘE SOUDŮ ČR

## REMEDIES OF PROTECTION FROM DISCRIMINATION AND THEIR REFLECTION IN JURISPRUDENCE OF COURTS IN THE CZECH REPUBLIC

*JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.*

*Katedra soukromého práva a civilního procesu, Právnická fakulta,  
Univerzita Palackého v Olomouci*

### **Abstrakt**

Právní prostředky ochrany před diskriminací vycházejí z práva EU a judikatury Soudního dvora EU. V České republice jsou právní prostředky ochrany před diskriminací upraveny zejména zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Antidiskriminační zákon vymezuje v ust. § 10 upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a také přiměřené zadostiučinění. Náhradu nemajetkové újmy v penězích lze přiznat tehdy, pokud byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Vzhledem k tomu, že náhrada nemajetkové újmy v penězích je přiznána výjimečně, nejsou opatření k odstranění následků diskriminace způsobilá zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu obětí diskriminace. Vzhledem k problematické vymahatelnosti práva v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace bylo do občanského soudního řádu vloženo ust. § 133a, které upravuje sdílené důkazní břemeno. Diskriminační jednání se však žalobci u soudu nepodaří vždy prokázat.

### **Abstract**

Remedies of protection from discrimination root from the law system of EU and jurisprudence of the Court of the EU. In the Czech Republic the remedies are encribed especially by law č. 198/2009 Sb., about equal handling and of protection from discrimination. The Antidiscrimination Law states in article § 10 cessation of discrimination, removal of consequences of discrimination and aswell a compensation. The compen-

sation of non-penicuniary harm in money can be awarded, when a dignity and respect was harmed and aswell the position in society. Even though the non-penicuniary harm in monetary remedy is awarded rarely, the measures of solving the discrimination case are not eligible nor able to maintain a real protection of the victim. Because of problematical enforcement of the law in cases of harm of equal handling and in cases of discrimination was implemented an article § 133a into Civil procedure code which states shared burden of proof. The dicrimination is however not always proofed.

### **Klíčová slova**

směrnice EU, zákoník práce, antidiskriminační zákon, formy diskriminace, upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřené zadostičení, sdílené důkazní břemeno

### **Key words**

directive of EU, labor code, antidiscrimination law, form of discrimination, cessation of discrimination, removal of consequences of discrimination, adequate compensation, shared burden of proof

## **1 Právní prostředky ochrany vyplývající ze směrnic EU a judikatury SDEU**

V oblasti zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení byla přijata Evropskou unií směrnice č. 2006/54 o rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to v přístupu k zaměstnání nebo povolání, odbornému vzdělávání a odměňování. Tato směrnice nahradila směrnice ze 70. let 20. století. Směrnicí č. 2000/43 byla zavedena zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnicí č. 2000/78 byl stanoven obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání v oblasti boje proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání a upraveny podmínky přístupu k zaměstnání nebo povolání, vzdělávání a podmínky odměňování. První směrnice, která se výslovně zabývala nerovným postavením oběti v diskriminačních sporech, byla směrnice Rady ES č. 97/80/EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Ve všech zmiňovaných směrnicích je ustanovení o přenesení důkazního břemene, které je vyjádřeno jako povinnost členského státu přijmout v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé

nebo nepřímé diskriminaci, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.<sup>1</sup> Členské státy jsou povinny stanovit systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení směrnic.

Sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující (čl. 25 směrnice č. 2006/54) a podle čl. 18 směrnice č. 2006/54 (konsolidovaného znění) nesmí být náhrada nebo vyrovnání omezeny stanovením horní hranice předem, s výjimkou případů, kdy jediná škoda spočívá v nepříjetí do zaměstnání.

Z uvedených směrnic vyplývá, že směrnice EU neukládají povinnost zaměstnavateli, který je původcem diskriminace, uzavřít s diskriminovaným uchazečem pracovní smlouvu, ale předpokládají, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení dotčeného zákazu přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek. Odškodnění musí jít tedy nad rámec čistě symbolického odškodnění.<sup>2</sup> V případě Draehmpaehl Soudní dvůr EU uvedl, že pokud členský stát stanoví možné odškodnění výší tří měsíčních výdělků, není takové ustanovení v rozporu se směrnicemi, pokud by uchazeč o zaměstnání dané místo neobdržel ani v případě, kdy by k diskriminaci nedošlo. Naproti tomu je v rozporu se směrnicí, pokud vnitrostátní ustanovení určují a priori maximální strop tří měsíčních výdělků jako výši odškodného, na které si může činit nárok uchazeč diskriminovaný při přijímání nových pracovníků z důvodu pohlaví v případě, kdy by uchazeč místo získal, kdyby výběr probíhal bez diskriminace.<sup>3</sup> Ustanovení, která stanoví globální strop at už ve výši trojnásobku (šestinásobku) výdělků, mohou poškozené uchazeče od uplatnění jejich práv odrazovat.

Soudní prostředky ochrany před diskriminací by měly být: a) skutečně reálně využitelné; b) dostupné všem osobám dotčeným porušením zákazu diskriminace; c) spolehlivé; d) dostatečně účinné a efektivní. Přestože komunitární právo nepředepisuje konkrétní sankce či postupy, které mají členské státy apli-

<sup>1</sup> K ochraně zaměstnance před diskriminací viz BARANCOVÁ, H.: Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou. Bratislava: Sprint 2, 2014.

K základům práva EU např. KOMENDOVÁ, J.: *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. S. 85.

<sup>2</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984, sp. zn.: 14/83 ve věci Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko. Online. Citováno 31. 10. 2016. Dostupné na [http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0014-1983-200407000-05\\_00.html](http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0014-1983-200407000-05_00.html).

<sup>3</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 4. 1997, sp. zn. C-180/95 ve věci Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG.

kovat, a proto je výhradně na jejich rozhodnutí, jaké vhodné řešení si ten který členský stát zvolí, musí vnitrostátní úprava vést k dosažení tohoto cíle.<sup>4</sup>

Antidiskriminační žaloba se kvalitativně odlišuje od běžné žaloby proti zá-  
sahu do osobnosti fyzické osoby. Smyslem sankce je jednak odradit diskrimi-  
nující osobu od diskriminačního jednání, což lze označit za speciální prevenci,  
a také odradit precedentním účinkem judikatury ostatní osoby od podobného  
jednání (generální prevence).<sup>5</sup>

## 2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v České republice

Jednou ze základních zásad pracovního práva vyjádřených v ust. § 1a odst. 1  
písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je zásada rovného zacháze-  
ní se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.<sup>6</sup> Tato zásada je jednou ze zásad,  
které vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zásada rovného zachá-  
zení a zákazu diskriminace navazuje na čl. 1 LZPS a je dále rozvedena v an-  
tidiskriminačním zákoně č. 198/2008 Sb. (dále též AntiDZ) a pro oblast prac-  
ovněprávních vztahů v ust. § 16 a 17 ZP. Ze zásady vyplývá, že zaměstnavatel  
musí po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu zacházet se zaměstnanci  
stejným způsobem, nikoho z nich nesmí neznevýhodňovat ani nezvýhodňovat  
z důvodu diskriminačních znaků. V ust. 17 odkazuje zákoník práce v oblasti  
právních prostředků ochrany před diskriminací na antidiskriminační zákon.

### 2.1 Právní prostředky ochrany podle antidiskriminačního zákonu

V případě zásahu do osobnostní sféry má zaměstnanec právo se domáhat  
ochrany podle ust. § 10 AntiDZ. Pokud dojde podle ust. § 10 odst. 1 k poru-  
šení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k dis-

<sup>4</sup> ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, H.: Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracov-  
něprávních vztazích. In: Sborník z konference Dny práva 2012. Brno. Online. Citováno  
31. 10. 2016. Dostupné na [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2012/files/  
Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf).

<sup>5</sup> KÜHN, Z. In: BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání.  
Praha: C. H. Beck, 2010. S. 297.

<sup>6</sup> Tato zásada byla obsažena i v § 1 odst. 3–10 zákona 65/1965 Sb., ve znění novely  
z. č. 155/2000 Sb. Viz také např. MATYÁŠEK, P.: *Poslední vývoj právní úpravy zákazu  
diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu  
a práva. Praha. ISSN 0231-6625. Roč. 140, č. 5 (2001), s. 491–503.



kriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích (ust. § 10 odst. 2 AntiDZ). Výši náhrady může určit pouze soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo (ust. § 10 odst. 3 AntiDZ). Příslušným soudem k podání žaloby podle ust. § 10 AntiDZ je okresní soud, který ve věcech pracovních je podle ust. § 36a odst. 1 písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, obsazen senátem složeným z předsedy a dvou přísedících.

V případě, že se zaměstnanec stane obětí diskriminačního jednání, tak lze předpokládat, že se bude domáhat ochrany nejprve u zaměstnavatele. Pokud má za to, že se ochrany nedomůže nebo náprava nebyla vyhovující, může se obrátit se stížností na inspekci práce nebo přímo s žalobou na soud.<sup>7</sup> Právní úprava ale nestanoví postup, takže to nevylučuje možnost podat přímo žalobu. Dalším orgánem, který přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami zejména poskytováním metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, je Veřejný ochránce práv.

Antidiskriminační zákon rozlišuje situaci, kdy diskriminační zásahy trvají, tedy se zaměstnancem zaměstnavatel jedná nerovným a diskriminačním způsobem a zaměstnanec se obává jejich opakování. V tomto případě má zaměstnanec právo se domáhat upuštění od těchto neoprávněných zásahů. Může se jednat o nerovné zacházení, sexuální obtěžování, diskriminaci při odměňování zaměstnanců atd. Zdržovací žaloba musí v petitu přesně popsat, v čem žalobce spatřuje diskriminaci a jakých zásahů se má zaměstnavatel zdržet. Podle judikatury EU se za upuštění od nerovného jednání zaměstnavatele považuje aplikace stejné úpravy na zaměstnance, jako se aplikuje na ostatní stejné či srovnatelné zaměstnance.<sup>8</sup> Nárok na odstranění nerovného zacházení lze uplatnit jen za trvání pracovního poměru.

<sup>7</sup> ŠTANGOVÁ, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 176.

<sup>8</sup> Rozsudek Soudního dvora EU č. 71/85, *Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging*, bod 22.

Pokud již došlo k ukončení zásahů proti rovnému zacházení nebo diskriminace, pak může zaměstnanec požadovat odstranění následků těchto zásahů a přiměřené zadostiučinění.

Způsob odstranění následků by měl odpovídat obsahu, formě a rozsahu neoprávněného diskriminačního zásahu.<sup>9</sup> Oběť diskriminace musí v žalobě, kterou se domáhá morálního zadostiučinění, určit formu tohoto zadostiučinění, diskriminovaný zaměstnanec se domáhá obnovení stavu, který tu byl před neoprávněným zásahem. Odstraněním důsledků diskriminace ale zřejmě nemůže být žaloba na přijetí diskriminovaného žadatele do pracovněprávního vztahu. Nároku na odstranění závadného stavu lze využít jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení.

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, jakých nároků se zaměstnanec může o soudu domáhat.<sup>10</sup> „*Nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat (tzv. zdržovací, neboli negatorní žalobou), aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je, aby toto porušování (diskriminace) trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Z toho plyne, že právní prostředek tohoto druhu nemá místo tam, kde porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace již byly ukončeny (dokonány) a netrývají, popř. kde neexistuje žádné bezprostřední nebezpečí (hrozba) jejich uskutečnění či opakování v budoucnu. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro to, aby bylo zaměstnavateli uloženo upustit od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je přitom rozhodující stav v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.).“ Aby mohla být žaloba na odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace úspěšná, musí následky tohoto porušování (diskriminace) v době rozhodování soudu trvat, to je zachováno i v případě, že porušování samo nebo diskriminace již pominuly. Způsob jejich odstranění navržený zaměstnancem v žalobě musí být zároveň přiměřený porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, k nimž v konkrétním případě došlo. Přiměřenost způsobu odstranění následků tohoto porušování (diskriminace) pak bude vždy záviset na konkrétních okolnostech každého případu a jeho volba musí vždy odpovídat povaze a rozsahu porušování (diskriminace), jehož následky mají být odstraněny. Při posuzování přiměřenosti způsobu odstranění následků porušování práv a po-*

<sup>9</sup> ŠVESTKA, J. a kol.: *Občanský zákoník I. Komentář*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck, 2008. s. 181.

<sup>10</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2014 sp. zn.: 21 Cdo 4429/2013.

vinnosti vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace navrženého zaměstnancem je třeba se zabývat i tím, zda navržený způsob odstranění těchto následků – jestliže by byl převzat do výroku rozhodnutí soudu – by bylo možné vykonat prostředky soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce.

Pokud k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci došlo před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání), není podle soudu přiměřeným způsobem odstranění následků tohoto porušování nebo diskriminace, jehož by se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat, přijetí zaměstnance do pracovního poměru zaměstnavatelem, který jej odmítl přijmout na základě porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace. Pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele, a zaměstnavatel proto není povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu (popřípadě ho jmenovat na vedoucí pracovní místo), kterou se zakládá pracovní poměr.

Účelem přiměřeného zadostiučinění je přiměřeně, tj. s ohledem na všechny okolnosti konkrétního případu v co nejúčinnější míře, vyvážit a zmírnit nepříznivé následky nerovného zacházení a diskriminace na straně zaměstnance. Přiměřeně zadostiučinění může podle ust. § 10 odst. 1 spočívat v omluvě, jakožto morální satisfakci, která je vyjádřena v žalobě nebo zaslána žalobci dopisem, příp. uveřejněna způsobem obvyklým mezi zaměstnanci žalovaného zaměstnavatele nebo i zveřejněna v tisku. Omluvu za diskriminační jednání můžeme považovat ale za dostačující v podstatě jen v případech, kdy ji za dostačující považuje sám obtěžovaný. Ve většině případů ukončení diskriminace i příp. morální zadostiučinění samo o sobě k nápravě nepostačí. Podle ust. § 10 odst. 2 lze požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích je antidiskriminačním zákonem považováno spíše za výjimečný případ. Soud by měl přihlédnout k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.<sup>11</sup> Pro vymezení snížení důstojnosti a vážnosti ve společnosti ve značné míře je použitelný rozsudek Nejvyššího soudu,<sup>12</sup> ve kterém se uvádí, že „*snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře je pak třeba vymezit tak, že jde o nemajetkovou újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzické osoby, kterou tato fyzická osoba*

<sup>11</sup> ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. S. 109.

<sup>12</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2003 sp.zn.: 30 Cdo 2005/2003.

vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocituje a prožívá jako závažnou“. Soud musí hodnotit „oprávněnost požadavku na přisouzení náhrady nemajetkové újmy v penězích tak, zda ke snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti došlo ve značné míře a hodnotit jak podle celkové povahy případu, tak podle jeho jednotlivých okolností. Současně musí přihlížet i k tomu, že tato forma zadostiučinění je právním institutem do jisté míry výjimečného charakteru, který se uplatní právě jen za splnění zákonem stanovených předpokladů“.

Nejvyšší soud se věnoval povaze přiměřeného zadostiučinění v penězích.<sup>13</sup> Podle soudu „zadostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního významu nelze vylučovat. Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, ze které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti, pocítovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.“ Nejvyšší soud připouští v uvedeném rozsudku kromě satisfakční funkce i funkci preventivní. V pracovníprávní oblasti se vlastní prevence uplatní zpravidla u konkrétního zaměstnavatele, v případech, ve kterých by byla např. omluva zveřejněna v tisku, pak by prevenční záběr byl širší.

## 2.2 Právní prostředky ochrany v občanském zákoníku, zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a v zákoně o vojácích z povolání

Text ust. § 10 odst. 2 AntiDZ vycházel ze znění § 13 občanského zákoníku (1964). Současný občanský zákoník<sup>14</sup> však neváže poskytnutí náhrady v penězích na značné snížení důstojnosti a jeho vážnosti ve společnosti.<sup>15</sup> Podle ust.

<sup>13</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 10. 2009 sp. zn.: 30 Cdo 4431/2007.

<sup>14</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>15</sup> PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovníprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015.

§ 2956 vznikne-li škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu, mezi něž patří i právo na ochranu osobnosti upravené v ust. § 81 a násl., nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil. Za nemajetkovou újmu se považují způsobené duševní útrapy. Podle § 2957 musí být způsob a výše přiměřeného zadostiučinění určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslná způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala. Vzhledem k tomu, že občanský zákoník by se použil v občanskoprávních sporech např. v sousedských sporech, ve kterých se objevila diskriminace např. z důvodu rasy, má poškozený přímo ze zákona lepší možnost získat přiměřené zadostiučinění v penězích než podle ust. § 10 odst. 2 AntiDZ. Poškozený nemá možnost volby, zda bude postupovat podle OZ nebo AntiDZ. Pokud spadá jeho spor pod předmět úpravy vymezené AntiDZ, pak se postupuje podle něj, protože ve vztahu k občanskému zákoníku je *lex specialis*.

V českém právním řádu dále zůstávají duplicitní nároky právních prostředků ochrany před diskriminací v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Novelizacemi učiněnými před vstupem do EU ještě před účinností AntiDZ byla vložena do těchto zákonů ochrana před nerovným zacházením a diskriminací. Podle ust. § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Vzhledem k tomu, že rozhodnutí služebního funkcionáře o tom, zda se příslušník bezpečnostních sborů stal obětí nerovného zacházení a diskriminace, je správním rozhodnutím, budou diskriminační spory rozhodovat správní soudy, pokud se diskriminace stala v důsledku správního rozhodnutí, nezákonného zásahu, pokynu nebo donucení správního orgánu, příp. proti nečinnosti správ-

ního orgánu.<sup>16</sup> V případě, že by ve služebním poměru došlo k porušení práv jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, pak by příslušník bezpečnostních sborů věc žaloval u civilního soudu. Stejně tak náhradu škody v penězích by požadoval u okresního soudu v civilním soudním řízení.

Podle ust. § 2 odst. 5 zákona o vojácích z povolání má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto nerovného a diskriminačního jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání. Zákon o vojácích z povolání neobsahuje nároky na přiměření zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy v penězích. Při uplatnění těchto nároků se bude postupovat podle antidiskriminačního zákona. V případech obrany proti rozhodnutí služebního funkcionáře se bude postupovat podobně jako podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, tedy ve správním soudnictví. Nelze ale vyloučit, že budou probíhat duplicitní řízení, správní i civilní.

### 2.3 Judikatura ve věcech odstranění následků diskriminace

Antidiskriminační zákon obsahuje právní prostředky ochrany tak, aby zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace byla dodržována. O efektivnosti právní úpravy dostatečně vypovídá judikatura soudů všech stupňů.

Jedním z mála případů, kdy byla prokázána diskriminace v pracovněprávních vztazích v přístupu k zaměstnání, je rozsudek Městského soudu v Praze,<sup>17</sup> který případ řešil jako ochranu osobnosti. Uchazeč o zaměstnání se dostavil k zaměstnavateli, který inzeroval nabídku na místo pomocník – uklízeč. Zaměstnavatel ho odmítl a do doporučenky výslovně uvedl, že ho nezaměstná z důvodu, že má záznam v rejstříku trestů pro trestný čin zanedbání povinné výživy. Soud určil, že musí zaslat žalobci omluvný dopis a zaplatit částku 51 tisíc Kč. V uvedeném případě se jednalo o nerovné zacházení při přijímání do zaměstnání. Tento případ je spíše bílou vránou mezi ostatními spory, ovšem bílá vrána není zase tak bílá, protože zaměstnavatel skončil v insolvenční a náhradu nemajetkové újmy nikdy nezaplatil.

Dalším případem, ve kterém Nejvyšší soud řešil odstranění následků diskriminace a přiměřené zadostiučinění, byl případ letušky, která pracovala u zaměstnavatele Českých aerolinií, a. s.,<sup>18</sup> na základě pracovní smlouvy jako vedoucí kabiny. Druh práce byl postupně rozšiřován o práci inspektora jakosti, instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele a prodlužován vždy

<sup>16</sup> KÜHN, Z. In: BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. S. 308.

<sup>17</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2012 sp. zn.: 37 C 2/2011-72.

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010 sp. zn.: 21 Cdo 1743/2009.

na dobu určitou o jeden rok. Při kontrole osobních zavazadel provedené žalovaným dne 22. 2. 2003 po přeletu linky OK LCA-PRG byly v jejím saku nalezeny věci z majetku zaměstnavatele. Zaměstnankyně namítala, že se jednalo o včas neuklizené věci, které chtěla předat pracovníkům cateringu, a spatřovala zásah do osobnostních práv v tom, že se o ní hovořilo jako o osobě, která „kradla“, a že ostatním zaměstnancům musela vysvětlovat, k čemu došlo. Po tomto incidentu zaměstnavatel – oproti ostatním zaměstnancům na stejné pozici – neprodloužil výkon práce instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele. Tím vznikla žalobkyni škoda ve výši 63.121,- Kč, spočívající v ušlém příplatku za výše uvedené letové funkce. Soud vyhověl žalobě ohledně nároku žalobkyně na písemnou omluvu žalovaného, protože došel k závěru, že „žalovaný svým přístupem k žalobkyni porušil svou povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, protože k žalobkyni nepřistupoval stejně jako k ostatním palubním průvodčím v pozici jako žalobkyně a nedal jí příležitost dosáhnout funkčního postupu v zaměstnání spočívající ve výkonu práce instruktor a inspektor“. Proto shledal požadavek žalobkyně na přiměřené zadostiučinění formou písemné omluvy za opodstatněný, avšak zároveň podle jeho názoru za „postačující“, jestliže za situace, kdy „nebylo prokázáno, že by důstojnost nebo vážnost žalobkyně na pracovišti byla značně snížena“, „neshledal důvody pro přiznání nemajetkové újmy v penězích“. Nárok žalobkyně na náhradu nemajetkové újmy ve výši 100.000,- Kč byl zamítnut. Náhrada škody ve výši 63.121,- Kč byla Nejvyšším soudem posouzena podle ust. § 265 odst. 2 ZP, podle kterého zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. V této části byly rozsudky soudu I. a II. stupně zrušeny a vráceny zpět k dalšímu řízení.

Ve většině případů projednávaných soudy se však žalobci zpravidla nepodařilo prokázat snížení důstojnosti zaměstnance, i když např. mohlo dojít k porušení pracovněprávních předpisů. Za nepřijatelný zásah lze v těchto sporech považovat pouze takové jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobkyně, která se domáhala zaplacení částky 500.000,- Kč jako „odškodné za právní poškození, které na ní žalovaná spáchala“, vzhledem k tomu, že diskriminační jednání a ponižování její důstojnosti ze strany zaměstnavatele spatřovala v tom, že její pracovní směny u zaměstnavatele trvaly namísto 12 hodin i 14 hodin a že „ze strachu ze ztráty zaměstnání



byla nucena podepisovat ve výkazech "pracovní dobu v délce pouze 12 hodin. V projednávané věci z výsledků dokazování vyplynulo, že k překročení maximální délky směny došlo nejenom u žalobkyně, ale i u dalších zaměstnanců – žen i mužů.<sup>19</sup>

### 3 Dokazování v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace

Vzhledem k problematické vymahatelnosti práva v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace bylo do občanského soudního řádu vloženo ust. § 133a, které je transpozicí směrnice Rady ES č. 97/80/EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace za základě pohlaví. Toto ustanovení představuje přenesení (sdílení) důkazního břemene. Judikatura SDEU tuto koncepci rozvinula do podoby tzv. důkazu na první pohled (důkaz prima facie) a potvrdila požadavek na přenesení důkazního břemene na žalovaného, „neboť jinak by zaměstnancům, kteří se pokládají za oběť diskriminace, bylo nemožněno princip rovné odměny účinně prosadit“.<sup>20</sup> Oběť nerovného zacházení a diskriminace se nachází ve velmi obtížné situaci a v případě nepřenesení důkazního břemene by se v podstatě nedomohla ochrany.

Pokud žalobce v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Povinnost tvrdit a prokázat musí diskriminovaná osoba. Zaměstnavatel musí prokázat, že dodržel zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace a dále že jeho jednání nemělo diskriminační motiv.

Podle judikatury však ust. § 133a odst. 1 o. s. ř. „nelze vykládat tak, že by se přesunutí důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele nebo potenciálního zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci, tedy že by zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) stačilo pouze skutkově

<sup>19</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 7. 2008 sp. zn.: 21 Cdo 2875/2007.

<sup>20</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 10. 1993, sp. zn. C-127/92 ve věci Dr. Pamela M. Enderby c. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health. Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. 5. 1995, sp. zn.: C-400/93 ve věci Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S.



tvrdit, že došlo k závadnému (diskriminačnímu) jednání zaměstnavatele a že na zaměstnavateli by bylo prokázat, že k takovému jednání nedošlo. Zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) musí v občanském soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným (znevýhodňujícím) způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) se v ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li toto jednání spočívající v konkrétních skutkových okolnostech z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.<sup>21</sup>

Judikatura Ústavního soudu<sup>22</sup> i Nejvyššího soudu vyžaduje, aby žalobce tvrdil a prokázal, že byl znevýhodněn ve srovnání s jinými, a teprve poté se vychází z domněnky existence diskriminačního motivu. Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytnul náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s ostatními zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. za prokazané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo že z řízení jinak vyplýne, že vůči svým zaměstnancům neporušil zásadu rovného zacházení.<sup>23</sup> Tento případ paní Ing. M. Čauševič byl mediálně známý. Zaměstnankyně byla jednáním žalované (jejího představenstva) vyloučena z možné účasti v dalším výběrovém řízení, přestože nebyla v prvním výběrovém řízení vyhodnocena jako uchazečka nesplňující stanovené podmínky. Tím byla ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči znevýhodněna v přístupu k práci finančního ředitele žalované společnosti. Žalobkyně v průběhu řízení tvrdila, že důvodem k její diskriminaci, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo ženské pohlaví.

<sup>21</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012 sp. zn.: 21 Cdo 572/2011.

<sup>22</sup> Nález pléna Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006 sp. zn.: Pl. ÚS 37/04, publikován pod č. 419/2006 Sb.

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009 sp. zn.: 21 Cdo 246/2008.

Důkaz „prima facie“ zřejmě nelze přinést zejména ve sporech, které se týkají sexuálního obtěžování. Nejvyšší soud neuvěřil zaměstnankyni Hasičského záchranného sboru Pardubického kraje, že ředitel kanceláře krajského ředitele porušil v pracovněprávních vztazích zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásadu zákazu ponižování lidské důstojnosti tím, že zejména naléhal na skončení služebního poměru zaměstnankyně, vysmíval se jejímu osobnímu vztahu a zpochybňoval její morální a pracovní kvality.<sup>24</sup> Uvedená jednání považoval soud za neurčitá. Zaměstnankyně neuvedla konkrétní skutkové okolnosti, v nichž se jednání jejího nadřízeného konkrétně projevilo, proto nebylo možné ani aplikovat ust. § 133a o. s. ř. Teprve ve chvíli, kdy jsou skutková tvrzení prokázána, je důsledkem aplikace ustanovení § 133a o. s. ř. vyvratitelná domněnka, že motivací těchto závadných jednání byl některý ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů tvrzených žalobkyní. Zaměstnavatel neunese důkazní břemeno tehdy, pokud neprokáže, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.

Další možností obrany zaměstnance proti nerovnému zacházení a diskriminaci je podat stížnost na příslušný inspektorát práce. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, postihuje přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení, které spočívají v nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, příp. diskriminuje zaměstnance ve smyslu ust. § 16 zákoníku práce. Za přestupek i správní delikt lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. V případě totožného okruhu účastníků řízení a totožného skutku bude civilní soud v pracovněprávních věcech podle ust. 135 o. s. ř. vázán rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních předpisů, a kdo je spáchal. V tomto případě by se zvýšila možnost prokázat nerovné zacházení nebo diskriminaci i v soudním řízení.

## Závěr

Nároky zaměstnance v případě zásahu do osobnostní sféry upravuje ust. § 10 AntiDZ. Pokud došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má poškozený zaměstnanec právo

---

<sup>24</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2013 sp. zn.: 21 Cdo 867/2011.

i na přiměřené zadostiučinění, a také na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Podmínkou je snížení dobré pověsti, důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti. Díkce antidiskriminačního zákona způsobuje, že v diskriminačních sporech před českými soudy nejsou podle mého názoru odstraněny následky diskriminace a není zajištěna skutečná a účinná právní ochrana. Způsob a výši přiměřeného zadostiučinění by měl antidiskriminační zákon určit tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, tak jako to v současné době stanoví občanský zákoník. Pokud zaměstnanec utrpí věcnou škodu, může ji požadovat podle ustanovení zákoníku práce.

Ministerstvo spravedlnosti vede od roku 2010 evidenci soudních rozhodnutí, ve kterých byla namítána diskriminace. Počet sporů se počítá na desítky v celé ČR a ve většině případů byla žaloba zamítnuta nebo bylo řízení zastaveno. Nejčastěji namítaným diskriminačním důvodem je věk a pohlaví. Soudní spory lze rozdělit na spory, ve kterých je namítáno nerovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích, a dále pracovněprávní spory např. o neplatnost skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, spory v otázkách odměňování, pracovních podmínek apod., ve kterých byla uplatněna námitka diskriminace jako důvod jednání zaměstnavatele. V těchto sporech byli žalobci na rozdíl od diskriminačních sporů ve více případech úspěšní, kdy soud dospěl k závěru, že např. skončení pracovního poměru je neplatné a namítanou diskriminaci už vůbec neřešil.

Petit žaloby požadující zadostiučinění v antidiskriminačních sporech musí obsahovat i jeho peněžitou výši. Návrh na zahájení občanského soudního řízení ve věcech diskriminace, jehož předmětem není peněžité plnění, je stanoven z. č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve výši 2 000 Kč. Pokud návrh obsahuje i přiznání peněžitého plnění, pak do částky 20 000 Kč je poplatek ve výši 1 000 Kč, v částce nad 20 000 až do 40 miliónů se vypočítává z této částky ve výši 5 %. V literatuře se uvádí, že tato praxe oslabuje účinnou ochranu obětí diskriminace ve smyslu směrnic EU i judikatury SD EU, a zvažuje se, zda by nebylo vhodnější v těchto případech určit zákonem přiměřenou částku tak, aby účinná ochrana proti diskriminaci byla dostupná všem osobám, které se cítí být poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení.<sup>25</sup> Doposud nejvyšší částku (1 500 000,- Kč) požadovala zaměstnankyně Ministerstva zahraničních věcí působící u zastupitelského úřadu v Tripolisu jako náhradu za nemajetkovou újmu vyplývající z nerovného zacházení s muži a ženami ze strany

<sup>25</sup> KÜHN, Z. In: BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. S. 302.

jejího nadřízeného a dále v řízení o ukončení určení ke styku s utajovanými skutečnostmi. Na soudních nákladech zaplatila přes 170 tisíc Kč.<sup>26</sup>

Kancelář Veřejného ochránce práv prováděla v roce 2015 výzkum zaměřený na zkušenost fyzických osob s nerovným zacházením a diskriminací. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že většina respondentů by nepodnikla právní kroky, protože nedůvěřovali institucím, že by případ mohly vyřešit (43 %). Další bariérou byl nedostatek důkazů (28 %) nebo nevěděli, na koho se mají obrátit (27 %), nebo měli obavy z negativních důsledků (27 %). Většina respondentů by se obrátila na policii, inspekční orgány, Veřejného ochránce práv, odbory nebo nevládní organizace. Na právníka a soud by se obracela pouhá 4 % respondentů.<sup>27</sup>

Z výše uvedených závěrů je zřejmé, že žaloby v oblasti rovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních věcech jsou zpravidla zamítány z důvodu výkladu sdíleného důkazního břemene, které ve většině případů žalobce nebo spíše žalobkyně neunesou. Pouze v případech ryze pracovněprávních, kde byla námitka diskriminace uplatněna jen doplňkově, byli žalobci ve větší míře úspěšní.

## Literatura

- BARANCOVÁ, H.: *Ochrana zamestnanca pred diskriminaciou*. Bratislava: Sprint 2, 2014.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2 vydání. Praha: C. H. Beck, 2015.
- BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- KOMENDOVÁ, J.: *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016.
- MATYÁŠEK, P.: *Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha. ISSN 0231-6625. Roč. 140, č. 5 (2001), s. 491–503.
- PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015.
- ŠABATOVÁ, A. a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Brno. 2015.

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010 sp. zn.: 21 Cdo 3819/2008.

<sup>27</sup> ŠABATOVÁ, A. a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Brno. 2015. s. 21.

- ŠVESTKA, J. a kol.: *Občanský zákoník I. Komentář*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck, 2008.
- ŠTANGOVÁ, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
- ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, H.: Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovních vztazích. In: *Sborník z konference Dny práva 2012*. Brno. Online. Citováno 31. 10. 2016. Dostupné na [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf).
- Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984, sp. zn.: C-14/83 ve věci Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko.
- Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 4. 1997, sp. zn. C-180/95 ve věci Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilienservice OHG.
- Rozsudek Soudního dvora EU sp. zn.: C-71/85, Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging.
- Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 10. 1993, sp. zn. C-127/92 ve věci Dr. Pamela M. Enderby c. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. 5. 1995, sp. zn.: C-400/93 ve věci Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S.
- Nález pléna Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006 sp. zn.: Pl. ÚS 37/04, publikován pod č. 419/2006 Sb.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2014 sp. zn.: 21 Cdo 4429/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2003 sp. zn.: 30 Cdo 2005/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 10. 2009 sp. zn.: 30 Cdo 4431/2007.
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2012 sp. zn.: 37 C 2/2011-72.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010 sp. zn.: 21 Cdo 1743/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 7. 2008 sp. zn.: 21 Cdo 2875/2007.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012 sp. zn.: 21 Cdo 572/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009 sp. zn.: 21 Cdo 246/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2013 sp. zn.: 21 Cdo 867/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010 sp. zn.: 21 Cdo 3819/2008.

# PRACOVNOPRÁVNÁ ÚPRAVA DORUČOVANIA A MOŽNOSTI JEJ ELEKTRONIZÁCIE<sup>1</sup>

## DELIVERY IN LABOUR LAW AND THE POSSIBILITIES ITS ELECTRONIZATION

*JUDr. Jana Žulová, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach*

### **Abstrakt**

Doručovanie písomností je dôležité hlavne z hľadiska nadobúdania právnych účinkov, ktoré sa viažu k prejavom vôle obsiahnutých v týchto písomnostiach. Právne účinky môžu nastať buď doručením (prevzatím písomnosti), alebo na základe fikcie doručenia. Predkladaný príspevok analyzuje problematické aspekty priameho doručovania a doručovania prostredníctvom poštového podniku, keď doručuje zamestnávateľ a prezentuje možnosť využitia doručovania písomností prostredníctvom elektronických prostriedkov.

### **Abstract**

Delivery of documents is very important for obtaining legal effects, which relate to the expression of will that are contained in those documents. The legal effects can occur either by a delivery (to accept a document) or based on a fiction of delivery. This paper analyses problematic aspects of delivery of employer's documents by means of a direct delivery and a delivery by postal company. The paper also presents a possibility of delivery by electronic means.

### **Kľúčové slová**

písomnosti zamestnávateľa, priame doručovanie, doručovanie poštovým podnikom, elektronizácia

### **Key words**

employer's documents, direct delivery, delivery by postal company, electronization

---

<sup>1</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-14-0598: „Elektronizácia v podnikaní s akcentom na právne a technické aspekty“.

## Úvod

Prejav vôle vyvoláva sledované právne účinky, ak dôjde adresátovi. Jedným zo spôsobov, ako prejav vôle dostať do dispozičnej sféry adresáta, je doručovanie. V niektorých zákonom stanovených prípadoch je doručovanie hmotnoprávnou podmienkou platnosti prejavov vôle obsiahnutých v právnych úkonoch, ak takýto právny úkon nebude doručený, neexistuje.<sup>2</sup> A pokiaľ zákon predvída pre doručenie právneho úkonu určitý spôsob (napríklad doporučená zásielka do vlastných rúk) a tento nebude rešpektovaný, právne účinky takéhoto právneho úkonu nenastávajú, aj keby sa nakoniec dostal do dispozičnej sféry adresáta.<sup>3</sup> Doručovanie v rámci pracovnoprávnych vzťahov upravuje ustanovenie § 38 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce), ktoré osobitne rozlišuje spôsob doručovania písomnosti zamestnávateľom a osobitne zamestnancom. Doručovanie zamestnávateľa je oveľa viac formalizované a oveľa častejšie sú mu vytýkané nedostatky s vážnymi dôsledkami na existenciu pracovnoprávneho vzťahu, preto sa v príspevku zameriavame práve na analýzu tohto pracovnoprávneho inštitútu.

## 1 Pojem písomnosť v zmysle § 38 Zákonníka práce

Režimu ustanovenia § 38 Zákonníka práce podliehajú „*písomnosti zamestnávateľa i zamestnanca týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru*“. (Ďalej v texte ako vznik, zmena alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávnych vzťahov.) Taxatívnym spôsobom sú vymenované písomnosti, ktorých doručovanie podlieha pravidlám ustanovenia § 38 Zákonníka práce a na prvý pohľad je zjavné, že vecný rozsah citovaného ustanovenia je veľmi široký. Je oveľa ľahšie nájsť príklady písomností, kto-

<sup>2</sup> Napríklad výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru. Pozri k tomu: BĚLIŇA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Velké komentáře. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. s. 1362.

<sup>3</sup> V niektorých prípadoch bolo toto tvrdenie modifikované judikatúrou, keď vzhľadom na skutkové i právne okolnosti konkrétneho prípadu boli určité podmienky doručovania (napríklad chýbajúca doručienka, chýbajúca poznámka „Do vlastných rúk“) uznané za formálne. Bližšie tento príspevok v časti 2.1.

ré majú podliehať doručovacím pravidlám ustanovenia § 38 Zákonníka práce, než tie, ktoré z tohto mechanizmu možno vylúčiť. Extenzívny výklad vecného rozsahu citovaného ustanovenia podčiarkuje aj to, že písomnosťou nie je len *právny úkon*, teda prejav vôle, s ktorým právne predpisy spájajú vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (napríklad výpoveď), ale aj tzv. *faktický úkon*, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre právny úkon (napríklad písomné upozornenie na možnosť výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce,<sup>4</sup> alebo aj oznámenie zamestnávateľa, že trvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu, ak považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné podľa § 78 ods. 1 Zákonníka práce a pod.).

Písomnosťou sa v zmysle § 38 Zákonníka práce rozumie každý *právny úkon realizovaný v písomnej forme* a každý *iný (faktický) písomný úkon*, ktorý sa týka vzniku, zmeny alebo zániku práv a povinností účastníkov pracovnoprávnych vzťahov,<sup>5</sup> t. j. doručovaniu podliehajú písomnosti ako prejavy vôle vyhotovené v písomnej forme a vo forme, ktorá je im postavená narovno (viď časť 3). Nepochopenou sa môže javiť súvislosť ustanovenia § 38 a právnych a faktických úkonov týkajúcich sa vzniku, zmeny alebo zániku práv a povinností účastníkov pracovnoprávnych vzťahov realizovaných v ústnej forme. Ako príklad by sme mohli uviesť skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa § 72 Zákonníka práce. Chýbajúca doložka neplatnosti robí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe uskutočnené ústnou formou platným,<sup>6</sup> samozrejme, za predpokladu, že sa takýto prejav vôle dostane do dispozičnej sféry adresáta.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Z rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010 zo 14. júla 2011: „*Pisemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není právním úkonem ..., neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. ...jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon – pro výpověď z pracovního poměru z důvodu méně závažného porušování pracovní kázně...*“

<sup>5</sup> Na základe uvedeného Najvyšší soud Českej republiky dospel k záveru, že písomné upozornenie zamestnanca na možnosť výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny musí byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk. Blížšie k tomu rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012 zo 4. septembra 2013.

<sup>6</sup> S výnimkou vo vzťahu k tehotnej žene, matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene, s ktorými môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné (§ 72 ods. 1 Zákonníka práce).

<sup>7</sup> Z rozhodnutia Okresného súdu v Pezinku sp. zn. 8C/336/2010 zo 17. januára 2013: „*Skončenie pracovního poměru v skúšobnej dobe, ktoré sa uskutoční ústnou formou, je platné vtedy, ak bolo druhému účastníkovi oznámené.*“



Uvažovať, či sa ústne realizované skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe musí do dispozičnej sféry adresáta dostať práve mechanizmom ustanovenia § 38 Zákonníka práce, t. j. doručením s doručenkou a do vlastných rúk, nie je nutné. Dikcia ustanovenia § 38 Zákonníka práce sa pri ústných právnych a faktických úkonoch týkajúcich sa vzniku, zmeny alebo zániku práv a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov nerealizuje, pretože prejav vôle nemá listinnú podobu, a teda nemôže ísť o písomnosť. Ak by sme prijali opačné stanovisko, popreli by sme tým samotnú podstatu právnych úkonov v ústnej forme a ustanoveniu § 38 Zákonníka práce priznali moc, v dôsledku ktorej by bol zamestnávateľ *de facto* nútený k tomu, aby svoje ústne prejavy vôle zachycoval v písomnej forme, aj keď mu takú formu Zákonník práce neprikazuje. Právne účinky jednostranných právnych úkonov súladne realizovaných so zákonom v ústnej forme nemožno spájať až s ich prípadným dodatočným písomným potvrdením a doručením. „Prejav vôle vyjadrený jednostranným právnym úkonom pôsobí od doby, keď dôjde osobe, ktorej je určený. Voči prítomnej osobe (t. j. osobe priamo účastnej pri právnom úkone, ktorý realizuje druhá osoba) prejav vôle pôsobí (je účinný) ihneď.“<sup>8</sup> Zamestnávateľ, ktorý určito a spôsobom nevzbudzujúcim žiadne pochybnosti oznámi zamestnancovi skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe (napríklad za prítomnosti dotknutého zamestnanca a svedkov, telefonickým hovorom so záznamom, možno uvažovať aj o využití videokonferenčného systému), platne skončí pracovný pomer. Síce pre porušenie povinnosti písomného vyhotovenia oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe (ust. § 72 Zákonníka práce) sa zamestnávateľ vystavuje riziku eventuálnej pokuty od inšpekcie práce, ale bez dôsledkov na platnosť právneho úkonu.

V tejto súvislosti však považujeme za nevyhnutné doplniť poznámku, ako vyhodnotiť situáciu, ak zamestnávateľ pristúpi k písomnému vyhotoveniu právneho úkonu, ktorý by bol v zmysle zákona platne uskutočnený aj v ústnej forme. Súhlasíme s názorom L. Drápala, že akonáhle zamestnávateľ uskutoční právny úkon písomne, pričom vôbec nie je rozhodujúce, či zákon preň predpisuje písomnú formu pod sankciou neplatnosti alebo nie, právny úkon je písomnosťou, a ak sa týka vzniku, zmeny alebo zániku práva a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov, nastupuje režim doručovania podľa § 38 Zákonníka práce. I keby bol právny úkon platne uskutočnený ústne alebo konkludentne, rozhodnutie zamestnávateľa vyhotoviť tento právny úkon v pí-

<sup>8</sup> Z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Cdo 129/2010 z 28. januára 2011.

somnej podobe ho súčasne zaväzuje k postupu doručovania podľa § 38 Zákonníka práce.<sup>9</sup>

## 2 Spôsoby doručovania de lege lata – ako musí doručovať zamestnávateľ

Všetky písomnosti podliehajúce režimu ustanovenia § 38 Zákonníka práce doručuje zamestnávateľ zamestnancovi do vlastných rúk, čo znamená, že doručovanú písomnosť nesmie prevziať žiadna iná osoba než adresát (pozri ďalej výnimky). Ustanovenie § 38 Zákonníka práce explicitne uvádza iba dva spôsoby doručovania do vlastných rúk: priame (osobné) a poštovým podnikom. Aj keď v zmysle zákona má priame doručovanie prednosť pred doručovaním prostredníctvom poštového podniku, pre problematické súvislosti, na ktoré chceme poukázať, rozoberieme najprv doručovanie poštovým podnikom.

### 2.1 Doručovanie prostredníctvom poštového podniku

Zamestnávateľ môže pristúpiť na doručovanie písomnosti poštovým podnikom, ak priame doručovanie nie je možné. Ustanovenie § 38 Zákonníka práce bolo novelizované zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a termín pošta bol nahradený širším pojmom poštový podnik, a to vzhľadom na diverzitu subjektov, ktoré poskytujú poštové služby. Diverzita poštových podnikov je síce na poštovom trhu Slovenskej republiky prítomná, ale v konečnom dôsledku zamestnávateľ nemá možnosť výberu ktoréhokoľvek poštového podniku.<sup>10</sup> Ak neexistuje priama (osobná) možnosť doručenia, Zákonník práce prikazuje zamestnávateľovi doručiť písomnosť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.<sup>11</sup> To znamená, že zamestnávateľ si musí zvoliť na doručenie písomnosti taký poštový podnik, ktorý danú poštovú službu poskytuje a v súlade s § 38 ods. 5 Zákonníka práce rešpektovať pri tomto

---

<sup>9</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Velké komentáře. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. s. 1363.

<sup>10</sup> Register poštových podnikov vedie Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb. K 10. máju 2016 registruje 23 poštových podnikov, ktoré poskytujú poštové služby podľa zákona o poštových službách. Register je dostupný tu: <http://www.teleoff.gov.sk/index.php?ID=8371>.

<sup>11</sup> Doporučenou zásielkou je listová zásielka, ku ktorej je poskytnutá služba „doporučené“ poskytujúca paušálnu záruku proti riziku straty, krádeže alebo poškodenia listovej zásielky a ku ktorej sa vydáva doklad pre odosielateľa o jej podaní a na požiadanie aj o jej dodaní adresátovi, tzv. doručienka (ust. § 3 ods. 3 zákona o poštových službách).

spôsobe doručovania podmienky osobitného zákona, t. j. zákona č. 324/2011 Z. z. o poštových službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o poštových službách). Distribúcia doporučenej zásielky je súčasťou tzv. univerzálnej poštovej služby,<sup>12</sup> ktorá sa poskytuje na základe poštovej licencie. O udelenie poštovej licencie môže požiadať ktorýkoľvek poštový podnik, no momentálne je jediným držiteľom tejto licencie Slovenská pošta, a. s. (ďalej len Slovenská pošta alebo len pošta).<sup>13</sup> To znamená, že pokiaľ zamestnávateľ pristúpi k doručovaniu písomnosti ako doporučenej zásielky, jediným poštovým podnikom spĺňajúcim podmienky pre vybranú a distribúciu doporučenej zásielky je v zmysle zákona o poštových službách Slovenská pošta. V ďalšom texte príspevku tak budeme vychádzať aj z platných poštových podmienok Slovenskej pošty účinných od 1. februára 2016 (ďalej len poštové podmienky).<sup>14</sup>

Ako sme uviedli, pokiaľ zamestnávateľ pristúpi k doručovaniu prostredníctvom poštového podniku, je povinný zabezpečiť dodržanie správneho postupu doručovania podľa § 38 Zákonníka práce a vybrať (zakúpiť) také poštové služby, ktoré tomuto postupu zodpovedajú. V súlade s ustanovením § 38 ods. 2 Zákonníka práce písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučennú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Zákonník práce explicitne prikazuje zamestnávateľovi, aby si k doporučenej zásielke vyžiadal od poštového podniku aj dve konkrétne doplnkové služby: doručenkou a doručenie do vlastných rúk. Prostredníctvom doručenky zabezpečí poštový podnik potvrdenie prevzatia zásielky adresátom (zamestnancom). Potvrdenú doručenkou vráti (doručí) potom poštový podnik odosielateľovi. Pričom, ak boli splnené všetky poštové podmienky, má takáto doručenka povahu verejnej listiny.<sup>15</sup>

Pokiaľ ide o službu doručenia do vlastných rúk, v zmysle poštových podmienok buď sám odosielateľ označí zásielku na adresnej strane poznámkou,

<sup>12</sup> K tomu bližšie: Štúdia univerzálnej poštovej služby zameraná na potreby a preferencie používateľov poštových služieb z 24. februára 2015, vypracovaná: PricewaterhouseCoopers Slovensko, s. r. o.. Dostupná na: [file:///C:/Users/Zulova/Downloads/Studia\\_UPS.pdf](file:///C:/Users/Zulova/Downloads/Studia_UPS.pdf).

<sup>13</sup> Rozhodnutie Poštového regulačného úradu č. 815/001/2012 o udelení Poštovej licencie spoločnosti Slovenská pošta, a. s. od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2022 na poskytovanie univerzálnej služby a o uložení povinnosti poskytovať poštový platobný styk.

<sup>14</sup> Poštové podmienky, doporučená zásielka, vnútroštátny styk. Dostupné tu: <http://www.posta.sk/subory/36954/postove-podmienky-doporucena-zasielka-vnutrostatny-styk.pdf>.

<sup>15</sup> Pozri napríklad uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 507/2012-37 z 13. novembra 2012.

resp. nálepkou „Do vlastných rúk“, alebo o službu požiada aj ústne pri podaní doporučenej zásielky. V praxi zamestnávateľa veľmi často zabúdajú označovať písomnosti adresované zamestnancom práve poznámkou „Do vlastných rúk“. K perfektnosti doručovania písomnosti, ktorá nebola označená takouto poznámkou, vyjadril svoj právny názor Najvyšší súd Slovenskej republiky, keď túto chýbajúcu náležitosť vzal za formálny nedostatok, pretože v danom prípade nebolo sporné, že zamestnanec (žalobca) prevzal zásielku obsahujúcu okamžité skončenie pracovného pomeru do vlastných rúk. Vyslovil sa, že „právne dôsledky doručenia podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 70 (náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru) vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom osobného prevzatia písomnosti zamestnancom, a to bez ohľadu na uskutočnený spôsob doručovania (realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom poštového podniku)“.<sup>16</sup> Dopĺňame, že zamestnanec tým, že osobne prevezme zásielku, vie „zahojiť“ aj ďalšie nedostatky, ktorých sa zamestnávateľ dopustil pri doručovaní, konkrétne chýbajúcu doručku i uvedenie inej adresy než je posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa.<sup>17</sup>

Na druhej strane sú súdne rozhodnutia konštantné v tom, že ak písomnosť určenú do vlastných rúk prevezme iná osoba (napr. manžel/ka zamestnanca, rodičia zamestnanca, či iní rodinní príslušníci žijúci so zamestnancom v spoločnej domácnosti), nie je tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť túto písomnosť.<sup>18</sup> Vzhľadom na existenciu inštitútu zákonného zastúpenia (§ 26 a nasl. Občianskeho zákonníka) a zastúpenia na základe plnomocenstva (§ 31 a nasl. Občianskeho zákonníka) ale nemožno absolutizovať tvrdenie, že písomnosť doručovanú do vlastných rúk nesmie prevziať žiadna iná osoba než adresát. Zákonník práce výslovne nepripúšťa možnosť, aby zamestnanec splnomocnil inú osobu na preberanie písomností do vlastných rúk a odborná

---

<sup>16</sup> Z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 218/2007 z 13. októbra 2008.

<sup>17</sup> K tomu rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky 21 Cdo 1350/2009 zo 14. júla 2010, rozhodnutie Krajského súdu v Ostrave 16 Co 176/97 z 15. mája 1997, aj rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky 21 Cdo 4188/2011 z 20. februára 2013.

<sup>18</sup> Doručenie písomnosti inej osobe než adresátovi do vlastných rúk je neplatné. K tomu rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 41/1994 z 27. júna 1994, tiež rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 165/2010 z 30. novembra 2010 o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy. Nie je rozhodujúce ani to, kedy a či vôbec osoba, ktorá písomnosť určenú do vlastných rúk prevzala, ju doručila zamestnancovi. K tomu rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 6 Cz 35/81 z 27. decembra 1982. Pozri tiež: BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Praha: C. H. Beck. 1240 s.

verejnú nie je zajedno, či by sa takéto doručenie písomnosti splnomocnenej osobe minulo účinkom alebo nie.<sup>19</sup> Sme toho názoru, že keďže Zákonník práce všeobecne nezakazuje zamestnancovi splnomocniť inú fyzickú osobu na právne úkony uskutočňované v pracovnoprávných vzťahoch, nie je dôvod na takéto prísne obmedzenie ani pri doručovaní písomností. Aj zamestnanec je oprávnený pri dodržaní zákonom stanoveného postupu splnomocniť inú osobu na preberanie pracovnoprávných písomností adresovaných do vlastných rúk. Možnosťou je udelenie plnej moci na všetky právne úkony s úradne osvedčeným podpisom, ktoré sa považuje aj za splnomocnenie na preberanie zásielok vrátane zásielok so službou „Do vlastných rúk“, udelenie splnomocnenia s úradne osvedčeným podpisom konkrétne na preberanie zásielok so službou „Do vlastných rúk“ alebo na základe spoplatneného preukazu splnomocnenca, ktorý vydáva na žiadosť Slovenská pošta a v ktorom musí byť výslovne vyznačená možnosť preberania zásielok so službou „Do vlastných rúk“.

Bežne sa stáva, že písomnosť nie je možné doručiť, pretože jej adresát (zamestnanec) nebol zastihnutý na doručovacej adrese. V takomto prípade sa postupuje podľa poštových podmienok a poštový doručovateľ zanechá v domovej listovej schránke písomné oznámenie o uložení zásielky na pošte.<sup>20</sup> Po predložení zanechaného oznámenia a preukázaní totožnosti si môže adresát vyzdvihnúť doporučenú písomnosť na pošte počas plynutia odbernej lehoty, ktorá je 18 kalendárnych dní. Do odbernej lehoty sa nezapočítava deň oznámenia o uložení písomnosti na pošte. Ak nebola písomnosť v tejto lehote vyzdvihnutá, Slovenská pošta ju vráti odosielajúcemu zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú. Dňom, keď pošta vrátila zamestnávateľovi písomnosť ako nedoručiteľnú (nie dňom, keď uplynie posledný deň odbernej lehoty!), sa v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce uplatní jedna z fikcií doručenia a povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť sa považuje za splnenú.

V súvislosti s dĺžkou a márnym plynutím odbernej lehoty sa v praxi vyskytuje problém zachovania právnych účinkov prejavu vôle zachytených v do-

<sup>19</sup> BERACKA, O. Doručovanie písomností zamestnancom do vlastných rúk na pracovisku. IN: Dane a účtovníctvo, č. 7/2010. Dostupné na: [www.epi.sk](http://www.epi.sk).

<sup>20</sup> Len poznamenávame, že tzv. *opakované doručenie*, ak adresát písomnosti, ktorá sa má doručiť do vlastných rúk, nebol zastihnutý, hoci sa v mieste doručenia zdržuje, doručovateľ ho vhodným spôsobom upovedomí, že mu zásielku príde doručiť znovu v deň a hodinu uvedenú v oznámení, sa pri doručovaní písomností v pracovnom práve neuplatňuje. Je to tzv. *dispozičná služba*, ktorú si zamestnávateľ môže v zmysle poštových podmienok osobitne na pošte zakúpiť. Znamená to, že poštový doručovateľ uloží písomnosť doručovanú podľa § 38 Zákonníka práce na pošte hneď po tom, ako adresáta nezastihne na doručovanom mieste po prvýkrát, už neupozorňuje adresáta o opätovnom doručení.

ručovanej písomnosti. Na to, aby právny úkon vyvolal právne účinky v určitej dobe, musí pred jej uplynutím druhej strane tiež dôjsť (byť doručený). Ak napríklad zamestnávateľ podá písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe na poštovú prepravu hoc aj v posledných dvoch týždňoch jej plynutia, skončenie pracovného pomeru týmto spôsobom môže pokojne zmariť nevzdvihnutie písomnosti zamestnancom počas odbernej lehoty. Pokiaľ sa doporučená zásielka obsahujúca oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe nedostane do dispozičnej sféry zamestnanca počas skúšobnej doby, je skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe neplatné.<sup>21</sup> Ako ďalšie príklady môžeme uviesť dvojmesačnú lehotu na podanie výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 4 Zákonníka práce) a na okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 ods. 2 Zákonníka práce), ktorá začína plynúť od momentu, kedy sa zamestnávateľ o dôvode výpovede/ okamžitého skončenia dozvedel. Ak aj zamestnávateľ svoj prejav vôle skončiť pracovný pomer so zamestnancom týmto spôsobom vyhotoví a odošle v rámci dvojmesačnej lehoty, ale do dispozičnej sféry zamestnanca sa dostane až po jej uplynutí, je takéto skončenie podľa všetkého neplatné. Na ťarchu zamestnávateľa v tých prípadoch ide o obštrukčné konanie zamestnanca, keď si doručovateľné písomnosti neprevezme a nechá zámerne plynúť odbernú lehotu. Poštový poriadok pritom ponúka zamestnávateľovi rôzne dispozičné služby na osobitné zaobchádzanie so zásielkami, aj ich kombinácie,<sup>22</sup> ktoré sa však zamestnávateľia obávajú využiť. Ako príklad možno uviesť dispozičnú službu „Uložiť ..... dní“, v rámci ktorej pošta zásielku po neúspešnom pokuse o doručenie uloží na toľko dní, o koľko odosielateľ požiada. Mohol by teda zamestnávateľ pri doručovaní písomnosti využiť túto službu a skrátiť odbernú lehotu zásielky napríklad na 7, 10 kalendárnych dní? Sme toho názoru, že uvedená dispozičná služba je využiteľná, aj keď s právnym rizikom. Jej využitie zo strany zamestnávateľa by sa posudzovalo v rámci konania v súlade s dobrými mravmi a zákazom zneužitia práva, ktoré je v teoretickej rovine vágne, no v praktických skutočnostiach naviazané na konkrétne skutkové okolnosti. Ak viaceré indicie smerujú k tomu, že sa zamestnanec všemožne vyhýba doručeniu písomnosti,

<sup>21</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákonník práce. Velké komentáře. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. s. 416.

<sup>22</sup> K doporučenej zásielke môže odosielať využiť sedem dispozičných služieb: „Storno zásielky na podajii“, „Storno zásielky na dodajii“, „Neukladať“, „Nevrátiť“, „Uložiť ... dní“, „Nedoposielať“, a „Späť“. Bližšie k službám pozri bod 5 a nasl. Dispozičné služby odosielaťa, Poštové podmienky – všeobecná časť, vnútroštátny styk. Dostupné na: <http://www.posta.sk/subory/36961/postove-podmienky-vseobecna-cast-vnutrostatny-styk.pdf>.

nevidíme v skrátaní odbernej lehoty rozpor s dobrými mravmi. Vyššiu mieru právnej istoty by do tak dôležitých vzťahov pri doručovaní v pracovnom práve vnieslo kogentné korigovanie odberných lehôt, nie ich úprava v poštových podmienkach, ktoré ani nie sú všeobecne záväzným právnym predpisom.

## 2.2 Priame doručovanie

Prioritou je v zmysle § 38 ods. 1 Zákonníka práce **priame** (*osobné*, „z ruky do ruky“) doručovanie na pracovisku, v byte zamestnanca alebo kdekoľvek, kde bude zamestnanec zastihnuteľný (napríklad aj na ulici, v obchode). Pracovisko, byt alebo priestor, kde bude zamestnanec zastihnuteľný, sú rovnocenné miesta z hľadiska dodržania formálnosti postupu pri doručovaní, pričom sa pripúšťa doručovanie nielen v pracovnom čase, ale aj po jeho skončení alebo tiež v nočných hodinách. Sme toho názoru, že zamestnávateľ nemusí využiť viaceré možnosti doručovania v rámci miest, na ktorých je zamestnanec zastihnuteľný (pracovisko, byt a iné miesto), ale stačí, ak si vyberie len jednu alternatívu a po prvom neúspešnom osobnom doručení už pristúpi na doručovanie poštovým podnikom.

Zamýšľali sme sa, či priorita priameho doručovania je len deklaratórna, alebo nevyužitie tohto spôsobu a primárna realizácia doručovania prostredníctvom poštového podniku môže mať aj právne účinky. Použiteľné je v tomto smere rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, v zmysle ktorého je potrebné zistiť (a zamestnávateľom tvrdiť), že v čase odovzdania zásielky na poštovú prepravu tu existovali okolnosti, v dôsledku ktorých zamestnávateľ nemohol doručovanie uskutočniť priamo (sám). Podľa prijatých záverov citovaného súdneho rozhodnutia s aplikáciou na slovenské reálie nemá právne účinky také doručenie písomnosti zamestnancovi, ku ktorému zamestnávateľ pristúpil v rozpore s ustanovením § 38 Zákonníka práce, t. j. ak pristúpil k doručeniu písomnosti prostredníctvom poštového podniku, a pritom doručenie bolo možné urobiť zamestnávateľom na pracovisku zamestnanca, v jeho byte alebo kdekoľvek by bol zamestnanec zastihnuteľný. Zároveň aj v tomto prípade ide o taký druh nedostatku v doručovaní, ktorý môže byť správaním zamestnanca konvalidovaný. Zamestnanec toto pochybenie zamestnávateľa v spôsobe doručenia naprávi tým, že písomnosť prevezme a vzhľadom na to, že sa písomnosť skutočne dostala k zamestnancovi, stáva sa chyba zamestnávateľa obsolentnou (prekonanou, nemajúcou naďalej žiadny právny význam).<sup>23</sup> Ak

<sup>23</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 zo 17. júla 2010 a rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky 21 Cdo 4188/2011 z 20. februára 2013.

však zamestnanec nechá márne uplynúť odbernú lehotu na prevzatie zásielky a uvedené pochybenie zamestnávateľa bude pri fikcii doručenia namietať, sme tohto názoru, že so svojou námietkou by mohol uspieť.

Kto koná za zamestnávateľa pri priamom doručovaní, resp. kto má v jeho mene doručovať písomnosti, závisí od toho, či je zamestnávateľom fyzická osoba alebo právnická osoba. Za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, koná štatutárny orgán, člen štatutárneho orgánu, štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu poverený zamestnanec (zamestnanci), vedúci zamestnanci organizačných útvarov zamestnávateľa, či iný pre tento úkon splnomocnený zástupca. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, koná sám za seba alebo ním poverení zamestnanci či iný splnomocnený zástupca.

V tejto súvislosti je možné položiť si otázku, či by zástupcom zamestnávateľa na doručovanie mohla byť akákoľvek špecializovaná (kuriérska, zásielková)<sup>24</sup> spoločnosť, prostredníctvom ktorej by sa realizovalo priame doručenie (ako by zamestnávateľ doručoval sám) so všetkými právnymi následkami prevzatia i odmietnutia prevzatia písomnosti. Zamestnávateľovi by takéto riešenie mohlo vyhovovať z viacerých hľadísk, napríklad aj pre možnosť opakovaného doručovania písomnosti v priebehu dňa, ak nebol adresát zastihnutý, neriešenie odberných lehôt, tak ako ich má nastavená Slovenská pošta a podobne. Možnosť zamestnávateľa vybrať si „externého doručovateľa“ a zabezpečiť doručovanie pracovnoprávných povinností k svojim zamestnancom takýmto spôsobom, tu podľa nášho názoru existuje, ale takéto „externý doručovateľ“ nesmie byť poštovým podnikom.<sup>25</sup> Ak by si zamestnávateľ za „externého doručovateľa“ vybral poštový podnik, jeho voľba by sa minula účinkom, pretože pri doručovaní by musel postupovať podľa ustanovenia § 38 Zákonníka práce. To znamená, že by sa primárne musel pokúsiť doručiť písomnosť sám na pracovisku, v byte alebo kdekoľvek bude zamestnanec zastihnuteľný, až po tomto márnom pokuse by mohol pristúpiť k využitiu služieb svojho „externého doručovateľa“ – poštového podniku, ktorým by ale mohla byť iba Slovenská pošta. Ako sme vyššie uviedli, doručovanie písomnosti prostredníctvom poštového podniku musí mať formu doporučených zásielok a tie sú poštovou službou vyhra-

---

<sup>24</sup> Základný rozdiel medzi poštovými službami a kuriérskymi službami je v tom, že podnikanie v kuriérskych službách upravuje zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní, pričom ide o voľnú živnosť a v jej rozsahu nie je možné vykonávať triedenie poštových zásielok v distribučnom stredisku podľa zákona o poštových službách. V prípade zasielateľských služieb ide o viazanú živnosť, na ktorú sa vyžaduje odborná spôsobilosť.

<sup>25</sup> Poštový podnik je podnikateľ, ktorý poskytuje jednu alebo viacero poštových služieb alebo poštový platobný styk (§ 7 ods. 1 zákona o poštových službách).



denou len poštovému podniku s poštovou licenciou, t. j. v súčasnosti jedine Slovenskej pošte.

V praxi je potom pre zamestnávateľa dôležité, aby si pri výbere svojho „externého doručovateľa“ ustrážil to, že vybraná kuriérska alebo zásielková spoločnosť nebude poštovým podnikom, písomnosť doručí adresátovi do vlastných rúk a poskytne zamestnávateľovi potvrdenie, na základe ktorého bude v prípade potreby schopný kedykoľvek preukázať doručenie písomnosti. Problém nevidíme ani v tom, aby sa v dohode medzi kuriérskou alebo zasielateľskou spoločnosťou a zamestnávateľom, na základe ktorej sa uskutočňuje doručovateľská služba, uplatňovali právne fikcie doručenia podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce (s výnimkou fikcie vrátenia zásielky ako nedoručiteľnej, ktorá sa viaže iba na doručovanie prostredníctvom poštového podniku), pretože tieto sú účinné akoby zamestnávateľ doručoval sám.

### 3 Doručovanie elektronickými prostriedkami

Ako vidno, právne perfektné doručovanie v pracovnoprávných vzťahoch nie je pre zamestnávateľa tak celkom jednoduchou záležitosťou, a to najmä vtedy, ak sa zamestnanec doručeniu nechcenej písomnosti vyhýba. Na niektoré problémy by podľa nášho názoru mohlo zareagovať doručovanie písomností pomocou elektronických prostriedkov, predovšetkým prostredníctvom elektronickej pošty či prostredníctvom dátových schránok a využiteľných kvalifikovaných elektronických podpisov.

Zákonník práce výslovne nedovoľuje, ale ani výslovne nezakazuje realizovať písomné právne úkony elektronickými prostriedkami. Vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov, ďalej len Občiansky zákonník) sa v pracovnoprávných vzťahoch uplatní ohľadne náležitostí písomných právnych úkonov uskutočnených elektronickými prostriedkami občianskoprávna úprava.<sup>26</sup> Písomná forma právnych úkonov musí spĺňať dve náležitosti: *ad 1)* obsah právneho úkonu musí byť uvedený v listinnej podobe, pričom môže byť zachytený vlastnoručne alebo zhotovený mechanickými prostriedkami, *ad 2)* na konci textu musí byť umiestnený vlastnoručný podpis, ktorým sa potvrdzuje, že účastník sa stotožňuje s písomným prejavom vôle obsiahnutým v texte.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Porovnaj rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2708/2000 z 20. septembra 2001.

<sup>27</sup> Porovnaj rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 2 Cdon 833/96 zo 4. decembra 1996.

Náležitost' písomnej formy právneho úkonu nespĺňa fotokópia listiny, pretože neobsahuje vlastnoručný podpis konajúcej osoby, ale len jeho grafickú napodobeninu.<sup>28</sup> V prípade odosielania prejavov vôle prostredníctvom mechanických prostriedkov (telefaxom, internetom, e-mailom, mobilným telefónom) príjemca neobdrža prenosom odoslaný prejav vôle zachytený listinou, ale jeho reprodukciu, t. j. vernú napodobeninu a chýba tiež vlastnoručný podpis účastníka, ktorý prejav vôle urobil, pretože je odoslaná len jeho grafická napodobenina. Ustanovenie § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka predvída rozmach používania mechanických prostriedkov na vyhotovovanie písomností a priznáva právnym úkonom urobeným telegraficky, ďalekopisom alebo elektronickými prostriedkami špecifickú vlastnosť písomných právnych úkonov. Citované ustanovenie predpokladá zachovanie písomnej formy, ak použité prostriedky umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila.<sup>29</sup> Z ustanovenia § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka teda vyplýva, že písomnej forme právnych úkonov je postavené narovno dnes úplne bežné vyhotovovanie právnych úkonov elektronickými prostriedkami, pričom *písomná forma je zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným elektronickým podpisom alebo zaručenou elektronickou pečaťou*, resp. s účinnosťou od 18. októbra 2016 kvalifikovaným elektronickým podpisom alebo kvalifikovanou elektronickou pečaťou.<sup>30</sup> Splnením zadefinovaných podmienok ustanovenia § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka sú prejavy vôle vyhotovené elektronickými prostriedkami písomnosťami a pokiaľ sú navyše podpísané kvalifikovaným elektronickým podpisom „fikcia pravosti“ (druhá veta § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka) ich zrovnoprávňuje s písomnosťami podpísanými vlastnoručným podpisom. V apli-

---

<sup>28</sup> Súd uznal za neplatnú výpoveď, ktorá bola vyhotovená len v jednom origináli a zamestnancovi bola odovzdaná iba fotokópia takejto listiny, aj keď zamestnávateľ umožnil zamestnancovi oboznámiť sa s obsahom originálnej listiny s vlastnoručným podpisom. Z rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky 21 Cdo 3278/2010 z 24. novembra 2011.

<sup>29</sup> Ustanovenie § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka v plnom znení: *Písomná forma je zachovaná, ak je právny úkon urobený telegraficky, ďalekopisom alebo elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila. Písomná forma je zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným elektronickým podpisom alebo zaručenou elektronickou pečaťou.*

<sup>30</sup> Vid' § 17 zákona č. 272/2016 o dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o dôveryhodných službách), ktorý zrušil zákon č. 215/2002 Z. z. o elektronickom podpise a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

kácii uvedeného na písomnosti vyhotovované v pracovnoprávných vzťahoch nevidíme problém. Problém je v tom, že neexistuje zákonné ustanovenie aplikovateľné na pracovnoprávne vzťahy, ktoré by predvíдалo, kedy je doručovanie písomnosti elektronickými prostriedkami doručené, a teda kedy písomnosť odoslaná elektronicky nadobudne vlastnosť doručenia do vlastných rúk, čo je esenciálna požiadavka doručovania písomností zo strany zamestnávateľa pre zamestnanca. Je to samozrejme dôsledok toho, že Zákonník práce možnosť elektronického doručovania písomností vôbec nepripúšťa (s výnimkou doručovania dokladu o vyúčtovaní mzdy – § 130 ods. 5 Zákonníka práce), čo možno vnímať ako ďalší problém. Ustanovenie § 38 Zákonníka práce je takej povahy, že sa od neho nie je možné odchyliť a rozširovať tam uvedené spôsoby doručovania o elektronické doručovanie. Neplatná by bola aj dohoda zamestnávateľa so zamestnancom o elektronickom spôsobe doručovania písomností medzi nimi. Aké účinky má teda napríklad výpoveď doručená e-mailom? Žiadne, pretože výpoveď doručená emailom ani nemusí byť písomnosť, pokiaľ s istotou nevieme identifikovať osobu, ktorá email odoslala (podľa § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka). Situáciu nezmení ani podpísanie písomnosti kvalifikovaným elektronickým podpisom, hoci identifikácia odosielateľa bude jednoduchšia, pretože je to opäť problém doručenia do vlastných rúk, s preukázaním ktorého bude mať zamestnávateľ problém. A ak by aj zamestnanec potvrdil elektronické doručenie výpovede podpísanej kvalifikovaným elektronickým podpisom, jeho neskoršia námietka o neplatnosti elektronického doručenia by mohla mať právnu relevanciu pre Zákonníkom práce nepredvídanú možnosť takéhoto spôsobu doručovania písomností v pracovnoprávných vzťahoch.<sup>31</sup>

Ak chce byť právny predpis moderným právnym predpisom, mal by reagovať na aktuálne spoločenské potreby i všadeprítomný technologický pokrok. Prípustnosť doručovania elektronickými prostriedkami možno v dnešnej dobe považovať za štandard<sup>32</sup> a ako jedna z alternatív doručovania písomností

<sup>31</sup> K prípustnosti elektronického doručovania v pracovnoprávných vzťahoch sa vyjadrujú BERACKA, O.: Pohľad na výpoveď doručenú elektronicky. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa, č. 14–15/2014. Dostupné na: [www.epi.sk](http://www.epi.sk). Výpoveď podpísanú zaručeným elektronickým podpisom berie do úvahy aj L. Martináková zo spoločnosti Accace Legal. In: Pozor, výpoveď podaná emailom nie je platná. Dostupné na: [www.epredpisy.sk](http://www.epredpisy.sk).

<sup>32</sup> Elektronická komunikácia ako nosná forma komunikácie sa už kodifikovala aj vo sfére výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci zákonom č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente).

by malo byť ponúknuté aj účastníkom pracovnoprávnych vzťahov. Možnosť, ako legislatívne podchytiť elektronické doručovanie v pracovnom práve, je viacero. Jednu predstavuje zákonom explicitné vyjadrenie dovolenia zamestnávateľa a zamestnanca dohodnúť sa na elektronickom spôsobe doručovania.<sup>33</sup> Dohoda by upravovala náležitosti elektronického doručovania, ktoré by vyhovovali jej zmluvným stranám. V záujme ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany by ale mala byť zmluvná voľnosť obmedzená v tom smere, že na strane zamestnávateľa by písomnosť musela byť vždy podpísaná kvalifikovaným elektronickým podpisom a regulovaný by bol aj spôsob, kedy sa písomnosť považuje za doručенú a zamestnancom prevzatú. Ešte jednoduchšiu cestu by predstavovalo rozšírenie používania elektronických ( dátových) schránok aj na doručovanie písomností v pracovnom práve. Ustanovením § 11 zákonom č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o e-Governmente) sa fyzickým i právnickým osobám bezodplatne zriaďujú elektronické stránky, síce (zatiaľ) len na komunikáciu s orgánmi verejnej moci. Zákon o e-Governmente má vyriešenú elektronickú identitu osoby, jej identifikovanie i jej preukazovanie; upravuje, čo sa rozumie doručovaním do vlastných rúk na účely elektronického doručovania; aj kedy sa považuje elektronická správa za doručенú, aj keď adresát nepotvrdí jej doručenie. Podrobné aplikačné pre a proti doručovania písomností v pracovnoprávnych vzťahoch prostredníctvom elektronických schránok zriadených podľa zákona o e-Governmente však už presahuje rámec tohto príspevku.

## Záver

V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce zamestnávateľ písomnosti určené v § 38 ods. 1 doručuje do vlastných rúk adresáta primárne osobne (priamo), sekundárne prostredníctvom poštového podniku. Uprednostnenie doručovania prostredníctvom poštovného podniku pred osobným (priamym) doručením môže mať za následok neplatnosť doručenia. Problémom môže byť aj opomenutie zakúpiť poštovú doplnkovú službu doručenky, či doručenia do vlastných rúk. Zamestnávateľ je neistý, či mu právna úprava doručovania *de lege lata* umožňuje doručovať písomnosti prostredníctvom kuriérskych či zásielkových spoločností, alebo využívať poštové dispozičné služby, napríklad

---

<sup>33</sup> Inšpirácia ust. § 13 ods. 5 zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

dispozičnú službu „Uložiť zásielku ..... dní“, aby skrátil plynutie odbernej lehoty. Pracovnoprávna úprava nepripúšťa doručovanie písomností elektronickými prostriedkami a stagnuje tak v porovnaní s vývojom moderných komunikačných prostriedkov. Technický pokrok je pritom na takom stupni rozvoja, že problémy s identifikáciou osôb, ktoré elektronicky doručujú i ktorým je elektronicky doručované, či problémy s preukazovaním doručenia sú technicky zvládnuteľné. Nie je dôvod na to, aby pracovnoprávna úprava zaostávala.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Praha: C. H. Beck. 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákonník práce. Velké komentáře. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BERACKA, O. Doručovanie písomností zamestnancom do vlastných rúk na pracovisku. IN: Dane a účtovníctvo, č. 7/2010. Dostupné na: [www.epi.sk](http://www.epi.sk).

# OCHRANA SÚKROMIA ZAMESTNANCA V ÉRE INTERNETU<sup>1</sup>

## PROTECTION OF EMPLOYEE'S PRIVACY IN THE INTERNET ERA

*JUDr. Viktor Križan, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Používanie internetu prináša nielen nové možnosti komunikácie, ale aj významné ekonomické a časové úspory. Vo svete práce sa tak vďaka rýchlemu rozvoju technológií objavujú i nové metódy a formy kontroly práce, ktoré slúžia na sledovanie využívania pracovného času, úrovne dodržiavania pracovnej disciplíny a efektivity vykonávanej práce.

To so sebou prináša veľké riziká spojené so zásahmi do súkromia zamestnancov. Vzhľadom na rôzne spôsoby sledovania a formy kontroly, ktoré sa vyskytujú na pracovisku, je otázkou, v akom rozsahu môže byť také konanie zamestnávateľa oprávnené, a naopak, kedy už je možné hovoriť o zásahu do základných práv a slobôd zamestnanca, najmä do jeho osobnej integrity.

Stanovenie hraníc pre legitímne záujmy oboch strán a hľadanie prijateľného riešenia vo vzťahu k rozsahu nevyhnutnej ochrany súkromia je v súčasnom pracovnom práve a právnom prostredí zložitá. Je zrejmé, že právo na ochranu súkromia zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch nemôže byť neobmedzené a malo by mať svoje hranice. Na druhej strane ani právo zamestnávateľa zasahovať do osobnostných práv a súkromia zamestnancov nie je neobmedzené a má svoj zmysel, aj zákonné limity.

Základným cieľom tohto príspevku je prispieť k lepšiemu porozumeniu podstaty súkromia zamestnancov pri využívaní internetu na pracovisku.

### **Abstract**

Progression of internet brings new communications capabilities and significant economic and time savings. In the world of work are due to the rapid development of technical surveillance equipment new methods and forms of control of work which serve

---

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-15-0066: „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

to determine the level of exploitation of the working time, the level of compliance of labour discipline and efficiency of the work performed.

Internet brings with it great risks for restricting employees' privacy. In relation to the different ways of monitoring and forms of control that occur in the workplace, the question is to what extent may action of the employer be eligible and vice versa, when is no longer possible to talk about interference with fundamental rights and freedoms of employees, especially in his personal integrity.

Defining the boundaries of the legitimate interests of both parties and finding an acceptable solution in relation to the scope of the necessary protection of employee's privacy and personal data in today's is labour and the legal environment is complicated. It is obvious that the right to privacy of employees in employment relations cannot be applied indefinitely and has its limits. On the other hand, the employer's right to interfere with the employee's personality rights and privacy is not unlimited and also has its value but also legal limits.

The basic aim of this paper is to contribute to a better understanding of the nature of privacy when using the Internet at the workplace.

### **Klíčové slová**

internet, súkromie, ochrana súkromia, zamestnávateľ, monitorovanie komunikácie, pracovisko, Európsky súd pre ľudské práva (ESLP)

### **Key words**

internet, privacy, protection of privacy, employer, communication monitoring, workplace, European Court of Human Rights (ECHR)

## **O súkromí na pracovisku**

Každý zamestnanec je fyzickou osobou disponujúcou osobnostnými právami, pod ktorými možno rozumieť „súhrn právnych noriem, ktoré upravujú právo, resp. jednotlivé čiastkové práva, ktorých predmetom je osobnosť fyzickej osoby ako celku, resp. jednotlivé hodnoty tvoriace súčasť celkovej fyzickej a morálnej integrity osobnosti každej fyzickej osoby ako individuality a suveréna a ktorých subjekty majú voči ostatným subjektom (fyzickým či právnickým osobám) rovné právne postavenie a zásadnú autonómiu vôle“.<sup>2</sup> Špecifická povaha osobnostných práv spočíva v ich osobitnom objekte, na ktorý sa viažu, resp. ktorý je ich nositeľom, t. j. na človeka a jeho osobnosť.

---

<sup>2</sup> KNAP, K., ŠVESTKA, J., JEHLIČKA, O., PAVLÍK, P., PLECITÝ, V.: *Ochrana osobnosti podľa občanského práva*. 4. podstatné přepracované a doplnené vyd. Praha: Linde, 2004, s. 57.

Pod ochranou osobnosti každej fyzickej osoby možno rozumieť ochranu života a zdravia človeka, cti a ľudskej dôstojnosti, súkromia, mena a v neposlednom rade všetkých prejavov osobnej povahy. Tieto zložky osobnosti človeka nie sú navzájom nezávislé a ich postavenie nie je možné vnímať bez analýzy ich vzájomných vzťahov. Ochrana osobnosti je spojená a súvisí s celým radom právnych odvetví, pracovné právo nevynímajúc, na základe čoho možno vysloviť záver, že osobnosť človeka je komplexným pojmom a chráni sa ako celok.

Právo na súkromie možno považovať za jedno z najrozsiahlejších osobnostných práv, pretože pri zásahu do súkromia neoddeliteľne dochádza aj k zásahu do všetkých ostatných osobnostných práv. Zároveň ho môžeme zaradiť aj medzi najvýznamnejšie čiastkové osobnostné práva, ktoré súvisia aj s výkonom závislej práce zamestnanca pre zamestnávateľa. Zamestnávateľ si často z dôvodu ochrany vlastných záujmov, najmä ochrany majetku, nárokuje zasahovať do osobnostných práv zamestnanca, čím môže získať informácie týkajúce sa rôznych aspektov súkromného života zamestnanca. Preto sa zamestnanec vykonávajúci prácu v súkromných priestoroch zamestnávateľa pomocou ním poskytnutých výrobných prostriedkov dostáva do nevýhodnejšej pozície.

S masívnym nástupom informačných technológií sa pojem súkromia obšiahnutý v čl. 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „Dohovor“)<sup>3</sup> oprávnené stal opäť predmetom verejnej diskusie. Ochrana práva na súkromie získala v informatizovanej spoločnosti úplne nové rozmery a špecifiká, preto by bolo naivné si myslieť, že by miera súkromia zostala technickým pokrokom nedotknutá.

Výslovné obsahové vymedzenie pojmu „súkromie“ a „právo na súkromie“ doteraz neexistuje.<sup>4</sup> V právnej teórii je „súkromie“ významovo otvoreným pojmom. Dôvodom je skutočnosť, že tento pojem je podobný iným právnym pojmom (ako napr. spravodlivosť, dôstojnosť a pod.), ktorých spoločným znakom je, že každý pokus o ich jasné a presné vymedzenie sa nevyhne vzniku anomálií. Každá zásada má totiž nejakú výnimku, čo znamená, že u tak všeobecných právnych pojmov, medzi ktoré môžeme zaradiť aj súkromie a ktorých obsah sa zároveň dotýka hodnotového naladenia našej právnej kultúry, nie je vytvorenie vyčerpávajúcej definície súkromia až tak žiaducim cieľom.

---

<sup>3</sup> Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H.: *Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov*. In BARANCOVÁ, H. a kol.: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 18.



Preto určitá časť pojmu súkromia zostane nevyhnutne skrytá a súkromie tak smerom do budúcnosti bude aj naďalej významovo otvoreným pojmom.

Ak by sme sa mali pokúsiť vytvoriť ucelenejšiu definíciu, pod pojmom súkromie možno vo všeobecnosti rozumieť právo na nedotknuteľnosť vlastnej osoby, domova, rodiny a vzťahov, ale na druhej strane aj právo na určenie, akým spôsobom a v akom rozsahu budú informácie o určitej osobe odovzdávané druhým. Z tejto definície však nie je zjavné, ktoré formy zásahu je možné považovať za porušenie práva na súkromie, rovnako na základe nej nie je možné presne určiť, v akom rozsahu osobám toto právo patrí. Za súčasť práva na súkromie môžeme považovať aj právo na anonymitu, samotu a diskretnosť, ktoré sú prejavmi osobnosti jednotlivca, jeho nezávislosti, integrity a dôstojnosti.<sup>5</sup>

Základom obsahového vymedzenia pojmu „právo na súkromie“ v právnej teórii ale aj právnej praxi na medzinárodnej i vnútroštátnej úrovni je najčastejšie judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“), ktorej postupným vývojom došlo k rozšíreniu pojmu súkromie z oblasti rodinných a citových vzťahov jednotlivcov až do oblasti pracovnoprávných vzťahov. Právo na súkromie je sférou, v ktorej sa jednotlivec na základe vlastného slobodného uváženia môže rozhodnúť, ktoré informácie sprístupní inému buď fyzicky (resp. priamo), alebo ho o tom informuje (resp. informáciu sprostredkuje).<sup>6</sup> Pojem súkromie a súkromný život osoby nie je možné odtrhnúť od vzťahov, ktoré si jednotlivec vytvára s ďalšími ľudskými bytosťami. Súkromie predstavuje „istú sféru integrity jednotlivca a jeho blízkych, ktorá obklopuje jednotlivca samotného, nech už sa nachádza kdekoľvek.“<sup>7</sup> Do súkromia možno zahrnúť všetko, čo nie je človek povinný sprístupniť alebo prezradiť inému.

Judikatúra ESLP chápe právo na súkromný život v troch právnych rovinách – ako slobodu rozhodovania o svojom tele,<sup>8</sup> ako ochranu súkromnej sféry a ako právo na slobodný životný štýl.<sup>9</sup> Nakolko pod ochranu súkrom-

<sup>5</sup> Porov. FORD, M.: *Two Conceptions of Worker Privacy*. Industrial Law Journal, Vol. 31, No. 2, June 2002, [cit. 13. 10. 2016]. Dostupné na <http://ilj.oxfordjournals.org/content/31/2/135.full.pdf+html>.

<sup>6</sup> PAVLÍČEK, V. a kol.: *Ústava a ústavný ráđ České republiky: komentář*. 2. vyd. Praha: Linde, 1999, s. 112.

<sup>7</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: Stanovisko č. 1/2008. Úřad pro ochranu osobních údajů, [cit. 13. 10. 2016]. Dostupné na webovskej stránke: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2008\\_1.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2008_1.pdf).

<sup>8</sup> Rozhodnutie ESLP z 11. júla 2002 vo veci Goodwin v. Spojené kráľovstvo, sťažnosť č. 28957/95.

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 107.

nej sféry patrí najmä ochrana jednotlivcov pri ich individuálnej komunikácii s inými,<sup>10</sup> táto rovina sa pracovnoprávných vzťahov týka najviac.<sup>11</sup>

Právom na súkromný život sa zaoberal ESLP v rozhodnutí vo veci Niemietz proti Nemecku,<sup>12</sup> v ktorom „nepokladá za možné ani nutné pokúsiť sa o vyčerpávajúcu definíciu pojmu súkromný život. Podľa ESLP by bolo príliš reštriktívne limitovať tento pojem na „vnútorný okruh, v ktorom jedinec žije vlastný osobný život podľa svojich predstáv, a úplne z neho vylúčiť svet nezahrnutý do tohto okruhu. Rešpektovanie súkromného života musí do určitej miery rovnako zahŕňať i právo vytvárať a rozvíjať vzťahy s ostatnými ľudskými bytosťami. Zdá sa, že neexistuje dôvod, aby takto chápaný pojem súkromný život vylučoval činnosti profesijnej a obchodnej povahy, pretože práve v priebehu svojej pracovnej aktivity má väčšina ľudí najväčšiu príležitosť rozvíjať vzťahy s vonkajším svetom“.

Naproti tomu Ústavný súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí z 31. marca 2009<sup>13</sup> vyslovil názor, že z práva na ochranu súkromia v osobnej a rodinnej sfére nemožno automaticky odvodzovať aj právo na ochranu súkromia v pracovnej sfére. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že „právo na ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromia sa spravidla vzťahuje na prípady zásahov do súkromnej a rodinnej sféry, v ktorých jednotlivec prejavuje svoju osobnosť slobodne a autonómne. V tejto sfére sa však neocitá v situácii, kedy v prostredí zamestnávateľa vystupuje a plní funkcie pracovného charakteru. Rovnako potom listové tajomstvo, tajomstvo iných písomností a záznamov, tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením nemožno vzťahovať na činnosť, ktorá má byť svojou povahou činnosťou pracovnou.“ Od prijatia tohto rozhodnutia už bol prijatý nový český Občiansky zákonník,<sup>14</sup> podľa ktorého sú dojednania porušujúce dobré mravy, verejný poriadok alebo právo týkajúce sa osôb, vrátane práva na ochranu osobnosti, zakázané.<sup>15</sup>

Z koncepcie súkromia, ktorá bola sformulovaná v prípade Niemietz proti Nemecku, ako aj ďalších podobných rozhodnutí ESLP, vyplýva, že pracovný

---

<sup>10</sup> Rozsudok ESLP zo 6. septembra 1978 vo veci Klass a i. v. Nemecko, sťažnosť č. 5029/71.

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H.: *Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov*. In BARANCOVÁ, H. a kol.: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 19.

<sup>12</sup> Rozsudok ESLP zo 16. decembra 1992 vo veci Niemietz v. Nemecko, sťažnosť č. 13710/88.

<sup>13</sup> Sp. zn. I. ÚS. 452/09.

<sup>14</sup> Zákon č. 89/2012 Sb. Občiansky zákonník.

<sup>15</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovíšti a jeho riešenie na v právnom rádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 50.

život je dôležitým a centrálnym aspektom súkromného života a spadá pod pojem súkromia ako takého.<sup>16</sup> V prípade Copland proti Spojenému kráľovstvu<sup>17</sup> už postoj ESLP k chápaniu pojmu súkromie nevyznel jednoznačne v prospech zamestnanca, keď pripustil, že v niektorých špecifických situáciách, najmä ak je to nevyhnutné na dosiahnutie legitímnych cieľov, môže byť zásah do súkromia akceptovateľný. V danom rozhodnutí však uviedol aj to, že pod pojem súkromný život a korešpondencia v zmysle čl. 8 ods. 1 Dohovoru možno subsumovať okrem telefonických hovorov aj používanie elektronickej pošty a internetu. Uviedol, že aj keď zhromaždené údaje neboli ďalej využívané, už samotné zhromažďovanie dát môže byť kvalifikované ako zásah do súkromného života.

Na základe kazuistiky pod právo na súkromný život podľa ESLP patrí najmä zákaz zhromažďovania a úschovy osobných údajov,<sup>18</sup> práva spojené s menšinou sexuálnou orientáciou, právo na ochranu obydlia a domovú slobodu,<sup>19</sup> právo na ochranu korešpondencie a tajomstva dopravovaných správ alebo právo na ochranu životného prostredia.<sup>20</sup> Vzhľadom na vyššie uvedené tak možno zhrnúť, že vytvorenie vyčerpávajúcej definície „súkromia“ na základe judikatúry je veľmi ťažko realizovateľné, ak nie celkom nereálne. V informačnom veku sa objavujú nové možnosti otvárajúce cesty ďalším spôsobom, ako je možné zasiahnuť do súkromia jednotlivca. V súčasnosti je skôr možné pozorovať tendencie tento pojem rozširovať a vykladať extenzívne tak, aby obsiahol čo najviac prípadov, kedy dochádza k zásahom do súkromnej sféry jednotlivcov. Takýto prístup je možné považovať za správny, avšak ochrana by nemala byť neprímeraná a v každom jednotlivom prípade sa musia starostlivo skúmať a definovať jej medze tak, aby nedochádzalo k poškodzovaniu a porušovaniu základných práv iných osôb. Je namieste otázka, či má byť súkromie chránené

<sup>16</sup> Obdobne v rozsudku ESEP zo 16. februára 2000 vo veci Amann v. Švajčiarsko, sťažnosť č. 27798/95, ESLP uviedol pri definovaní tohto pojmu, že „*neexistuje žiadny zásadný dôvod na ospravedlnenie vylúčenia činnosti profesijnej alebo obchodnej povahy z pojmu súkromný život*“.

<sup>17</sup> Rozsudok ESLP z 3. apríla 2007 v právnej veci Copland v. Spojené kráľovstvo, sťažnosť č. 62617/00.

<sup>18</sup> Rozsudok ESEP z 2. augusta 1984 vo veci Malone v. Spojené Kráľovstvo, sťažnosť č. 8691/79, rozsudok ESLP zo 16. februára 2000 vo veci Amann v. Švajčiarsko, sťažnosť č. 27798/95, rozsudok ESEP zo 4. mája 2000 vo veci Rotaru v. Rumunsko, sťažnosť č. 28341/95.

<sup>19</sup> Ako sme už uviedli, pojem súkromný život a obydlie je potrebné podľa čl. 8 ods. 1 Dohovoru vykladať aj ako miesta zahŕňajúce aj miesta profesijnej či komerčnej aktivity.

<sup>20</sup> SVÁK, J.: *Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práv)*. II. rozšírené vydanie. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006, s. 592.

menej, rovnako, alebo viac ako vlastnícke právo inej osoby, s ktorou sa právo na súkromie dostáva do kolízie. Táto otázka sa vynára aj v prostredí pracovnoprávných vzťahov.

Pri hľadaní odpovede na túto otázku sa možno stretnúť s dvoma skupinami názorov. Podľa prvej je právo vlastníť súkromný majetok širším pojmom, z ktorého je právo na súkromie len odvodené. Druhý názor predstavuje koncepcia, podľa ktorej je právo na súkromie, rovnako ako vlastnícke právo, neodňateľným základným ľudským právom a slobodou.<sup>21</sup> Nadradenosť práva na súkromie je čoraz viac badateľná aj v práve Európskej únie, avšak v aplikačnej praxi sa objavujú snahy dosiahnuť čo najväčšiu možnú ochranu vlastníckeho práva zamestnávateľa (napr. prostredníctvom zmluvných podmienok, pri vyjednávaní ktorých je zamestnanec v pozícii slabšej zmluvnej strany).

Podľa nášho názoru právo na súkromie predstavuje osobitné osobnostné právo, ktoré je aj v pracovnoprávných vzťahoch možné považovať za nadradené ochrane vlastníckeho práva zamestnávateľa. Právo na súkromie je najrozsiahlejším a aj najuniverzálnejším osobnostným právom, pretože v prípade zásahov do práva na súkromie dochádza tiež k zásahom aj do ostatných osobnostných práv. Na druhej strane uznávame, že toto právo nie je neobmedzené, a v prípade kolízie týchto dvoch práv nemožno opomenúť zásadu legality, legitimacy i proporcionality, čo by malo zabezpečiť aspoň čiastočnú rovnováhu medzi ochranou súkromia a vlastníctva. Proporcionality nám totiž znemožňuje, aby sme pri hľadaní konečnej odpovede na otázku, ktoré z dvoch práv si zasluhuje väčšiu ochranu, uprednostnili iba jedno z nich. Tento záver možno podoprieť aj rozhodovacou činnosťou ESLP, ktorý pripúšťa opatrenia nevyhnutné na ochranu majetkových práv zamestnávateľa, ktoré sú zamestnávateľia oprávnení realizovať pri rešpektovaní zásady legality a legitimacy.

Zamestnávateľia pri ochrane svojho vlastníckeho práva môžu zasahovať do súkromia zamestnancov rôznymi spôsobmi – či už monitorovacími zariadeniami a opatreniami na sledovanie zamestnancov, alebo obmedzovaním zamestnancov, resp. inými požiadavkami (napr. obmedzenia osobného vzhľadu, zákaz fajčenia alebo zákaz citových vzťahov na pracovisku).

---

<sup>21</sup> Porov. MORÁVEK, J.: *Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky*. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 45.

## O internete na pracovisku

V spojitosti s rozvojom technológií a informatizáciou spoločnosti majú zamestnávateľa potrebu čoraz dôslednejšie kontrolovať svojich zamestnancov ako dodržiavajú pracovnú disciplínu a či pracovný čas a pridelené pracovné prostriedky využívajú výlučne na výkon práce pre zamestnávateľa.

K najčastejšiemu zneužívaniu elektronických pracovných prostriedkov zo strany zamestnancov dochádza pri používaní pracovného emailu na iné ako pracovné účely, alebo pri surfovaní na internete a sociálnych sieťach počas pracovného času. Aj keď uznávame, že zamestnávateľovi patrí právo primeraným spôsobom kontrolovať, ako zamestnanci hospodária s hodnotami zverenými na výkon práce, zásahy pri výkone kontroly by mali byť účelné, transparentné aj primerané a zároveň musia rešpektovať požiadavky zásady legality, legitimity a proporcionality.

Pri uvažovaní o monitorovaní e-mailovej komunikácie zamestnanca je potrebné prihliadať aj na to, že zamestnanec nie je oprávnený zverené prostriedky využívať na súkromnú listinnú korešpondenciu, či emailovú komunikáciu.<sup>22</sup> Pracovnú elektronickú poštu je zároveň vždy potrebné striktne odlišovať od súkromnej elektronickej pošty. Súkromná korešpondencia na pracovisko nepatrí, ak zamestnávateľ zamestnancovi využívanie zvereného e-mailu na súkromné účely vyslovene nedovolí. Podľa Morávka<sup>23</sup> možno dokonca prezumovať, že korešpondencia, resp. e-mail došlý na pracovisko, je primárne pracovný, ak z okolností nevyplýva, že platí opak. Z uvedeného možno dospieť k záveru, že obsah pracovných e-mailov môže zamestnávateľ, resp. nadriadený legálne otvoriť a kontrolovať kedykoľvek. Na druhej strane sa objavujú aj názory, podľa ktorých zamestnávateľ môže otvárať súkromné e-maily doručené do pracovnej e-mailovej schránky iba vtedy, ak zamestnanca vopred upozornil, že jeho pracovná e-mailová schránka je monitorovaná. Keď zamestnávateľ vyslovene povolí používanie pracovného e-mailu aj na súkromné účely a z identifikač-

<sup>22</sup> Porov. § 81 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), podľa ktorého je zamestnanec o. i. povinný využívať pracovný čas na prácu, dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený, riadne hospodáriť s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, ako aj nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

<sup>23</sup> MORÁVEK, J.: *Ochrana osobných údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 406.

ných znakov správy je zrejmé, že ide o súkromný e-mail, zamestnávateľ nie je za žiadnych okolností oprávnený otvoriť a zisťovať obsah takej komunikácie.

Ako sme už uviedli, v rozhodnutí Copland proti Spojenému kráľovstvu ESLP konštatoval, že pod pojem súkromný život a korešpondencia v zmysle čl. 8 ods. 1 Dohovoru možno subsumovať nielen monitorovanie telefonických hovorov, ale právo chráni aj súkromie zamestnancov vo vzťahu k písomnostiam osobnej povahy, a teda aj elektronickej pošty a internetu. Veď aj elektronickú poštu možno považovať za písomnosť a jej obsah podlieha ochrane listového tajomstva a tajomstva prepravovaných správ.

ESLP zároveň uviedol, že aj keď zhromaždené údaje neboli ďalej využívané, už samotné zhromažďovanie dát môže byť kvalifikované ako zásah do súkromného života. Z dôvodu, že monitorovanie činnosti konkrétneho zamestnanca na pracovisku nebolo vopred ohlásené a v čase zásahu do súkromia sťažovateľky neboli u zamestnávateľa právne zakotvené podmienky legálneho monitorovania telefonických hovorov a využívania internetu interným predpisom alebo všeobecne záväzným predpisom, podľa ESLP došlo k porušeniu práva garantovaného čl. 8 Dohovoru. Pripustil však, že v niektorých špecifických situáciách, najmä ak je to nevyhnutné na dosiahnutie legitímnych cieľov, môže byť zásah do súkromia akceptovateľný. Týmto rozhodnutím ESLP v podstate otvoril cestu diskusií o tom, aké kritériá je potrebné si zvoliť, aby sme boli schopní posúdiť legitimitu, ale aj akceptovateľnosť zásahu do súkromia monitorovaním elektronickej pošty zamestnancov.

Zamestnávateľ, ktorý na pracovisku monitoruje využívanie internetu si preto celkom legitímne a legálne realizuje svoje právo kontrolovať, či si zamestnanec riadne plní svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru. Ak sa rozhodne zaviesť sledovanie činnosti zamestnancov na internete, mal by v prvom rade uprednostniť také opatrenia a prostriedky, ktoré by zamestnancom zamedzili prístup na stránky a k aplikáciám, ktoré nepotrebujú k výkonu svojej práce. Rovnako môže zamestnávateľ priamo v pracovnej zmluve alebo internom predpise povoliť používanie zverených prostriedkov pre osobnú potrebu, t. j. používať internetové pripojenie neobmedzene alebo len k návšteve vybraných stránok v priebehu pracovnej doby (celej alebo jej časti), alebo až po jej skončení. V takom prípade možno logicky dospieť k záveru, že sledovanie zo strany zamestnávateľa nebude v rozsahu zasahujúcom do súkromnej sféry zamestnanca prípustné.<sup>24</sup>

Pre realizáciu opatrení zamestnávateľom má však zásadný význam ekonomické hľadisko takýchto opatrení. Nie je spravodlivé trvať na takom opatrení,

---

<sup>24</sup> Primerane sa uvedené vzťahuje aj na používanie e-mailovej pošty na súkromné účely.

ktoré by malo byť spojené s neprimeranými nákladmi alebo úsilím. Taká situácia môže ľahko nastať, ak zamestnanec pri svojej práci využíva internet bežne a zároveň nie je vopred zrejmé, aké stránky sú pre jeho prácu nevyhnutné alebo nemožno vopred určiť stránky, ktoré zamestnávateľ považuje za povolené. Po splnení informačnej povinnosti by však zamestnávateľ mohol v rámci sledovania aktivity pohybu zamestnanca na internete spracovávať osobné údaje v rozsahu dátumu, hodiny a dĺžky času stráveného prehliadaním určitých webových stránok, a to výlučne vo vzťahu k tým, ktoré zamestnanec primárne nepotrebuje k výkonu práce. V prípade neprimeraných nákladov však nemožno trvať ani na tejto požiadavke.

Pokiaľ ide o sledovanie obsahu komunikácie, ESEP vydal nedávno vo veci Bărbulescu proti Rumunsku<sup>25</sup> tak trochu prekvapivé a zároveň prelomové rozhodnutie, na základe ktorého môže zamestnávateľ za istých okolností sledovať aj obsah súkromnej komunikácie svojich zamestnancov. ESEP na jednej strane uznal, že zo strany zamestnávateľa síce došlo k zásahu do práva zamestnanca na rešpektovanie jeho súkromného života a korešpondenciu, na druhej strane však podľa ESEP nedošlo k porušeniu čl. 8 Dohovoru. Podľa ESEP bolo monitorovanie oprávnené a primerané, pretože zamestnávateľ si chcel overiť, či zamestnanci počas pracovného času plnia svoje pracovné povinnosti a že do účtu sťažovateľa vstúpil v domnienke, že obsahuje komunikáciu týkajúcu sa klientov. Primeranosť opatrenia zamestnávateľa pritom spočívala v tom, že sledovanie komunikácie bolo jediným spôsobom ako zistiť, či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny zamestnancom.

Tento rozsudok, hoci zatiaľ neprávoplatný, predstavuje prelom v tom, do akej miery môžu zamestnávateľia kontrolovať svojich zamestnancov. Ak sa toto rozhodnutie potvrdí v rozhodnutí Veľkej komory, zamestnávateľ bude môcť nielen sledovať to, aké webové stránky či sociálne siete v práci zamestnanec navštevuje, ale aj obsah tejto komunikácie. Jedným dychom však treba dodať, že toto rozhodnutie ESEP nadväzuje na svoju predchádzajúcu judikatúru o podobných záležitostiach, ktorú tým, že už umožňuje čítať všetky e-maily zamestnancov bez obmedzenia, náhle neobracia naruby, ale zároveň je potrebné rozlišovať medzi okolnosťami jednotlivých prípadov (ako napr. absolútny zákaz používania počítača na súkromné účely, ako to bolo v tomto prípade).

Za pozornosť stojí aj pripojené disentančné stanovisko sudcu, podľa ktorého si „na ľudské práva zameraný prístup používania internetu na pracovisku vy-

<sup>25</sup> Rozsudok štvrtrej komory ESEP z 12. januára 2016 vo veci Bărbulescu proti Rumunsku, sťažnosť č. 61496/08, rozhodnutie nie je právoplatné, nakoľko vec bola dňa 6. júna 2016 predložená na rozhodnutie Veľkej komore.

*žaduje transparentný vnútorný regulačný rámec, konzistentné vykonávanie politiky a stratégie primeraného presadzovania zo strany zamestnávateľa.* “Takýto regulačný rámec, politika a stratégie však podľa názoru sudcu v danom prípade úplne chýbali, a preto sa domnieva, že ad hoc kontrolné opatrenie zamestnávateľa bolo drastickým zásahom do súkromia, „v ktorom vnútroštátne súdy ochotne a oportunisticky našli ospravedlnenie pre skončenie pracovného pomeru nechceného zamestnanca, ktorého zamestnávateľ nebol schopný prepustiť zákonnými prostriedkami“.

Je potrebné mať na pamäti, že stále existuje tenká hranica medzi prijateľným a neprijateľným sledovaním zamestnancov zo strany zamestnávateľa. Preto základnou podmienkou podľa nás naďalej ostáva, že zamestnanec musí byť na daný kontrolný mechanizmus vopred upozornený s jasne definovanými pravidlami, napríklad v pracovnom poriadku alebo v pracovnej zmluve. Zamestnanec by mal minimálne vedieť, aké firemné zariadenia budú monitorované a počas akého časového úseku – napríklad počas pracovných hodín. Zamestnávateľ na tento postup nepotrebuje súhlas dotknutých zamestnancov, ale stačí, že ich vopred na tieto opatrenia upozorní. Tejto požiadavke zodpovedá aj slovenská právna úprava. Podľa čl. 11 Základných zásad Zákonníka práce 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. Táto zásada je ďalej rozvinutá v ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa 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. V prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne zaviesť 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 o dobe jej trvania.

Pri výkone kontroly musí zamestnávateľ zvoliť vhodné prostriedky a formy, ktoré nie sú v rozpore s právnou úpravou ochrany súkromia. Pritom platí, že účel, ktorý zamestnávateľ kontrolným mechanizmom sleduje, nemožno dosiahnuť inak.



Ako teoreticky problematickú možno označiť otázku, čo možno rozumieť pod pojmom „osobitná povaha činnosti“. Právnu interpretáciu „vážne dôvody“ je totiž potrebné vykladať práve v priamej nadväznosti na osobitnú povahu činnosti zamestnávateľa. Osobitná povaha činnosti zamestnávateľa je právny základ, z ktorého možno následne odvodiť vážne dôvody na strane zamestnávateľa. Vážnosť dôvodov, ktoré sú uvedené v ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce sa posudzuje v každom prípade v závislosti od charakteru práce, miesta práce, príp. iných okolností, vždy individuálne. Je preto vhodné, aby zamestnávateľ vymedzil vážne dôvody pri zásahu do súkromia zamestnanca vo svojom vnútornom predpise, aj keď v konečnom dôsledku v prípade vzniku sporu je kompetentný rozhodnúť, či vymedzenie pojmu „vážne dôvody“ zodpovedá zásade proporcionality, len súd.<sup>26</sup> Podľa Morávka je pod osobitnou povahou činnosti zamestnávateľa potrebné rozumieť takú činnosť zamestnávateľa, s ktorou sú spojené zvýšené nároky na správanie zamestnancov (napr. povinnosť mlčanlivosti, ochrana utajovaných skutočností, ochrana obchodného tajomstva alebo know how). Vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa je potrebné vykladať vo vzťahu k činnosti zamestnávateľa v užšom zmysle, teda ku konkrétnej práci a nie k činnosti v širšom zmysle, keďže môže nastať situácia, kedy pri činnosti v širšom zmysle, ktorá nemá taký charakter, že by mohla ospravedlniť zásah do súkromia zamestnancov, existuje úsek činnosti zamestnávateľa v užšom zmysle, kde taký dôvod daný je.<sup>27</sup>

## Záver

Právo na ochranu súkromia predstavuje základné ľudské právo. V pracovnom práve však toto právo nie je a ani nemôže byť neobmedzené. Vyplýva to zo stretu s ďalším právom, tentoraz právom zamestnávateľa, na ochranu vlastníctva (zamestnávateľ bráni a kontroluje využitie svojho majetku, ako aj plnenie pracovnej disciplíny zamestnancom). Z tohto dôvodu treba veľmi citlivo hľadať stav vyváženosti spomenutých práv. S nástupom moderných technológií, najmä internetu, je táto úloha čoraz ťažšia.

Judikatúra ESEP vyžaduje pre oprávnenosť zásahu tretej osoby zásadne súhlas toho, komu sa zasahuje do súkromia. Výnimky z ochrany práva na sú-

<sup>26</sup> Porov. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 250.

<sup>27</sup> Porov. MORÁVEK, J.: *Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky*. In. BARANCOVÁ, H. a kol.: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 56–57.

kromný život sa musia spravovať zásadou legitimacy, legality a proporcionality. Zásada legality je splnená zakotvením v zákone. Zásada legitimacy spočíva vo vážnych dôvodoch na strane zamestnávateľa, ktoré majú pôvod v osobitnej povahe jeho činnosti. Zásada proporcionality obmedzuje toho, kto s oprávneným legitímnym cieľom zasahuje do základného ľudského práva – práva na súkromie, aby tak urobil len v miere, ktorá je nevyhnutná na dosiahnutie oprávneného cieľa.

Na druhej strane, ani splnenie týchto kritérií samo osebe neznamená, že zamestnávateľ svoje právo kontrolovať zamestnanca nezneužije. Je preto vhodné prijať opatrenia, ktoré by zabránili zamestnávateľovi prijímať ad hoc opatrenia s cieľom zbaviť sa nepohodlného zamestnanca, a ktoré by spočívali najmä v jasne definovaných pravidlách obsiahnutých vo vnútorných predpisoch, s ktorými by bol zamestnanec riadne oboznámený.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov*. In BARANCOVÁ, H. a kol.: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-43-5.
- BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, ISBN 978-80-7380-422.
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 1264 s., ISBN 978-80-89603-31-2.
- FORD, M.: *Two Conceptions of Worker Privacy*. *Industrial Law Journal*, Vol. 31, No. 2, June 2002.
- KNAP, K., ŠVESTKA, J., JEHLIČKA, O., PAVLÍK, P., PLECITÝ, V.: *Ochrana osobnosti podľa občanského práva*. 4. podstatne přepracované a doplněné vyd. Praha: Linde, 2004, ISBN 80-7201-484-6.
- MORÁVEK, J.: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, ISBN978-80-7478-139-1.
- MORÁVEK, J.: *Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky*. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-43-5.
- PAVLÍČEK, V. a kol.: *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář*. 2. vyd. Praha: Linde, 1999, ISBN 80-7201-170-7.
- SVÁK, J.: *Ochrana ľudských práv (Z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práv)*. II. rozšírené vydanie. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006, ISBN 80-88931-51-7.

ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN 50 978-80-7502-070-3.

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: *Stanovisko č. 1/2008*. Úřad pro ochranu osobních údajů.

Rozsudok ESEP zo 6. septembra 1978 vo veci Klass a i. v. Nemecko, sťažnosť č. 5029/71.

Rozsudok ESEP z 2. augusta 1984 vo veci Malone v. Spojené Kráľovstvo, sťažnosť č. 8691/79.

Rozsudok ESEP zo 16. decembra 1992 vo veci Niemietz v. Nemecko, sťažnosť č. 13710/88.

Rozsudok ESEP zo 16. februára 2000 vo veci Amann v. Švajčiarsko, sťažnosť č. 27798/95.

Rozsudok ESEP zo 4. mája 2000 vo veci Rotaru v. Rumunsko, sťažnosť č. 28341/95.

Rozsudok ESEP z 11. júla 2002 vo veci Goodwin v. Spojené kráľovstvo, sťažnosť č. 28957/95.

Rozsudok ESEP z 3. apríla 2007 vo veci Copland v. Spojené kráľovstvo, sťažnosť č. 62617/00.

Rozsudok ESEP z 12. januára 2016 vo veci Bărbulescu proti Rumunsku, sťažnosť č. 61496/08.

Rozhodnutie ÚS ČR sp. zn. I. ÚS. 452/09.

Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník.

# SPRAVODLIVÉ A USPOKOJIVÉ PRACOVNÉ PODMIENKY SESTIER

## FAIR AND SATISFYING WORKING CONDITIONS FOR NURSES

*JUDr. Mária Nováková, PhD.; Mgr. et Mgr. Silvia Capíková, PhD.;  
JUDr. Lenka Freel, PhD.*

*Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave; Lekárska fakulta,  
Univerzita Komenského v Bratislave*

### **Abstrakt**

Obsah príspevku sa zameriava na analýzu pracovných podmienok sestier s ťažiskom pozornosti na ich kompetencie, rozvrhnutie pracovného času a mzdové podmienky.

### **Abstract**

The present article deals on the analysis of working conditions of nurses with a focus on their competence, distribution working time and wage conditions.

### **Kľúčové slová**

sestry, pracovný čas, mzdové podmienky

### **Key words**

nurses, working time, wage conditions

## **Úvod**

Právny status sestry sa odvíja od ustanovenia § 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o poskytovateľoch“), v ktorom sú taxatívny spôsobom vymedzené zdravotnícke povolania.

Povolanie sestry je teda zdravotníckym povolaním, ktorého legálna definícia je vymedzená v ustanovení § 3 Zákona o poskytovateľoch a rozumie sa ním súbor pracovných činností pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ochrane zdravia ľudí, lekárskej posudkovej činnosti, výkone kontroly poskytovania

zdravotnej starostlivosti, ochrany zdravia ľudí a lekárskej posudkovej činnosti a pri výkone dohľadu nad zdravotnou starostlivosťou. Súčasťou zdravotníckeho povolania môže byť aj vedecká činnosť a pedagogická činnosť podľa osobitných predpisov a riadenie a organizácia poskytovania zdravotnej starostlivosti.

Bez akéhokoľvek zveličovania možno konštatovať, že zdravotnícki pracovníci vykonávajúci povolanie sestry a pôrodnej asistentky prešli najväčšími právnymi, ekonomickými a sociálnymi turbulenciami.

Macošsky sa k sestrám nesprávala a nespráva len legislatíva, ale i zamestnávateľia, kolegovia a pacienti.

Neustály boj s veternými mlyni u nich vyvoláva pocit frustrácie, čo sa negatívnym spôsobom odráža i na kvalite poskytovania ošetrovateľskej starostlivosti.

## **1 Nestabilita v legislatívnom prostredí**

Prvá porevolučná reforma zdravotníctva odštartovala v roku 1994 prijatím zákona č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti (účinnosť 1. januára 1995), zákona č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní (účinnosť 1. januára 1995 okrem ustanovení § 28 a § 29 ods. 1, § 41 a § 43, § 44 ods. 3 a § 76, ktoré nadobudli účinnosť 1. novembra 1994), zákona č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí (účinnosť 1. januára 1995) a s určitými problémami týkajúcimi sa ústavnosti prijatia liečebného poriadku vo forme nariadenia vlády a jeho následným prijatím vo forme zákona č. 98/1995 Z. z. o Liečebnom poriadku (účinnosť 26. mája 1995).

Napriek faktu, že od 1. januára 1995 bol účinný zákon č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, až v roku 2002 boli vydané nariadenie vlády SR č. 156/2002 Z. z. o odbornej spôsobilosti pracovníkov v zdravotníctve s účinnosťou od 28. marca 2002 a nariadenie vlády SR č. 157/2002 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve s účinnosťou od 28. marca 2002. Predmetné nariadenia upravovali proces zvyšovania kvalifikácie zdravotníckych pracovníkov. Počas tohto legislatívneho vákuu sa prax riadila nariadením vlády č. 79/1981 Zb. o zdravotníckych pracovníkoch, ktoré bolo vydané na vykonanie zákona č. 20/1966 Zb. o starostlivosti o zdravie ľudu. Tento právny predpis však bol zrušený už spomínaným zákonom o zdravotnej starostlivosti.

ti, takže nariadenie vlády č. 79/1981 Zb. nemalo oporu v právnom predpise na svoje uplatňovanie.

Dlho očakávané nariadenia zotrvali v legislatívnom priestore len krátku dobu a už boli v roku 2004 zrušené a nahradené novými nariadeniami, a to nariadením vlády SR č. 212/2004 Z. z. o odbornej spôsobilosti pracovníkov v zdravotníctve s účinnosťou od 1. mája 2004 a nariadením vlády SR č. 213/2004 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve s účinnosťou od 1. mája 2004.

Nové nariadenia vlády nielenže neodstránili legislatívne nedostatky svojich predchodcov a bez uváženia ich prebrali, ale dokonca poskytli priestor pre vznik ďalších, pričom nariadenie vlády SR č. 213/2004 Z. z. sa ešte stihlo pred novou reformou zdravotníctva novelizovať nariadením vlády č. 436/2004 Z. z. s účinnosťou od 1. augusta 2004. Čo je ale zarážajúce, platnosť týchto nariadení trvala len osem mesiacov.

K právnej istote zdravotníckych pracovníkov, predovšetkým sestier ako najväčšej skupiny z kategórií zdravotníckych pracovníkov, nepridala skutočnosť, že právne predpisy, ktoré boli prijaté v roku 2002 a upravovali regulované povolania, a to povolania v kategórii lekár, zubný lekár, farmaceut, sestra a pôrodná asistentka, boli taktiež v dôsledku reformy zrušené.

Pod legislatívnu nestabilitu v zdravotníctve sa svojím spôsobom podpísala i reforma pracovného práva.

V súvislosti s prijatím zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe je treba poukázať na výnimočný výkon legislatívneho procesu, vďaka ktorému do dňa účinnosti citovaného zákona uzreli ešte svetlo sveta jeho štyri novelizácie. Posledné dve novely možno považovať za skutočný „klenot“, s poukazom na ich publikáciu v ten istý deň, a to 29. marca 2002 a tiež na dĺžku legisvakačnej lehoty.

Interpretačné problémy spôsobovalo ustanovenie § 54 citovaného zákona, na základe ktorého bolo potrebné splniť predpoklady na vykonávanie verejnej služby ku dňu účinnosti zákona. Na deň 1. apríla 2002 pripadol sviatok a zamestnávateľom nebolo zrejmé, či sú povinní nariadiť zamestnancom nástup do práce v daný deň z dôvodu zabezpečenia splnenia daných predpokladov a znášať tak obrovské náklady s tým spojené alebo túto povinnosť je možné splniť aj v deň nasledujúci, t. j. 2. apríla 2002, avšak vystaviť sa riziku možných faktických pracovných pomerov.

Je nutné konštatovať, že legislatíva nevychádzala a nereagovala na potreby praxe a opäť sa aplikačná prax musela prispôbiť legislatíve. Prax v zdravotníctve sa skutočne vysporiadala s predmetným problémom svojrázne. Formál-

ne sa síce vyhovelo litere zákona, avšak následne sa ustanovenia buď nedodržiavali, alebo obchádzali.

Mnohí zdravotnícki pracovníci skladali sľub ešte pred nadobudnutím účinnosti zákona s tým, že samotný záznam o zložení sľubu spracovali s dátumom 1. apríla 2002 alebo opačne, že sľub skladali po nadobudnutí účinnosti zákona a záznam vyhotovovali tiež s dátumom 1. apríla 2002. U niektorých zamestnávateľov existovala objektívna nemožnosť (napr. trojzmenná, resp. nepretržitá prevádzka) zabezpečiť splnenie predpokladov v daný deň, a preto taktiež s dátumom 1. apríla 2002 vyhotovovali záznamy o zložení sľubu, avšak zdravotnícki pracovníci skladali sľub aj niekoľko dní po nadobudnutí účinnosti zákona.

K posilneniu právnej istoty adresátov právnych noriem určite neprispela ani skutočnosť, že sa v predmetnom zákone opomenuli osobitné kategórie zamestnancov, napr. ženy na materskej dovolenke, ale aj zamestnanci dlhodobopráceschopní, hospitalizovaní v nemocniciach, služobne odcestovaní atď. Títo zamestnanci z objektívnych dôvodov nemohli ku dňu účinnosti splniť všetky predpoklady na výkon verejnej služby. Zákon však pre nich nestanovil žiadnu výnimku, ani možnosť odkladu splnenia predpokladov po odpadnutí prekážok v práci. Možno konštatovať, že pri tejto právnej úprave absolútne zlyhalo pôsobenie ochrannej funkcie pracovného práva.

Pre kategóriu zdravotníckych pracovníkov vykonávajúcich povolanie sestry a pôrodnej asistentky bol významný rok 2002, kedy bol prijatý samostatný právny predpis upravujúci status sestry a pôrodnej asistentky, a to zákon č. 311/2002 Z. z. o povolanií sestry a pôrodnej asistentky.

Rok 2003 nielenže priniesol podstatné zmeny Zákonníka práce, ale došlo i k zrušeniu zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov, pričom ho nahradili zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme s účinnosťou od 1. januára 2004 a zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov s účinnosťou od 1. januára 2004.

Ohlásenie reformy zdravotníctva a v dôsledku nej i nastúpenie rozsiahlej zmeny právnych predpisov v zdravotníctve spôsobilo vyhrocovanie už i tak napätej pracovnej atmosféry a do riešenia problémov vstupovali emócie. Z tohto titulu samotná reforma narazila na ostrý odpor a negatívne reakcie zo strany zdravotníckych pracovníkov.

V podstate druhá porevolučná reforma zdravotníctva odštartovala prijatím šiestich zákonov, a to:

1. zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
2. zákon č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti,
3. zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
4. zákon č. 579/2004 Z. z. o záchrannej zdravotnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
5. zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
6. zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

## 2 Sestry – podnikateľky

S poukazom na vyššie uvedené, rok 2004 možno označiť za významný medzník v zdravotníctve, a to v dôsledku odštartovania ďalšej reformy. V rámci nej museli sestry zväzdať prvý boj, ktorý bol úspešný.

Filozofia reformy bola nastavená na vyňatie sestier spod ochrany pracovného práva. Mal im byť priznaný status podnikateľiek-živnostníčok. Cieľom bolo samozrejme ušetrenie na odvodových povinnostiach zdravotníckych zariadení, vzhľadom na to, že sestry predstavovali najväčšie percento zamestnancov.

Samozrejme, že nešlo len o optimalizáciu odvodových povinností. Vyčlenením sestier ako najpočetnejšej skupiny zamestnancov v zdravotníckych zariadeniach a elimináciou ochrannej funkcie pracovného práva by sa zamestnávateľia odbremenili od značného diapazónu povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, predovšetkým v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## 3 Zvyšovanie kvalifikácie na úkor osobného voľna

Negatívnym spôsobom sa na kvalite osobného života sestier odrazila i legislatívna zmena splnenia kvalifikačných predpokladov na výkon práce sestry.



V dôsledku predmetnej zmeny na odbornú spôsobilosť na výkon odborných pracovných činností pre zdravotnícke povolanie sestry sa ustanovil kvalifikačný predpoklad, a to úspešné absolvovanie vysokoškolského štúdia I. stupňa.

Zamestnávateľa sestrám z pragmatických dôvodov neumožňovali zvýšiť si kvalifikáciu za rovnakých podmienok, aké vytvárali lekárom.

Sestry boli nútené študovať na fakultách ošetrovateľstva v čase svojho osobného voľna. Dokonca ich priame nadriadené, v tom čase vrchné sestry, im neumožnili počas skúškového obdobia čerpať dovolenku.

Mnohé sestry boli nútené riešiť zvyšovanie kvalifikácie prostredníctvom pracovného voľna bez náhrady mzdy, pričom počas tohto obdobia si museli samy plniť povinnosti voči zdravotnej poisťovni.

Je potrebné akcentovať i tú skutočnosť, že zmena systému vzdelávania sestier nebola koncepcie pripravená. Proces vzdelávania bol po obsahovej stránke nevyhovujúci, od sestier sa vyžadovali encyklopedické vedomosti a teoretická príprava zodpovedala skôr medicínskym odborom. Rovnako nebola vyhovujúca proporcia medzi teóriou a praxou.

Zosúladenie pracovného a osobného života bolo nereálne a často dochádzalo k rozpadu rodín.

## 4 Povinné členstvo v komore

Veľmi nešťastným riešením sa stalo legislatívne zakotvenie povinného členstva v komore ako jednej z podmienok výkonu zdravotníckeho povolania sestry. Nešťastným nebolo tak povinné členstvo ako **členský príspevok**. V danom čase bolo stanovenie jeho výšky stavovskou organizáciou pre sestry likvidačné.

Sestry odmietali uhradiť členské a reakcia komory bola jednoznačná, vylúčenie z komory. V dôsledku toho nemali splnenú jednu z podmienok na výkon zdravotníckeho povolania. Tu ale nastal i problém pre zdravotnícke zariadenia, ktoré by museli skončiť so sestrami pracovný pomer a utlmiť prevádzkový režim, pretože by neboli schopné poskytovať zdravotnú starostlivosť.

Tento boj dopadol pre sestry úspešne a došlo k legislatívnej zmene, na základe ktorej sa povinné členstvo prekvalifikovalo na povinnú registráciu.

## 5 Minimálne mzdové nároky, ich obchádzanie a zastrašovanie

Obdobne ako lekári v roku 2011 sa i sestry rozhodli riešiť svoje neúnosné mzdové podmienky, ktoré im nezabezpečovali dôstojnú životnú úroveň.

Svoje oprávnené požiadavky neriešili razantným spôsobom ako lekári, ale formou petičnej akcie, ktorá bola korunová úspechom, a to prijatím zákona č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek s účinnosťou od 1. apríla 2012 (ďalej len „Zákon o minimálnych mzdových nárokoch“).

Navýšenie mzdových nákladov na sestry a pôrodné asistentky nebolo rovnako finančne kryté ako pri navyšovaní mzdových nárokov lekárov. Zdravotné poisťovne odmietali navyšovať platby pre poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.

Poskytovatelia zdravotnej starostlivosti problém možného nárastu mzdových prostriedkov riešili veľmi amorálnymi, ale v praxi, žiaľ, štandardnými spôsobmi.

Jedným z najfrekvencovanejších spôsobov bolo ohlásenie a realizácia organizačných zmien, na základe ktorých začali prepúšťať sestry s najdlhšou odbornou zdravotníckou praxou. Po uplynutí zákonom stanovenej lehoty následne prijímali sestry bez odbornej praxe.

Sadzba minimálneho mzdového nároku sestry bez odbornej praxe predstavovala sumu 640 eur mesačne, pričom sadzba minimálneho mzdového nároku sestry s tridsaťročnou odbornou praxou predstavovala sumu 901 eur a štyri centy mesačne.

Došlo síce k optimalizácii mzdových nákladov, avšak na úkor kvality poskytovania ošetrovateľskej starostlivosti.

Ďalším z neetických spôsobov bolo vyvíjanie bezprecedentného psychického nátlaku na akceptáciu nových pracovných podmienok.

Sestrám boli v časovej tiesni predkladané na podpis dodatky k pracovným zmluvám, ktorých obsahom bola zmena pôvodne dojednaného druhu práce na výkon práce sestry. Pracovný úväzok na výkon práce sestry dojednaný v rozsahu 1,00 sa znížil na rozsah 0,30 pracovného úväzku a rozdiel 0,70 pracovného úväzku bol prekvalifikovaný na výkon práce manažéra pacienta a zdravotnej dokumentácie.

Mnohé sestry boli nútené opustiť rezort zdravotníctva a nájsť si prácu, na ktorú boli prekvalifikované, ale mzdové podmienky im zabezpečili dôstojnú životnú úroveň.

## 6 Zlyhanie sociálnej solidarity a nekolegialita

Prijatie Zákona o minimálnych mzdových nárokoch bolo zo strany kolegov lekárov od samotného počiatku vnímané veľmi negatívne a odmietavo.

Slovenská lekárska komora odmietala prijať skutočnosť, že by lekári, ktorých združuje a zastupuje, ako poskytovatelia zdravotnej starostlivosti a zároveň zamestnávateľa, boli povinní zvýšiť mzdové podmienky svojim zamestnancom, a to sestram.

Predmetná stavovská organizácia si dala za cieľ pozastaviť účinnosť zákona, kým sa nezabezpečí krytie zvýšených nákladov pri realizácii jeho ustanovení. Argumentovala tým, že podporuje sestry v boji za oprávnené požiadavky, avšak tieto požiadavky nesmú byť likvidačné pre lekárov-zamestnávateľov.

Z tohto titulu začala vyvíjať tlak na pozastavenie účinnosti citovaného zákona. Podala podnet na Generálnu prokuratúru Slovenskej republiky, ktorá následne podala návrh na Ústavný súd Slovenskej republiky.

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí pléna 11. júla 2012 predbežne prerokoval návrh prvého námestníka generálneho prokurátora Slovenskej republiky a rozhodol o pozastavení účinnosti Zákona o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek. (Pl. ÚS 13/2012-30).<sup>1</sup>

V tejto súvislosti je potrebné akcentovať krajne negatívny fenomén, a to nekolegialitu a nesolidárnosť lekárov voči sestram. Kým lekári veľmi razantným spôsobom, bez ohľadu na pacienta, ktorý im slúžil ako živý štít, presadzovali svoje oprávnené požiadavky na zvýšenie mzdových podmienok, sestry ich v boji podporovali a v praxi dochádzalo k situáciám, že práve sestry nad rámec svojich kompetencií, a teda v rozpore so zákonom zastupovali lekárov a poskytovali zdravotnú starostlivosť pacientom.

Ak však za svoje oprávnené požiadavky bojovali sestry, lekári im prejavovali falošnú solidaritu a napadli súlad Zákona o minimálnych mzdových nárokoch s Ústavou Slovenskej republiky.

## 7 Expozícia faktorov nepriaznivo vplyvajúcich na zdravie

Miesto výkonu práce sestier rozhodne nespĺňa kritériá na prácu v bezpečnom a zdravom pracovnom prostredí. Sestry sú ohrozované nemocničnými náka-

---

<sup>1</sup> [http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhodol.do?urlpage=dokument&id\\_spisu](http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhodol.do?urlpage=dokument&id_spisu).

zami, ktorých infikovanie spôsobuje vážne zdravotné komplikácie. V praxi nie sú ojedinelé prípady sestier, ktoré si na vlastné náklady zabezpečujú vakcináciu, aby tak znížili riziko ohrozenia zdravia, ktorému sú vystavené pri práci v infekčnom prostredí.

Alarmujúca je tá skutočnosť, že zdravotnícke zariadenia v prevažnej väčšine prípadov znižujú hygienický štandard, v dôsledku čoho narastá riziko nozokomiálnych nákaz.

## 8 Pracovný režim

V zdravotníckych zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti musí byť zabezpečená nepretržitá dostupnosť zdravotnej starostlivosti. Pracovný režim je v súlade s ust. § 7 ods. 10 Zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti rozvrhnutý:

- a) prácou vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke,
- b) prácou v dvojzmennej prevádzke a pracovnou pohotovosťou na pracovisku,
- c) prácou v jednozmennej prevádzke a pracovnou pohotovosťou na pracovisku.

Na rozdiel od lekárov, ktorí majú vo väčšine prípadov určený pracovný režim prácou v jednozmennej prevádzke a pracovnou pohotovosťou na pracovisku, sestry majú zásadne rozvrhnutú prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.

Dlhodobý výkon práce v danom pracovnom režime zákonite narúša sestram ich biorežim, spôsobuje stres a syndróm vyhorenia.

## 9 Preťaženosť sestier

Výkon závislej práce sestier je charakteristický enormnou záťažou:

- a) administratívnu – kontinuálny liečebný proces bol rozdelený na lekárske záznamy a ošetrovateľské záznamy. Sestry sú zťažované vypisovaním irelevantných výkazov a neefektívnym kódovaním do zdravotných poisťovní,
- b) fyzickou – prekračovanie personálnych normatífov starostlivosti o pacientov, agresívne útoky pacientov, nadmerná expozícia práce s bremenami.

## 10 Hromadné výpovede

Koncom roka 2014 začali sestry razantnejšie bojovať za lepšie mzdové podmienky, a to podávaním hromadných výpovedí.

Počas plynutia výpovednej doby sa stretli so zastrašovaním, dokonca došlo k prípadu, kedy bola sestra nútená stiahnuť svoju výpoveď, pretože zamestnávateľ poslal na ňu kontrolu sociálneho pracovníka, ktorý zisťoval, či dieťa chodí do školy, pričom musela predložiť doklad, že je zamestnaná a má dieťa z čoho žiť.<sup>2</sup>

Paradoxne sestrám ich boj za spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky komplikovala právna úprava.

Podľa ust. § 34 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o službách zamestnanosti“) sa občan, ktorý požiada úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt, o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie do siedmich kalendárnych dní odo dňa skončenia zamestnania, zaradí do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania.

Zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vzniká evidovanému uchádzačovi o zamestnanie zákonný nárok na dávku v nezamestnanosti, ktorý si môže uplatniť v pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta trvalého pobytu na základe písomnej žiadosti. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že podľa ust. § 3 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2000 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o zdravotnom poistení“) sa uchádzač považuje za fyzickú osobu, ktorá je povinne verejne zdravotne poistená a platiteľom poistného podľa ust. § 11 ods. 7 písm. o) citovaného zákona je štát.

Podľa ust. § 36 ods. 2 písm. a) Zákona o službách zamestnanosti úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vyradí uchádzača o zamestnanie dňom zistenia nespolupráce s úradom. Úrad znovu zaradí uchádzača o zamestnanie, ktorý bol vyradený z dôvodu nespolupráce s úradom, najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa jeho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Sestry, ktoré dali hromadné výpovede z pracovného pomeru, sa zákonite zaevidovali na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzači o zamestnanie. Úlohou úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je ponúknuť vhodné za-

---

<sup>2</sup> BĀN, A.: Politici a ich sestry. Týždeň. Vydavateľstvo W PRESS a. s., č. 6/2016, ročník XIII, s. 10.

mestnanie uchádzačovi o zamestnanie. Ponukovú povinnosť si úrad práce, sociálnych vecí a rodiny splnil tým, že sestrám ponúkol voľné pracovné miesta, ktoré im nahlásilo zdravotnícke zariadenie. Išlo o pracovné pozície sestier, ktoré boli nimi uvoľnené. Vďaka legislatíve sa sestry ocitli v právnej pasci. Ak by odmietli tieto pracovné pozície, vyradil by ich úrad práce, sociálnych vecí a rodiny z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Nemali by nárok na dávku v nezamestnanosti a museli by si platiť zdravotné poistenie najmenej šesť mesiacov až do momentu ich opätovného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ak by prijali ponúkanú prácu, ich boj by bol márný, pretože by museli akceptovať mzdové podmienky, ktoré neboli dostatočné na to, aby im zabezpečili dôstojnú životnú úroveň.

## Záver

Niet pochyb, že realizácia závislej práce sestier v pracovnom pomere je psychicky a fyzicky náročná. O naplnení požiadavky zosúladenia pracovného a osobného života môžu sestry len snívať.

Výkon profesijnej činnosti by mal byť kvalifikovane prehodnotený. Bolo by vhodné, aby boli sestry odbremenené od kompetencií, ktoré môže zvládnuť zdravotnícky asistent a opačne, aby na ne boli presunuté kompetencie zodpovedajúce ich kvalifikácii.

Nie je však žiaduce, aby nedostatok sestier v systéme bol riešený nahradzovaním sestier zdravotníckymi asistentmi, čo sa bude odrážať veľmi negatívne i na kvalite zdravotnej starostlivosti.

## Literatúra

[http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhodol.do?urlpage=dokument&id\\_spisu...](http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhodol.do?urlpage=dokument&id_spisu...)

BÁN, A.: Politici a ich sestry. Týždeň. Vydavateľstvo W PRESS a. s., č. 6/2016, ročník XIII, s. 10.

# ZDRAVOTNÍCKY PRACOVNÍK A JEHO PRÁVNA ZODPOVEDNOSŤ V PROCESSE POSKYTOVANIA ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

## HEALTHCARE EMPLOYEE AND HIS/HER LEGAL LIABILITY IN THE PROCESS OF HEALTHCARE PROVIDING

*JUDr. Pavol Kádek, PhD.*

*Katedra medicínskeho práva, Lekárska fakulta, Slovenská  
zdravotnícka univerzita v Bratislave*

### **Abstrakt**

Predložený príspevok analyzuje problematiku právnej zodpovednosti zdravotníckeho pracovníka v procese poskytovania zdravotnej starostlivosti. Každý pacient má právo neutrpieť škodu spôsobenú nedostatočnou funkčnosťou zdravotníckych služieb, zanedbaním zdravotnej starostlivosti, ako aj právo na prístup k zdravotníckym službám, ošetrovaniu a liečbe, ktoré spĺňajú vysoko stanovené medicínske štandardy. Tak ako v minulosti, aj v súčasnosti je problematika právnej zodpovednosti v medicíne vysoko aktuálnou témou.

### **Abstract**

The submitted paper analyses the issue of the legal liability of healthcare employee in the process of healthcare providing. Each individual patient has the right not to suffer any damage caused by the poor functioning of health services, medical malpractices and errors, and the right to access the health services and treatments that meet high medical standards. As in the past also nowadays, the issue of the legal liability in the medicine is highly actual.

### **Kľúčové slová**

zdravotnícky pracovník, právna zodpovednosť, zdravotná starostlivosť

### **Key words**

Healthcare employee, Legal Liability, Healthcare

## Úvod

Žiadna ľudská činnosť sa nezaobíde bez chýb, výkon zdravotníckeho povolania nevynímajúc. Aj keď sa vo väčšine prípadov snažia zdravotnícki pracovníci vykonávať svoje povolanie v zmysle princípu „*de lege artis medicinae*“, v niektorých prípadoch sa pochybeniu z ich strany ani pri maximálnej opatrnosti, erudovanosti a odbornosti nedá vyhnúť. Uvažovanie o právnej zodpovednosti zdravotníckych pracovníkov nemá za cieľ dehonestovať prácu zdravotníckeho personálu ako celku. Tým, že si zdravotnícky pracovník dôsledne a pocitovo plní svoje povinnosti pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti a pri výkone svojho povolania, eliminuje možnosti vzniku prípadnej ujmy na zdraví, exitu pacienta, prípadne inej nemajetkovej ujmy a v konečnom dôsledku eliminuje aj samotné vyvodenie právnej zodpovednosti voči nemu. Treba však podotknúť, že väčšina zdravotníckych pracovníkov vykonáva svoje povolanie naozaj svedomito a nemá úmysel ani v najmenšej miere poškodiť či ohroziť pacienta na živote alebo zdraví. Veď napokon aj primárnym cieľom výkonu zdravotníckeho povolania je liečiť a uzdravovať pacientov, prípadne aspoň zmiernovať ich bolesti v terminálnom štádiu ochorenia a všemožne zmiernovať utrpenie inkurabilných pacientov.

## 1 Predpoklady vzniku právnej zodpovednosti v medicíne a zdravotníctve

Právna teória používa pre pojem „právna zodpovednosť“ rôzne definície. Právnu zodpovednosť možno definovať ako „povinnosť príslušného subjektu zodpovednosti niesť dôsledky svojho zavineného protiprávneho konania“ (v prípade subjektívnej zodpovednosti, zodpovednosti za zavinenie) alebo „povinnosť subjektu zodpovednosti niesť dôsledky určitého protiprávneho objektívneho stavu“ (v prípade objektívnej zodpovednosti, zodpovednosti za výsledok). Inými slovami povedané, ide o akúsi „povinnosť strpieť objektívnym právom ustanovené nepriaznivé následky (sankcie) uložené subjektu zodpovednosti za jeho protiprávne konanie, resp. za existujúci protiprávny stav“.

Problematika právnej zodpovednosti v medicíne je obsiahnutá v celom spektre rôznych právnych predpisov tak práva verejného, ako aj práva súkromného, pričom nemožno opomenúť výrazný interdisciplinárny charakter spomenutého právneho inštitútu vyjadrujúceho nevyhnutnosť subjektu práva (zdravotníckeho pracovníka alebo zdravotníckeho zariadenia) zodpovedať



za každé porušenie právnej povinnosti. Na to, aby sme vôbec mohli hovoriť o vzniku právnej zodpovednosti v medicíne, v zdravotníctve, resp. o vzniku právnej zodpovednosti zdravotníckych pracovníkov či zdravotníckych zariadení, je nevyhnutné splniť jednotlivé predpoklady vzniku zodpovednosti. Týmito predpokladmi sa rozumie protiprávne konanie, existencia škodlivého následku na strane pacienta, existencia kauzálneho nexu medzi protiprávnym konaním zo strany zdravotníckeho pracovníka (zdravotníckeho zariadenia) a vzniknutým škodlivým následkom na strane pacienta a v prípade subjektívnej zodpovednosti aj zavinenie ako subjektívny predpoklad vzniku zodpovednosti.

### **1.1 Protiprávne konanie (právne relevantná škodná udalosť) pri výkone medicínskych úkonov**

Protiprávnosť je takou vlastnosťou činu, v dôsledku ktorej sa tento čin prieči právu.<sup>1</sup> Ide o rozpor ľudského správania s objektívnym právom, ktorý sa prejavuje ako stav poruchy alebo ohrozenia právom chránených spoločenských vzťahov. Protiprávnosť ako prvok zodpovednostnej skutkovej podstaty musí byť skutočne daná, ak má dôjsť k vzniku právnej zodpovednosti predpokladajúcej naplnenie všetkých prvkov zodpovednostnej skutkovej podstaty, teda predpokladov zodpovednosti za škodu, resp. ujmu. Je nesporné, že protiprávnosť musí byť nielen daná, ale aj dokázaná.<sup>2</sup>

Na to, aby bolo vôbec možné považovať daný vyšetrovací, diagnostický, terapeutický, prípadne preventívny medicínsky úkon za dovolený a legálny, a teda za súladný s platnými a účinnými právnymi predpismi, je nevyhnutné splniť dve základné obligatórne podmienky legálneho poskytovania zdravotnej starostlivosti. Týmito základnými podmienkami legálneho poskytovania zdravotnej starostlivosti treba rozumieť „povinnosť poskytovať zdravotnú starostlivosť v zmysle princípu *de lege artis medicinae*“ a keďže sme opustili paternalistický model vzťahu zdravotnícky pracovník – pacient, tak aj „povinnosť poskytovať zdravotnú starostlivosť len na základe predošlého informovaného súhlasu pacienta“, ktorému predchádzalo poučenie zo strany ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka, samozrejme, za predpokladu, že nebola splnená niektorá zo zákonných podmienok, kedy je možné zdravotnú starost-

<sup>1</sup> LUBY, Š. 2002. *Základy všeobecného súkromného práva*. 3. vydanie pôvodného diela. Bratislava: Heuréka, 2002, s. 89.

<sup>2</sup> Luby, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve*. 1. diel. Bratislava: Academia, 1958, s. 309–310.

livosť poskytovať aj bez predošlého informovaného súhlasu pacienta (napríklad v prípade neodkladnej zdravotnej starostlivosti).

Základným predpokladom legálneho poskytovania zdravotnej starostlivosti je povinnosť vykonávať vyšetrovacie, diagnostické, terapeutické a preventívne medicínske úkony v zmysle princípu *de lege artis medicinae*. Zdravotnú starostlivosť možno považovať za *de lege artis medicinae* poskytnutú, t. j. správne poskytnutú, ak sa pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti vykonávajú všetky zdravotné výkony na správne určenie choroby so zabezpečením včasnej a účinnej liečby s cieľom uzdravenia pacienta alebo aspoň zlepšenia zdravotného stavu pacienta pri zohľadnení súčasných poznatkov medicíny. Inými slovami povedané, správne poskytnutá zdravotná starostlivosť je taká, keď zdravotnícky pracovník správne určí diagnózu a zabezpečí včasnú a účinnú terapiu v súlade so súčasnými poznatkami medicíny a ostatných biomedicínskych vied. Ide o akýsi odborne medicínsky správny postup a štandard v lekárskej vede všeobecne akceptovaný a uznávaný. Ide teda o štandardný diagnostický postup a štandardný terapeutický postup vykonávaný podľa pravidiel lekárskej vedy a uznávaných medicínskych štandardov, pri rešpektovaní individuality pacienta a s ohľadom na podmienky a objektívne možnosti konkrétneho zdravotníckeho zariadenia, v ktorom sa zdravotná starostlivosť pacientovi poskytuje.

Medicínsky úkon možno považovať za výkon v súlade s princípom *de lege artis medicinae*, ak je príslušný vyšetrovací, diagnostický, terapeutický alebo preventívny úkon odborne medicínsky uznávaný, t. j. odbornou medicínskou verejnosťou všeobecne uznávaný, overený alebo osvedčený, ktorého účinnosť, účelnosť a dôvodnosť sa všeobecne, alebo aspoň v prevažnej miere prijíma v kruhu medicínskych odborníkov a špecialistov, pričom je v súlade s aktuálnym stavom a poznatkami lekárskeho a biomedicínskych vied a dosiahnutou najvyššou úrovňou teoretických a praktických poznatkov v oblasti poskytovania zdravotnej starostlivosti.

Zoznam zdravotných výkonov je nutnou podmienkou na vytváranie záväzných štandardných postupov. Z dikcie ustanovenia § 3 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej aj „zákon o zdravotnej starostlivosti“) vyplýva, že zoznam zdravotných výkonov je súhrn zdravotných výkonov, ktoré sa vykonávajú pri chorobách uvedených v prílohe č. 1 (kód a názov choroby) zákona o zdravotnej starostlivosti. Do zoznamu zdravotných výkonov sa zaradia zdravotné výkony, ktoré vedú k záchrane života pacienta, vyliečeniu choro-

by, zabráneniu vzniku závažných zdravotných komplikácií, zabráneniu zhoršenia závažnosti choroby alebo jej prechodu do chronického štádia, účinnej prevencii, zisteniu choroby, ako aj k zmierneniu prejavov choroby. Pri zaraďovaní zdravotných výkonov do zoznamu zdravotných výkonov sa okrem spomenutých kritérií berú do úvahy aj ďalšie kritériá, ako účinnosť zdravotného výkonu v rámci prevencie, diagnostiky alebo liečby, ďalej prínos zdravotného výkonu v rámci prevencie, diagnostiky alebo liečby v súvislosti so znižovaním chorobnosti a úmrtnosti, ako aj zlepšenie prevencie, diagnostiky alebo liečby pri porovnaní s existujúcimi možnosťami prevencie, diagnostiky alebo liečby. Zo zoznamu zdravotných výkonov možno vyradiť zdravotné výkony, ak je preukázateľné, že z hľadiska prevencie, diagnostiky alebo liečby sa týmito zdravotnými výkonmi nedosahujú uspokojivé výsledky, alebo ak existujú účinnejšie zdravotné výkony obsiahnuté v zozname zdravotných výkonov. Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky zriaďuje Komisiu pre zdravotné výkony ako svoj poradný orgán na odborné posudzovanie zdravotných výkonov pri tvorbe zoznamu zdravotných výkonov. Komisia pre zdravotné výkony má jedenásť členov, z ktorých troch členov navrhuje Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky, troch členov navrhnújú zdravotné poisťovne a piatich členov navrhnújú odborné spoločnosti. Zoznam zdravotných výkonov obsahuje ku každej diagnóze zoznam tých zdravotných výkonov, ktoré možno považovať za indikovateľné podľa súčasných medicínskych poznatkov. Zoznam zdravotných výkonov vydáva vláda Slovenskej republiky nariadením. Možno teda skonštatovať, že zoznam zdravotných výkonov obsahuje tie zdravotné výkony, ktoré je pri danej diagnóze potrebné vykonať vždy, niektoré môžu závisieť od závažnosti zdravotného stavu, iné môžu predstavovať alternatívny postup.

A contrario druhá podmienka legálneho poskytovania zdravotnej starostlivosti v sebe zahŕňa povinnosť poskytovať zdravotnú starostlivosť len na základe legálneho informovaného súhlasu pacienta, ktorému predchádzalo poučenie zo strany ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka. V súčasnosti sa už totiž zdravotná starostlivosť poskytuje v prevažnej väčšine prípadov výhradne na základe predošlého informovaného súhlasu pacienta. Je tomu tak preto, že sa v zdravotníckej praxi nahradil pôvodný paternalistický model vzťahu zdravotnícky pracovník – pacient novým modelom, ktorý je budovaný medzi zdravotníckym pracovníkom a pacientom na báze spolupráce, súčinnosti, kooperácie, rovnocennosti a partnerstva. Je totiž potrebné pamätať na princíp „*non salus, sed voluntas aegroti suprema lex*“, t. j. „nie blaho, prospech, zdravie, ale vôľa pacienta je najvyšším príkazom, zákonom“ (pre ošetrojúceho lekára, resp. pre zdravotníckeho pracovníka). V zmysle tohto princípu sa rešpektuje do naj-

menších detailov autonómia vôle pacienta, na základe ktorého má prednosť vôľa pacienta pred autoritatívnym rozhodovaním zdravotníckych pracovníkov, a to najmä lekárov v procese poskytovania zdravotnej starostlivosti. Uvedená zásada je zakotvená tak v medzinárodných právnych dokumentoch, ako aj v našej vnútroštátnej právnej úprave. Diagnóza nie je viac než právo.

V súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ako aj s výkonom rôznych vyšetrovacích, diagnostických, liečebných a preventívnych medicínskych úkonov sa možno stretnúť i s tzv. pojmom *vitium artis*. Pojem *vitium artis* možno vykladať ako tzv. chybu v umení, pochybenie v umení, resp. akúsi tolerovanú vadu v (lekárskom) umení, malú chybu, malý nezdar v inak celkovo „správnom“ medicínskom postupe. V minulosti bol tento pojem často, najmä v kruhoch odbornej medicínskej praxe, hodne zaužívaný. Istá chybovosť bola totiž najmä u lekárov tolerovaná aj zo strany samotných poškodených pacientov, resp. aj zo strany pozostalých zomrelého pacienta. Súviselo to predovšetkým so skutočnosťou, že zdravotnícke povolanie, a najmä povolanie lekára, bolo v minulosti spájané s istými stavovskými privilégiami, ktoré boli viac-menej nedotknuteľné a neohroziteľné. V súvislosti so zrovnoprávnením vzťahu zdravotnícky pracovník – pacient a nahradením tradičného paternalistického modelu novým modelom, ktorý je budovaný na báze spolupráce, rovnocennosti a partnerstva, možno už aj samotný pojem *vitium artis* v súčasnosti považovať za prekonaný, nakoľko vždy, keď zdravotnícky pracovník neposkytuje zdravotnú starostlivosť v zmysle princípu *de lege artis medicinae*, ale práve naopak, *non de lege artis medicinae*, malo by to mať za následok vyvedenie adekvátneho druhu právnej zodpovednosti, či už zodpovednosti občianskoprávnej, pracovnoprávnej, disciplinárnej, administratívno-právnej, alebo dokonca aj trestnej.

V prípade, že zdravotná starostlivosť nebola poskytnutá v zmysle princípu *de lege artis medicinae*, ale práve naopak, nesprávne, s chybami, resp. protiprávne, t. j. *non de lege artis medicinae*, má to za následok vyvedenie zodpovedajúceho druhu právnej zodpovednosti. Takýto nesprávny výkon zdravotnej starostlivosti bude zakladať právnu zodpovednosť konkrétneho subjektu zodpovednosti. Ak bol určitý medicínsky úkon vyšetrovacej, diagnostickej, liečebnej, príp. preventívnej povahy vykonaný *non de lege artis medicinae*, má to spravidla za následok vyvedenie občianskoprávnej zodpovednosti zdravotníckeho zariadenia, resp. občianskoprávnej zodpovednosti súkromného zdravotníckeho pracovníka, pracovnoprávnej zodpovednosti zdravotníckeho pracovníka ako zamestnanca zdravotníckeho zariadenia, disciplinárnej zodpovednosti člena príslušnej profesijnej komory v zdravotníctve, administratív-

noprávnej zodpovednosti voči príslušnému správneému orgánu, príp. dokonca i trestnoprávnej zodpovednosti konkrétneho zdravotníckeho pracovníka za predpokladu, že sa naplnila skutková podstata niektorého trestného činu (najčastejšieho trestného činu proti životu, proti zdraviu, resp. trestného činu ohrozujúceho život alebo zdravie pacienta).

Vlastné rozhodnutie o tom, či nejaký výkon bol alebo nebol vykonaný *de lege artis medicinae*, urobí zvyčajne súd na podklade znaleckých posudkov alebo ústavných posudkov, ktorý zhodnotí adekvátnosť vykonaného postupu.

V medicínskej praxi sa používa označenie *non de lege artis medicinae* nielen v situáciách, keď ide o postupy neoverené, ale aj v situáciách, keď ide napríklad o postupy zastaralé, prežitú, menej účinné alebo dokonca pre pacienta nebezpečné. Odporúčania jednotlivých odborných spoločností Slovenskej lekárskej spoločnosti samy osebe nemajú právnu váhu, konečné rozhodnutie o voľbe vhodného diagnostického a terapeutického postupu je na samotnom ošetrojúcom lekárovi. V prípade komplikácií diagnostického alebo terapeutického postupu však môžu byť odporúčania odborných spoločností Slovenskej lekárskej spoločnosti použité na príslušnom súde ako dôkazy. Možno ergo konštatovať, že záver o tom, či konkrétny medicínsky úkon bol alebo nebol vykonaný *de lege artis medicinae*, urobí obvykle súd (spravidla na podklade znaleckých alebo ústavných posudkov, príp. ďalších dôkazov) v meritórnom rozhodnutí, v ktorom zhodnotí adekvátnosť zvoleného diagnostického alebo terapeutického postupu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Ošetrojúci zdravotnícky pracovník nezodpovedá za výsledok poskytovania zdravotnej starostlivosti, a teda za dosiahnutie vyliečenia pacienta, zodpovedá však za správne využitie všetkých schopností a znalostí, ktoré tento zdravotnícky pracovník má, resp. má povinnosť mať. Žiaľ, aj v dnešnej dobe, keď rozvoj v oblasti medicíny napreduje míľovými krokmi, sa každodenne stretávame s mnohými prípadmi, keď vznik ujmy na zdraví pacienta, alebo dokonca exitus pacienta je následkom lekárovej nedbanlivosti, ľahostajnosti, nedostatočnej odbornosti, nedostatočnej praxe a vôbec neospravedliteľnej nevedomosti v medicíne všeobecne známych postupov a štandardov, ergo následkom neznalosti pravidiel lekárskeho umenia.

Za porušenie princípu *de lege artis medicinae* možno v praxi považovať napríklad nedostatočné sledovanie vývoja daného medicínskeho odboru; neznalosť určitých v medicíne všeobecne známych štandardov a postupov; nedoplnovanie si teoretických znalostí a praktických zručností; bezdôvodné nerešpektovanie názoru lekára – špecialistu; neskoré odovzdanie pacienta do starostlivosti špecialistov; neodôvodnené nerešpektovanie ťažkostí a boles-

tí pacienta; nehospitalizovanie pacienta s vážnymi zdravotnými problémami; nezabezpečenie včasného prevozu vážne chorého pacienta v ohrození života do zdravotníckeho zariadenia s lepším zdravotníckym vybavením a erudovanejšími odborníkmi (na špecializované pracovisko); nezabezpečenie nadväzujúceho lekárskeho vyšetrenia, a tým i ohrozenie života pacienta; vykonávanie vážnych medicínskych úkonov lekárom s nedostatočnou praxou; nevyžiadanie si konziliárneho vyšetrenia v situáciách vážne ohrozujúcich život pacienta; nesprávna interpretácia výsledkov vyšetrení; voľba nesprávneho postupu terapie; zanedbanie určitých v medicíne všeobecne známych príznakov daného ochorenia; nevykonanie potrebného diagnostického vyšetrenia na správne určenie daného ochorenia; nerealizovanie všetkých dostupných diagnostických metód, postupov a výkonov na správne určenie diagnózy; diagnostický omyl; určenie nesprávnej diagnózy a následné nasadenie nesprávnej terapie; prípadne aj určenie správnej diagnózy, avšak nasadenie nesprávnej terapie; nevyčerpanie všetkých dostupných diagnostických možností a postupov pri zisťovaní konkrétneho ochorenia, čím dochádza v mnohých prípadoch k omeškaniu v začatí terapie a poškodeniu zdravia pacienta; chybný diagnostický záver pri danom vyšetrení; napriek vykonaniu realizovaných vyšetrovacích metód a laboratórnych vyšetrení nezistenie diagnózy dominantného ochorenia a z toho dôvodu nerealizovanie adekvátnej liečby pacienta; nevykonanie potrebných kompletných laboratórnych vyšetrení; akékoľvek chyby v terapii; nevyužitie všetkých dostupných možností diagnostiky a liečby v súvislosti s aktuálnym zdravotným stavom pacienta; nepostupovanie v súlade so štandardnými terapeutickými postupmi; nesprávne posúdenie závažnosti zdravotného stavu pacienta, následné neprivolanie lekára špecialistu na konziliárne vyšetrenie; nezvolanie konzília príslušných odborníkov – lekárov špecialistov; podcenenie konkrétnych lekárskeho nálezov; podcenenie konkrétneho ochorenia, podcenenie príznakov daného ochorenia; hospitalizovanie pacienta v závažnom zdravotnom stave v regionálnom zdravotníckom zariadení napriek nevyhnutnosti urgentnej chirurgickej intervencie; nedostatočné zhodnotenie stavu daného ochorenia operatérmi a po stabilizácii stavu okamžité neodoslanie pacienta na vyššie špecializované pracovisko; nedostatočné venovanie pozornosti vývoju zdravotného stavu pacienta po vykonaní invazívneho zákroku; chybná aplikácia medikamentu; podanie medikamentu po expiračnej dobe, nesprávna preskripcia medikamentu, nevhodná kombinácia medikamentov; ponechanie chirurgických inštrumentov v tele pacienta, napr. pri operáciách; zámena pacienta pri operáciách; zámena pacienta pri podaní určitého medikamentu; zámena časti tela pacienta pri operáciách – napr. pri amputácii

ciach; zlyhanie manuálnych zručností zdravotníckeho pracovníka pri operáciách alebo pri jednoduchších medicínskych úkonoch; poškodenie pacienta pri transfúznej liečbe zámenou krvnej konzervy; nevykonanie krížovej skúšky pri transfúznej liečbe, nedostatočné poučenie pacienta pred konkrétnym medicínskym úkonom; nepoučenie pacienta pred poskytovaním zdravotnej starostlivosti; opakujúce sa a zaťažujúce vyšetrenia v prípade inkurabilných pacientov, ktorých zdravotný stav je už infaustným; nevhodné, neetické oznámenie diagnózy; nedôstojné a nešetrné zaobchádzanie s pacientom; zlá organizácia práce zdravotníckych pracovníkov; nedostatočné a povrchné vedenie záznamov v zdravotnej dokumentácii; nedostatky vo vedení zdravotnej dokumentácie; vedenie zdravotnej dokumentácie v nesúlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi; absencia objektívneho lekárskeho nálezu v zdravotnej dokumentácii, ktorý indikoval dané vyšetrenie pacienta; nedostatočné zhodnotenie stavu pacienta vzhľadom na zhoršujúci sa klinický nález a pretrvávanie ťažkostí, bolestí pacienta; podcenenie zdravotného stavu pacienta napriek závažným klinickým príznakom; nepodloženie údajov v zdravotnej dokumentácii pacienta objektívnymi nálezmi, t. j. nevyšetrenie pacienta lekárom a napriek tomu konštatovanie zo strany lekára, že pacient zdravotné ťažkosti nemá; absencia objektívneho vyšetrenia zdravotného stavu pacienta na zistenie odôvodnenosti indikácie hospitalizácie pacienta; nevhodné diskusie pred pacientom; porušenie lekárskej etiky; porušenie povinnej mlčanlivosti zo strany zdravotníckeho pracovníka; nedôstojné zaobchádzanie s pacientom a porušenie jeho osobnostných práv, resp. zásah do jeho občianskej cti, ľudskej dôstojnosti a intímnej sféry; poskytovanie zdravotnej starostlivosti v prítomnosti študentov bez predošlého súhlasu pacienta; ako aj mnohé ďalšie špecifické prípady zlyhania zdravotníckych pracovníkov pri výkone svojho povolania. Výpočet príkladov na nesprávne poskytnutú zdravotnú starostlivosť je veľmi široký a je priam nemožné uviesť všetky možné varianty, ktoré môžu pri výkone medicínskych úkonov nastať a ktoré možno za konanie *non de lege artis medicinae* v zdravotníckej, resp. v medicínskej praxi považovať.

Ako príklad nesprávne poskytnutej zdravotnej starostlivosti možno uviesť kazuistiku zo slovenského zdravotníckeho prostredia. Maloletý 7-ročný pacient bol v sprievode svojej matky ošetrovaný v ambulancii lekárskej služby prvej pomoci, sťažoval sa na bolesti brucha, opakovane ho napínalo na vracanie (3× vracal), mal zvýšenú teplotu 38 °C, hydratácia dobrá, brucho pohmatom vyšetrené bez napätia brušného svalstva, nemal príznaky dráždenia mozgových obalov, t. j. nemal zápal mozgových blán, v hrdle bez akútneho zápalu krčných mandlí, v moči AC+, inak bol nález negatívny. Záver lekárskeho vy-

šetrenia znel: „črevná chrípka, porucha trávenia“, pričom bola lekárom nasa- dená liečba, a síce podaný liek sedatívum – Apaurin 0,5 ml do svalu, t. j. liek, ktorý znižuje nepokoj a znižuje strach, má upokojujúci účinok, znižuje sva- lové napätie, potláča výskyt kŕčov. Po podaní ordinovanej liečby začal byť pa- cient malátny a po postavení sa z ležadla spadol na podlahu ambulancie. Lekár poučil matku o ďalšej liečbe (podávanie kolového nápoja) a poslal pacienta do- mov. Vzhľadom na výraznú malátnosť dieťaťa sa matka vrátila do ambulancie a lekár vypísal sprievodný lístok na chirurgické vyšetrenie do spádovej nemoc- nice. Pri vyšetrení v chirurgickej ambulancii bol pacient výrazne pod vplyvom sedatíva Apaurin, čo znemožnilo stanovenie jednoznačného diagnostického záveru. Následne bol pacient poslaný na pediatrické oddelenie, boli vykonané potrebné vyšetrenia, pričom nálezy vyšetrení poukazovali na náhlu príhodu brušnú. Pacient bol preložený na chirurgické oddelenie, bol operovaný a pe- rooperačne bolo diagnostikované odumretie tenkého čreva spôsobené priškr- tením ciev blany, na ktorej je zavesené tenké črevo, v dôsledku čoho musel byť odstránený odumretý úsek tenkého čreva (cca 120 cm) a oba konce zdravého čreva spojené. Po hospitalizácii bol pacient prepustený do domáceho liečenia, s odporúčením kontroly v gastroenterologickej ambulancii pre vzniknutý syndróm krátkeho čreva. V uvedenom prípade neboli splnené zákonné podmien- ky na správne poskytnutie zdravotnej starostlivosti, keďže podanie sedatíva Apaurin bolo pri bolesti brucha nejasného pôvodu neindikované. Uvedeným nedostatkom bol porušený § 4 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti, podľa ktorého je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti povinný poskytovať zdravot- nú starostlivosť správne (zdravotná starostlivosť je poskytnutá správne, ak sa vykonajú všetky zdravotné výkony na správne určenie choroby so zabezpeče- ním včasnej a účinnej liečby s cieľom uzdravenia osoby alebo zlepšenia stavu pri zohľadnení súčasných poznatkov lekárskej vedy).

Ďalší spomenutý príklad pochybenia zdravotníckeho pracovníka v procese poskytovania zdravotnej starostlivosti možno nazvať ako „omyl pri vytrhnutí zuba“. Pacientka bola ošetrená v stomatologickej ambulancii klinického praco- viska v rámci stomatologickej lekárskej služby prvej pomoci pre bolesti zuba múdrosti. Na základe objektívneho vyšetrenia a nálezů röntgenologického vy- šetrenia bolo zubným lekárom indikované vytrhnutie výrazne kazom posti- hnutého zuba, a to pravej spodnej osmičky. Pacientka podpísala informova- ný súhlas s vytrhnutím pravej spodnej osmičky v lokálnej anestézii, pričom pri zákroku bola vytrhnutá nielen pravá spodná osmička, ale omylom aj pra- vá spodná sedmička, ktorá bola následne vsadená späť do dolnej čeluste. Pre pretrvávajúce bolesti po zákroku bola pacientka o niekoľko dní opäť vyšetre-



ná v stomatologickej ambulancii daného klinického pracoviska. Otváranie úst bolo bolestivé, pravá spodná sedmička, t. j. zub omylom vytrhnutý a následne vsadený späť do spodnej čeľuste, bol poklopovo bolestivý, nereagoval na skúšku vitality, bol kývavý, bola prítomná bolesť, zápalová reakcia a tento zub musel byť následne vytrhnutý. Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, t. j. zubný lekár v rámci svojho vyjadrenia potvrdil, že k vytrhnutiu zdravého zuba (pravá spodná sedmička) došlo omylom v domnienke, že ide o kazom postihnutý zub (pravá spodná osmička), ktorý nebol dobre rozpoznateľný. V uvedenom prípade neboli pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti v stomatologickej ambulancii splnené zákonné podmienky na správne poskytnutie zdravotnej starostlivosti, ergo liečebný postup u pacientky nebol realizovaný v zmysle princípu „de lege artis medicinae“. Vytrhnutie nesprávneho – zdravého zuba je nutné považovať za pochybenie pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti a uvedeným nedostatkom bol porušený § 4 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti. Rozhodnutie okamžite vsadiť späť do dolnej čeľuste omylom vytrhnutý zdravý zub, bolo správne, zákrok však nebol vykonaný správne, pretože nebola správne zrevidovaná rana po vytrhnutí omylom vytrhnutého zuba a v rane zostalo cudzie teleso – zvyšok amalgámu, pričom práve toto cudzie teleso bolo pôvodcom následných bolestí a zápalovej reakcie u pacientky. Omylom vytrhnutý nesprávny zub a nesprávne zrevidovanie rany, v ktorej podľa následne vykonaného röntgenologického nálezu zostalo cudzie teleso, možno považovať za porušenie ustanovenia § 4 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti, podľa ktorého je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti povinný poskytovať zdravotnú starostlivosť v zmysle princípu „de lege artis medicinae“.

Vymedzenie pojmu *de lege artis medicinae* nachádzame taktiež v judikatúre. V rámci komparácie je vhodné poukázať na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky,<sup>3</sup> v ktorom sa konštatuje, že ak z vykonaných dôkazov vyplýva, že dehydratácia organizmu pacienta bola vyvolávajúcím činiteľom akútneho zlyhania obličiek, a že bolo preukázané, že zdravotnícki pracovníci nezaistili pacientovi dostatočný prísun tekutín, nedostatočne sledovali u pacienta príjem a výdaj tekutín, nezačali liečbu na podporu obličiek a do zariadenia vyššieho typu pacienta previezli oneskorene, nemožno uvedený postup zdravotníckych pracovníkov považovať za *de lege artis medicinae*.

Za konanie *non de lege artis medicinae* možno však pri výkone zdravotníckej praxe považovať nielen aktívne – komisívne konanie zo strany zdravotníckeho pracovníka, ale i omisívne konanie, tzn. že subjekt zodpovednosti – zdravotnícky pracovník sa nesprával tak, ako sa správať mal, a to opomenutím

<sup>3</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 25 Cdo 1062/2002.

konania, resp. zdržaním sa právom predpísanej činnosti. Napríklad pri trestnom čine neposkytnutia pomoci konkrétny zodpovedný zdravotnícky pracovník neposkytne potrebnú pomoc, napr. prvú pomoc osobe, ktorá sa ocitne v nebezpečenstve smrti, alebo javí príznaky ťažkej ujmy na zdraví, hoci je podľa povahy svojho zdravotníckeho povolania povinný takú pomoc poskytnúť.

Ako príklad omisívneho konania zdravotníckeho pracovníka možno tiež uviesť prípad z praxe, ktorý sa stal v slovenskom zdravotníckom zariadení. Gravidná pacientka navštívila endokrinologickú ambulanciu s diagnózou autoimunitného zápalu štítnej žľazy, pričom jej nebola odporučená kontrola hladín hormónov štítnej žľazy v treťom trimestri tehotenstva, t. j. špeciálne kontrolné vyšetrenie funkcie štítnej žľazy o dva mesiace, t. j. ešte počas gravidity. Podľa odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva SR – Vestníka Ministerstva zdravotníctva SR ako všeobecne záväzného právneho predpisu malo byť u pacientky vykonané špeciálne kontrolné vyšetrenie funkcie štítnej žľazy ešte raz, a to počas tehotenstva. Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti dodržiavať osobitné predpisy, t. j. nielen Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony a zákony, ale aj iné právne predpisy vydané na ich podklade. Totiž odborné usmernenie Ministerstva zdravotníctva SR ako predpis interného charakteru obsahuje úpravu o počte a frekvencii potrebných kontrol, t. j. počet a frekvenciu zdravotných výkonov. O postup „de lege artis medicinae“ by išlo, keby bola pacientka pozvaná lekárom na kontrolu ešte raz v treťom trimestri. Podľa odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva SR je potrebné pri podpornej liečbe nadmerného produkovania hormónov štítnej žľazy u pacientky počas tehotenstva kontrolovať dávky tejto podpornej liečby v prvom, druhom a aj v treťom trimestri, pri úprave liečby dokonca aj častejšie. V uvedenom prípade určil poskytovateľ zdravotnej starostlivosti termín lekárskeho vyšetrenia v rozpore s odborným usmernením Ministerstva zdravotníctva SR. Pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti neboli splnené zákonné podmienky na správne poskytnutie zdravotnej starostlivosti pre tehotnú pacientku a došlo tak k porušeniu ustanovenia § 4 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti, a teda zdravotná starostlivosť bola poskytnutá „non de lege artis medicinae“. Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti pochybil v tom, že nedodržel pokyny ohľadom počtu a frekvencie diagnostických a liečebných zdravotných výkonov, ktoré sú uvedené v odbornom usmernení Ministerstva zdravotníctva SR a uvedeným nedostatkom bolo porušené ustanovenie § 4 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti, podľa ktorého je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti povinný poskytovať zdravotnú starostlivosť správne, t. j. v zmysle princípu „de lege artis medicinae“.

V zdravotníckej praxi sa však stretávame i s takými prípadmi, keď zdravotnícky pracovník poskytuje zdravotnú starostlivosť v zmysle princípu *de lege artis medicinae*, ergo odborne medicínsky správne, a napriek tomu hovoríme o vyvedení právnej zodpovednosti voči zdravotníckemu zariadeniu, resp. voči zdravotníckemu pracovníkovi. Nie vždy je protiprávne konanie predpokladom vzniku zodpovednosti za škodu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Napríklad v prípade absolútnej objektívnej občianskoprávnej zodpovednosti za škodu spôsobenú okolnosťami, ktoré majú pôvod v povahe použitého prístroja, nástroja, inštrumentu, medikamentu, prípadne inej veci, ktoré sa pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti použili, nenachádzame žiadne protiprávne konanie zo strany zdravotníckeho pracovníka, resp. žiadne porušenie profesijnej povinnosti konkrétneho ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka, ale napriek tomu, právna zodpovednosť vzniká. Pri tejto osobitnej skutkovej podstate občianskoprávnej zodpovednosti, napríklad v dôsledku vadnej funkcie ožarovacieho prístroja, alebo v dôsledku vadnej funkcie röntgenového prístroja vznikne škoda na strane pacienta v podobe popálenín, alebo v dôsledku vadnosti inkubátora dôjde k exitu novorodenca, alebo v dôsledku vadnosti medikamentu nastane lieková idiosynkrázia na strane pacienta, alebo v dôsledku chybného vyrobeného skalpela sa nezdarí chirurgický výkon. Napriek tomu, že v uvedených prípadoch postupoval ošetrojúci zdravotnícky pracovník pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti v zmysle princípu *de lege artis medicinae*, ujma na živote alebo ujma na zdraví na strane pacienta vznikla a zodpovednosť bolo potrebné vyvodiť voči subjektu zodpovednosti v dôsledku existencie právnej relevantnej škodnej udalosti, škodlivého následku a príčinného vzťahu medzi nimi.

## 1.2 Škodlivý následok na strane pacienta

Škodlivý následok je bezpochyby jednou z najdôležitejších podmienok, bez ktorej by sme o vzniku právnej zodpovednosti v medicíne ani nemohli hovoriť, nakoľko škodlivý následok predstavuje tú samotnú ujmu, resp. škodu, ktorá protiprávnym konaním zdravotníckeho pracovníka pacientovi vznikla. Škodlivým následkom v súvislosti so vznikom právnej zodpovednosti v medicíne môže byť napr. ujma na zdraví, t. j. poškodenie zdravia pacienta, alebo dokonca úmrtie pacienta v dôsledku konania zdravotníckeho pracovníka spôsobom *non de lege artis medicinae*.

Ak sa pozeráme na škodlivý následok z občianskoprávneho hľadiska, môže ním byť majetková, materiálna, hmotná ujma – škoda, alebo nemajetková, imateriálna, nehmotná ujma, napr. na osobnostných právach pacienta.

Skutkovým znakom protiprávneho správania sa, a teda predpokladom uloženia občianskoprávnej zodpovednosti je vždy výsledok, t. j. škodlivý následok, ktorým je ujma vzniknutá na ohrozenom, resp. porušenom právnom pomere. Možno teda jednoznačne konštatovať, že bez existencie škodlivého následku v podobe ujmy niet občianskoprávneho protiprávneho konania, resp. občianskoprávneho protiprávneho úkonu a niet ani občianskoprávnej zodpovednosti za škodu, resp. ujmu v medicíne.<sup>4</sup>

Z pohľadu trestného práva existujú i také prípady, keď škodlivý následok v podobe vzniku, napr. ujmy na živote alebo zdraví pacienta nenastane, avšak trestnoprávna zodpovednosť zdravotníckeho pracovníka je daná. V takom prípade ide o ohrozovacie trestné činy, a to konkrétne napr. o trestný čin neoprávneného experimentu na človeku a klonovania ľudskej bytosti, trestný čin ohrozovania zdravia nepovolenými liekmi, liečivami a zdravotníckymi pomôckami, alebo napr. aj o trestný čin neposkytnutia pomoci zdravotníckym pracovníkom osobe, ktorá je v nebezpečenstve smrti alebo javí príznaky ťažkej ujmy na zdraví, hoci tento zdravotnícky pracovník je podľa povahy svojho zamestnania, resp. zdravotníckeho povolania povinný takú pomoc poskytnúť. Z trestnoprávneho hľadiska je obligatónym znakom charakterizujúcim objektívnu stránku trestného činu aj následok. Následok treba z pohľadu trestného práva vykladať nielen ako porušenie záujmu chráneného Trestným zákonom, ale taktiež i ako ohrozenie záujmu chráneného týmto právnym predpisom. Ohrozovacie trestné činy teda predstavujú reálnu možnosť vzniku poruchy na objekte, teda na spoločenských záujmoch, resp. hodnotách chránených Trestným zákonom, teda v tomto prípade na živote a zdraví pacienta. Naproti tomu poruchové trestné činy priamo predpokladajú vznik poruchy na objekte, možno povedať, že poškodenie objektu – života alebo zdravia, teda napr. poškodenie zdravia pacienta, alebo dokonca spôsobenie smrti pacientovi a pod.

Za zmienku tiež stojí, že napr. i príslušná stavovská organizácia v zdravotníctve, t. j. príslušná profesijná komora môže uplatniť voči svojmu členovi, t. j. zdravotníckemu pracovníkovi disciplinárne opatrenia v prípade, keď samotný škodlivý následok nenastal, ale konkrétny zdravotnícky pracovník ako člen danej komory porušil niektorú z povinností, ktoré mu ukladá zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a to konkrétne povinnosť vykonávať svoje zdravotnícke povolanie odborne, t. j. *de lege artis medici-*

---

<sup>4</sup> K tomu podrobnejšie LUBY, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve*. 1. diel. Bratislava: Academia, 1958, s. 270.

nae; ďalej vykonávať zdravotnícke povolanie v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a s Etickým kódexom zdravotníckeho pracovníka; taktiež povinnosť spolupracovať pri zabezpečení verejnej siete poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, ak verejná sieť poskytovateľov zdravotnej starostlivosti je menšia ako minimálna sieť poskytovateľov zdravotnej starostlivosti; ako aj povinnosť oboznamovať sa s vnútornými predpismi komory, dodržiavať vnútorné predpisy komory a plniť úlohy vyplývajúce z členstva v komore.

### 1.3 Kauzálny nexus medzi protiprávnym konaním a škodlivým následkom

*Nexus causalis* rozhoduje o tom, či je tu vôbec príčinný základ zodpovednosti, danosť ktorého prichodí zistiť zásadne ešte pred zistením danosti protiprávnosti a zavinenia. Nemožno však opomenúť, že aj opomenutie má príčinnú povahu, a preto aj pri opomenutí sa vyžaduje zistenie príčinného vzťahu medzi opomenutím a škodlivým následkom. Právnu zodpovednosť možno ustáliť na ťarchu niekoho len vtedy, ak zapríčinil výsledok, t. j. škodlivý následok, pre ktorý sa zodpovednosť ukladá, a teda len vtedy, ak medzi týmto škodlivým následkom a jeho protiprávnym konaním, resp. opomenutím je príčinná súvislosť, resp. kauzálny nexus. Je však potrebné dôrazne podotknúť i to, že kauzálny nexus (*nexus causalis*) rozhoduje nielen o tom, či tu je právna zodpovednosť, ale aj o tom, aký je rozsah právnej zodpovednosti, pričom je to dôležité najmä v prípadoch spoluzapríčinenia (spoluzavinenia) škodlivého následku viacerými škodcami a príp. aj poškodeným a taktiež vtedy, ak sa právna zodpovednosť nezakladá na zavinení. Za zmienku tiež stojí, že bez zistenia kauzálneho nexu nemožno zistiť ani škodlivý následok zodpovedného škodcu.<sup>5</sup> Musí byť teda vždy preukázané, že škodlivý následok je skutočne následkom konkrétneho protiprávneho konania, resp., že medzi protiprávnym konaním *non de lege artis medicinae* a škodlivým následkom v podobe napr. ujmy na zdraví alebo usmrtienia pacienta je príčinná súvislosť. V konkrétnom súdnom konaní, t. j. buď v trestnom konaní alebo v občianskom súdnom konaní sa teda skúma, či existuje, resp., či je prítomný celkom bezpochyby kauzálny nexus medzi porušením profesijnej povinnosti zdravotníckeho pracovníka postupovať spôsobom *de lege artis medicinae* a škodlivým následkom v podobe ujmy na živote pacienta, t. j. úmrtím pacienta, resp. škodlivým následkom v podobe ujmy na zdraví pacienta. Je teda potrebné, či už v občianskom súdnom konaní

<sup>5</sup> Podrobnejšie pozri LUBY, Š. 1958. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve*. 1. diel. Bratislava: Academia, 1958, s. 217–218.

alebo v trestnom konaní preukázať, že medzi odborným pochybením zdravotníckeho pracovníka poskytovať zdravotnú starostlivosť spôsobom *de lege artis medicinae* a ujmy na zdraví pacienta, resp. úmrtím pacienta je vzťah príčiny a následku, a teda preukázať, že škodlivý následok je skutočne následkom daného protiprávneho konania zdravotníckeho pracovníka, t. j. preukázať, že bez daného protiprávneho konania by škodlivý následok v podobe napr. úmrtia pacienta alebo ujmy na zdraví pacienta nenastal spôsobom akým nastal, resp. nenastal vôbec.

Existencia kauzálneho nexu musí byť v každom konkrétnom prípade bezpečne preukázaná, nemožno ju totiž len predpokladať. Je nepochybné, že vznik škody, resp. ujmy nemá spravidla len jednu príčinu, je preto potrebné rozlišovať medzi príčinami hlavnými a príčinami vedľajšími. Ak majú byť splnené predpoklady vzniku zodpovednosti za škodu v medicíne, protiprávne konanie musí byť následkom aspoň jednej z hlavných príčin, a teda podľa toho treba posudzovať aj zodpovednosť za neúspešný lekársky zákrok, resp. za neúspešný medicínsky úkon v dôsledku nepriaznivého zdravotného stavu pacienta. Vzťah medzi protiprávnym konaním a vzniknutým škodlivým následkom musí byť bezprostredný a nie sprostredkovaný.<sup>6</sup>

Z vyššie uvedeného je teda nesporné, že ak nebude existencia kauzálneho nexu medzi protiprávnym konaním a škodlivým následkom nad všetky pochybnosti preukázaná, nemožno ani hovoriť o vzniku právnej zodpovednosti. Avšak je potrebné dôrazne podotknúť, že kauzálny nexus nemožno vylučovať iba z toho dôvodu, že protiprávne konanie zdravotníckeho pracovníka len dovršilo už existujúci i tak infaustný zdravotný stav pacienta, a teda že vyhliadky na vyliečenie samotného pacienta neboli už v tomto konkrétnom prípade teoreticky žiadne. Zodpovedný zdravotnícky pracovník, resp. zdravotnícke zariadenie sa nemôžu brániť a argumentovať tvrdením, že ak by poškodený pacient netrpel ďalšími pridruženými chorobami, konkrétne konanie *non de lege artis medicinae* by nemalo tak závažné dôsledky na strane pacienta, napr. v podobe ujmy na živote alebo zdraví pacienta.

Pri samotnom výklade kauzálneho nexu z pohľadu právnej zodpovednosti v medicíne je teda potrebné podotknúť, že vôbec nie je dôležité, že pacientov zdravotný stav bolo možné považovať za infaustný, t. j. majúci nepriaznivé, zlé vyhliadky na vyliečenie a konštatovať, že pacient by skôr či neskôr aj tak umrel alebo by sa jeho zdravotný stav neustále zhoršoval. Dôležité však je, že ujma na zdraví pacienta, resp. jeho úmrtie bolo spôsobné neodborným, nesprávnym,

---

<sup>6</sup> Porovnaj SVOBODA, J. a kol. 2004. *Občiansky zákonník*. 1. diel. Komentár. Bratislava: Eurounion, 2004, s. 283–284.

chybným lekárskeým zákrokom, resp. neodborným, nesprávnym, chybným vyšetrovacím, diagnostickým alebo liečebným medicínskym úkonom, v dôsledku ktorého sa pacientov zdravotný stav zhoršil, alebo v dôsledku ktorého pacient dokonca exitoval.

#### 1.4 Zavinenie – subjektívny predpoklad vzniku právnej zodpovednosti v medicíne

Zavinením sa z právneho hľadiska rozumie vnútorný psychický vzťah škodcu, resp. páchatela zameraný na porušenie alebo ohrozenie individuálnych alebo spoločenských záujmov vyvolaných protiprávnym konaním uvedeným v príslušnom právnom predpise. Zavinenie sa teda definuje tak v trestnom, ako aj v občianskom práve ako vnútorný psychický vzťah toho, kto porušil právo, jednak k vlastnému konaniu, ktoré je v rozpore s platným právom či záväzkom uskutočneným na základe a v medziach práva, a jednak k jeho protiprávnemu výsledku, resp. k škodlivému následku.<sup>7</sup> Zavinenie sa prejavuje vo forme priameho úmyslu – *dolus directus* a nepriameho úmyslu – *dolus indirectus*, resp. *dolus eventualis*, alebo vedomej nedbanlivosti – *culpa lata*, resp. *culpa luxuria* a nevedomej nedbanlivosti – *culpa levis*, resp. *culpa negligentia*.

Funkcia zavinenia vyplýva z toho, že zavinenie je spravidla nevyhnutným subjektívnym predpokladom zodpovednostnej skutkovej podstaty. V trestnom práve sa právna zodpovednosť bezvýnimčne zakladá na zavinení, v občianskom práve je zavinenie len zásadne požadovaným predpokladom vzniku zodpovednosti, tzn., že sa vyskytujú i prípady občianskoprávnej zodpovednosti bez zavinenia.<sup>8</sup> Na rozdiel od občianskoprávnej zodpovednosti, ktorá nepredpokladá nevyhnutne zavinenie, v trestnom práve niet zodpovednosti bez zavinenia, t. j. bez zavinenia niet trestného činu a ani trestu – *nullum crimen sine culpa*, resp. *nulla poena sine culpa*.

Predpisy civilného práva definíciu zavinenia nepoznajú, a preto sa pri výklade súkromnoprávnej zodpovednosti vychádza z definície zavinenia podľa Trestného zákona č. 300/2005 Z. z. v znení neskorších právnych predpisov, resp. z vymedzenia pojmu zavinenia v zákone č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších právnych predpisov.

S dolóznym konaním zdravotníckych pracovníkov sa pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti stretávame menej často než s ich kulpóznym konaním. Úmysel delíme na priamy úmysel – *dolus directus* a nepriamy úmysel – *dolus*

<sup>7</sup> Pozri PRUSÁK, J. 1999. *Teória práva*. 2. vydanie. Bratislava: VO PF UK, 1999, s. 273.

<sup>8</sup> LUBY, Š. 1958. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve*. 1. diel. Bratislava: Academia, 1958, s. 445.

indirectus, resp. dolus eventualis. Definícia pojmu *dolus* je vymedzená ako vedomosť o protiprávnom výsledku a chcenie protiprávneho výsledku vlastného správania sa, alebo ako vedomosť o tom, že taký výsledok – škodlivý následok môže nastať, spojená s uzrozumením subjektu zodpovednosti s tým, že nastane.

*Dolus directus* je definovaný tak, že páchatel', resp. škodca jednak vedel, že svojím *contra legem* konaním spôsobí pacientovi škodu a aj chcel spôsobom uvedeným v zákone porušiť alebo ohroziť zákonom chránený záujem, tzn., že subjekt zodpovednosti, t. j. zodpovedný zdravotnícky pracovník vedel, že svojím protiprávnym konaním spôsobí škodlivý následok a tento škodlivý následok pacientovi spôsobil, pričom aj chcel škodu pacientovi spôsobiť. Treba poznamenať, že intelektuálna zložka („vedel“) nie je v žiadnom právnom predpise výslovne vyjadrená, avšak sa predpokladá, že ak páchatel', resp. škodca niečo chcel, tak musel o tom aj vedieť. Pri priamom úmysle škodca, resp. páchatel' chcel porušiť alebo ohroziť právnym predpisom chránený záujem, pričom chcenie sa rozumie ako najvyšší prejav vôle. Ak páchatel' konal tak, že z jeho útoku musela nevyhnutne nastať smrť poškodeného a páchatel' si bol tejto skutočnosti vedomý, nekonal z ľahostajnosti, a preto treba usúdiť na jeho priamy úmysel v zmysle ustanovenia § 15 písm. a) Trestného zákona č. 300/2005 Z. z.<sup>9</sup> Príkladom na priamy úmysel je trestný čin vraždy spáchaný zdravotníckym pracovníkom v podobe aktívnej eutanázie, keď by zdravotnícky pracovník úmyselne komisívnym konaním, aj keď len zo súcitu a na vlastnú žiadosť inkurabilného pacienta, tohto pacienta úmyselne usmrtil, napríklad neindikovanou aplikáciou heparínu v prípade infaustného zdravotného stavu pacienta. Známý je prípad tzv. „heparínového vraha“ z havlíckobrodskéj nemocnice, ktorý v úlohe zdravotníckeho pracovníka neindikovane aplikoval heparín pacientom, t. j. liek, ktorý znižuje zrážanie krvi, čoho následkom pacienti po podaní medikamentu vykrvácali.

Eventuálny úmysel – *dolus indirectus*, resp. *dolus eventualis* je definovaný tak, že škodca, resp. páchatel' vedel, že svojím konaním môže porušiť alebo ohroziť záujem chránený zákonom, a pre prípad, že ho spôsobí, bol s tým uzrozumený. Ide o to, že zdravotnícky pracovník by vedel, že svojím konaním či nekonaním môže spôsobiť ujmu pacientovi, a pre prípad, že ju spôsobí, je s tým uzrozumený. Napríklad v prípadoch, keď by lekár vedel, že osoba je ohrozená na živote alebo zdraví a že bez poskytnutia prvej pomoci hrozí vážne poškodenie jej zdravia, prípadne dokonca exitus, a napriek tomu prvú pomoc

---

<sup>9</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 21. decembra 1995, sp. zn. Tzo - V 5/95 (R 13/1997).



tejto osobe neposkytne. Typickým príkladom na eventuality úmysel je trestný čin neposkytnutia pomoci, kedy zdravotnícky pracovník neposkytne potrebnú zdravotnícku starostlivosť, resp. pomoc osobe, ktorý je v nebezpečenstve smrti alebo javí príznaky ťažkej ujmy na zdraví, hoci je vzhľadom na výkon svojho zdravotníckeho povolania povinný takúto starostlivosť, resp. pomoc poskytnúť. Vo vzdialenej obci na lazoch sa stal v jednom zimnom mesiaci prípad, že v ordinácii miestnej všeobecnej lekárnky zazvonil telefón, v ktorom sa ozval dispečer záchrannej služby, ktorý informoval túto lekárku o skutočnosti, že cca 50 metrov od jej ambulancie pred vchodom do miestnej pivárne leží muž pravdepodobne v bezvedomí. Dispečer záchrannej zdravotnej služby poprosil lekárku, aby išla poskytnúť prvú pomoc tomuto človeku ihneď, keďže posádka záchrannej zdravotnej služby tam vie byť až o niekoľko minút, poveternostné podmienky sú tiež nie najpriaznivejšie a prvú pomoc je potrebné poskytnúť okamžite. Následne sa ale všeobecná lekárska osopila na dispečera, že čo si to dovoľuje a či je jej nadriadeným, resp. či má ona povinnosť plniť jeho „nezmyselné“ príkazy, s argumentom, že ktohovie, či je vôbec tento muž v bezvedomí jej pacientom. Všeobecná lekárska prvú pomoc poskytnúť nešla, napriek tomu, že v tom čase nemala vo svojej ordinácii žiaden akútny prípad. Posádka záchrannej zdravotnej služby prišla na miesto určenia síce až po štvrtihodine, avšak vďaka duchapřítomnosti majiteľa miestneho pohostinstva a jeho znalostiam poskytnúť laickú prvú pomoc, muža v bezvedomí zachránil vonkajšou masážou srdca a dýchaním z úst do úst. Všeobecná lekárska bola trestne stíhaná, keďže sa naplnili všetky obligatórne znaky skutkovej podstaty trestného činu neposkytnutia pomoci.

Pri kulpóznom zavinení je potrebné, aby si zodpovedný zdravotnícky pracovník mal a mohol aspoň predstaviť, že sa takýto príčinný vzťah môže rozvinúť. Pre páchatela, resp. škodcu nepredvídateľný príčinný vzťah nie je teda v zavinení obsiahnutý a páchatel, resp. škodca nezodpovedá za následok, ktorý takto vznikne. Smrť poškodeného pacienta je v príčinnej súvislosti s konaním páchatela, resp. škodcu aj vtedy, keď exitus letalis nastal v dôsledku zlyhania krvného obehu, ku ktorému došlo sčasti následkom zavineného konania páchatela, resp. škodcu a sčasti na podklade všeobecného kôrnatenia ciev u staršieho človeka.<sup>10</sup>

*Culpa lata* je charakteristická tým, že zodpovedný zdravotnícky pracovník vie, že môže porušiť alebo ohroziť zákonom chránený záujem, ale bez primeraných dôvodov sa spolieha, že takéto porušenie alebo ohrozenie nespôsobí. Pri

<sup>10</sup> Porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu Československej socialistickej republiky zo dňa 18. novembra 1980, sp. zn. 2 Tz 10/80 (R 20/1981).

hrubej, vedomej nedbanlivosti – *culpa lata*, resp. *culpa luxuria* škodca, resp. páchatel vie o možnosti vzniku škodlivého následku, avšak bez primeraných dôvodov sa spolieha, že škodlivý následok nenastane. V rámci komparácie je vhodné poukázať na českú judikatúru a konštatovať, že i samotný Najvyšší súd Českej republiky vo svojom uznesení poznamenal, že dovolateľ, ako hlavný operatér pri vykonávaní predmetnej a podrobne súdom popísanej operácie konal tak, že v dôsledku jeho nedbalého konania došlo u poškodeného k ochrnutiu svalov na prednej a vonkajšej strane sinistrálneho predkolenia s výraznou poruchou chôdze a necitlivosti vonkajšej strany predkolenia a nohy s tým, že takto privodil zníženie pracovnej schopnosti poškodeného pacienta a jeho čiastočnú invaliditu. Súdy prvej a druhej inštancie potom adekvátne takto nepochybné zistenému skutkovému stavu priliehavo stanovili aj mieru zavinenia hlavného operátora s tým, že ten vedel, že môže svojím konaním spôsobiť následok (ku ktorému i došlo), ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal na to, že taký následok nevznikne. Tým, že v kritickej dobe ako hlavný operatér dostatočne nezviditeľnil nerv vymanením z okolitých štruktúr pre jeho ochranu pred nechceným poškodením a od steny cysty tento nerv neoddelil, ho takto pri odstrihávaní časti steny cysty s nervom zrastenej spoluresektoval, t. j. chirurgicky odstránil. Zjavne tak pochybil v operačnej technike, pričom jeho zavinenie v tomto smere bolo adekvátne uvedeným skutočnosťami kvalifikované ako nedbanlivosť, t. j. ako kulpózne zavinenie. Námietka, že vedome nechcel poškodiť pacienta, neobstojí, pretože ak by tomu tak malo byť, muselo by byť jeho konanie *non de lege artis medicinae* súdmi kvalifikované ako zavinenie vo forme úmyselného, dolózneho konania.<sup>11</sup>

V zdravotníckej praxi sa stal prípad, keď gynekológ – pôrodník napriek existencii CTG záznamu, ktorý preukázal istú známku tiesne plodu, resp. jeho hypoxiu, nerozhodol o prevedení partusu formou *sectio caesarea*, ale bežným spôsobom, čo viedlo k poškodeniu plodu. Samotný súdny znalec z odboru gynekológia a pôrodníctvo zhodnotil prípad tak, že pôrodník síce vedel, že hrozí tieseň a poškodenie plodu, no napriek tomu nerozhodol o *sectio caesarea*, a bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že k poškodeniu plodu nedôjde, pričom indikácia (hypoxia plodu) na prevedenie cisárskeho rezu bola prítomná a prevedenie pôrodu normálnymi cestami bolo pre plod rizikové.

*Culpa negligentia* je typická tým, že zodpovedný zdravotnícky pracovník nevedel, že môže pacientovi ujmu spôsobiť, hoci o tom vzhľadom na okolnosti a svoje osobné pomery vedieť mal a mohol. Pri ľahkej nedbanlivosti, resp.

---

<sup>11</sup> K tomu pozri uznesenie Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 6. 4. 2005, sp. zn. 3 Tdo 321/2005.

nevedomej nedbanlivosti – *culpa levis*, resp. *culpa negligentia* škodca, resp. páchatel síce nevedel, že svojím konaním môže daný škodlivý následok spôsobiť, resp. porušiť alebo ohroziť záujem chránený príslušným právnym predpisom, hoci vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery to vedieť mal a mohol, pričom vedomostná zložka je tu vyjadrená len ako povinnosť a možnosť vedieť, nie ako skutočná vedomosť rozhodujúcich skutočností. Pokiaľ by, napríklad, zdravotnícky pracovník nevedel, že určitý vyšetrovací, diagnostický, liečebný alebo preventívny úkon zdravotnej starostlivosti je nesprávny, t. j. *non de lege artis medicinae*, ale s prihliadnutím ku skutočnosti, že vykonáva povolanie zdravotníckeho pracovníka, takúto znalosť má mať, teda má vedieť, čo je považované za *de lege artis medicinae* a čo zase za *non de lege artis medicinae*, má vedieť, že určitý medicínsky postup, resp. lekársky zákrok nemá používať, a má vedieť, že takýmto zákrokom môže pacientovi spôsobiť škodu na zdraví alebo ho dokonca usmrtiť. Napriek tomu, že v tomto prípade nejde o úmysel – dolozné konanie, ani o vedomú nedbanlivosť – *culpa lata*, resp. *culpa luxuria*, bude naplnená subjektívna stránka vo forme nevedomej nedbanlivosti – *culpa levis*, resp. *culpa negligentia*. V takomto prípade však nestačí argumentovať tým, že zdravotnícky pracovník konal *non de lege artis medicinae*, ale je nutné preukázať, že konal nedbalo, t. j. preukázať zavinenie vo forme nevedomej nedbanlivosti, resp. vo forme ľahkej nedbanlivosti.

Jedného dňa navštívila solventná pacientka ambulanciu privátnej zubnej lekárkou a žiadala ju o vykonanie menšieho stomato-chirurgického úkonu. Zubná lekárka najprv odmietla, pričom argumentovala nedostatočným vecným, materiálnym a technickým vybavením ambulancie na takéto chirurgické úkony, ako aj nedostatočným personálnym vybavením, t. j. neprítomnosťou kvalifikovaného anesteziológa. Napokon však vzhľadom na neodbytnosť solventnej pacientky a vidinu vyššieho zárobku s vykonaním tohto medicínskeho úkonu súhlasila. Počas tohto menšieho stomato-chirurgického úkonu však došlo k ireverzibilnému poškodeniu *nervus facialis*, t. j. k obrne, ochrnutiu líčeho nervu (tzv. Bellova obrna). Pacientka nedokázala zavrieť oko a celková mimika polovice tváre bola narušená. Pacientka podala na zubnú lekárku trestné oznámenie argumentujúc tým, že zubná lekárka spáchala trestný čin ublíženia na zdraví. Lekárka sa na súde bránila argumentom, že podobný nezdar je pri podobných medicínskych úkonoch akceptovateľný. Avšak súdny znalec z odboru maxilofaciálna chirurgia argumentoval tým, že to je síce pravda, ale v danom prípade nešlo o akútny zákrok a lekárka mohla pacientku objednať na kliniku maxilofaciálnej chirurgie, a teda naplánovať vykonanie tohto medicínskeho úkonu na iný deň. Ďalej súdny znalec argumentoval tým, že zubná le-

kárka síce nevedela, že k takémuto poškodeniu zdravia pacientky môže dôjsť, ale vzhľadom na okolnosti (t. j., že lekárka nedisponovala dostatočným technickým a materiálnym vybavením na stomato-chirurgické úkony, a dokonca ani personálnym vybavením, tzn. že pri medicínskom úkone nebol prítomný žiaden anesteziológ), a vzhľadom na osobné pomery (išlo o skúsenú zubnú lekárku, ktorá mala absolvované pregraduálne štúdium v príslušnom odbore a dokonca aj absolvované špecializačné štúdium v príslušnom špecializačnom odbore) mala a mohla pomýšľať i na takúto možnosť a tento medicínsky úkon nevykonať a naliehanie pacientky ignorovať.

V oblasti trestnoprávnej zodpovednosti zdravotníckeho pracovníka, ako aj disciplinárnej zodpovednosti zdravotníckeho pracovníka sa uplatňuje výlučne subjektívna zodpovednosť konkrétneho zdravotníckeho pracovníka, ktorá vždy predpokladá dolózne alebo kulpózne zavinenie zo strany zodpovedného subjektu, t. j. zo strany zdravotníckeho pracovníka, ktorý pochybil pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti a svojím konaním spôsobil škodlivý následok na strane pacienta.

Konstrukcia všeobecnej občianskoprávnej zodpovednosti za škodu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti je založená na subjektívnom zodpovednostnom princípe, pričom zavinenie sa prezumuje. Pri občianskoprávnej zodpovednosti je zavinenie obligatórnym predpokladom vzniku všeobecnej subjektívnej občianskoprávnej zodpovednosti za škodu spôsobenú zavineným protiprávnym konaním pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti a výkone rôznych vyšetrovacích, diagnostických, terapeutických, prípadne i preventívnych medicínskych úkonov. Zákonná občianskoprávna úprava všeobecnej občianskoprávnej zodpovednosti zdravotníckych zariadení a zdravotníckych pracovníkov vychádza z prezumpcie zavinenia, tzn., že zavinenie sa prezumuje a je na samotnom škodcovi, t. j. na zdravotníckom zariadení, príp. na samostatne pôsobiacom zdravotníckom pracovníkovi (na súkromnom lekárovi), aby preukázal, že škodu, ktorá pacientovi vznikla, nezavinil. Pre splnenie predpokladov občianskoprávnej zodpovednosti za škodu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti nie je rozhodujúce, či škoda bola pacientovi spôsobená dolóznym alebo kulpóznym konaním. Rozlíšenie zavinenia na dolózne alebo kulpózne má relevantný význam len z hľadiska rozsahu náhrady škody vzniknutej pacientovi zo strany zdravotníckeho zariadenia, resp. zdravotníckeho pracovníka.

A contrario v prípade objektívnej občianskoprávnej zodpovednosti sa splnenie požiadavky preukázania zavinenia nevyžaduje a zodpovedný subjekt zodpovedá aj v tých prípadoch, keď svojím protiprávnym konaním, resp. opomenutím konania samotnú škodu, resp. nemajetkovú ujmu konkrétnemu pa-

cientovi nezavinil. Objektívna zodpovednosť je ergo zodpovednosťou za protiprávny stav, a to bez ohľadu na zavinenie daného subjektu zodpovednosti. Skutkovými podstatami objektívnej občianskoprávnej zodpovednosti za škodu, resp. nemajetkovú ujmu v zdravotníctve rozumieme zodpovednosť za nemajetkovú ujmu spôsobenú neoprávneným zásahom do osobnostných práv pacienta (do práva na ochranu osobnosti pacienta), zodpovednosť za škodu spôsobenú okolnosťami, ktoré majú pôvod v povahe použitého prístroja, nástroja, inštrumentu, medikamentu alebo inej veci použitej pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti a zodpovednosť za škodu spôsobenú na vnesených alebo odložených veciach.

Ďalším druhom súkromnoprávnej zodpovednosti v zdravotníctve je pracovnoprávna zodpovednosť zdravotníckeho pracovníka. Pri pracovnoprávnej zodpovednosti zdravotníckeho pracovníka je zavinenie obligatónym predpokladom vzniku zodpovednosti. Pri všeobecnej pracovnoprávnej zodpovednosti zdravotníckeho pracovníka ako zamestnanca zdravotníckeho zariadenia platí prezumpcia nevinny zamestnanca, čo prináša zamestnancovi výraznú ochranu. Všetky predpoklady vzniku všeobecnej pracovnoprávnej zodpovednosti zdravotníckeho pracovníka ako zamestnanca zdravotníckeho zariadenia je povinný preukázať zamestnávateľ, t. j. zdravotnícke zariadenie, ktoré zdravotníckeho pracovníka zamestnáva. Zamestnávateľ (t. j. zdravotnícke zariadenie, ktoré zamestnáva zdravotníckeho pracovníka) je povinný preukázať zdravotníckemu pracovníkovi ako svojmu zamestnancovi aj jeho zavinenie, a teda dôkazné bremeno spočíva na zamestnávateľovi, t. j. na konkrétnom zdravotníckom zariadení, ktoré zamestnáva zdravotníckeho pracovníka, ktorý ako zamestnanec škodu pacientovi pri výkone svojho zdravotníckeho povolania v zdravotníckom zariadení spôsobil.

Súkromnoprávna úprava inštitútu právnej zodpovednosti v medicíne a zdravotníctve je koncipovaná tak, že škoda je spôsobená právnickou osobou, t. j. zdravotníckou organizáciou (prevádzkovateľom zdravotníckeho zariadenia, zdravotníckym zariadením, poskytovateľom zdravotnej starostlivosti), keď bola spôsobená pri jej činnosti zdravotníckymi pracovníkmi ako zamestnancami prevádzkovateľa zdravotníckeho zariadenia, ktorých na túto činnosť táto zdravotnícka organizácia použila. Tieto osoby samy, t. j. zdravotnícki pracovníci ako zamestnanci prevádzkovateľa zdravotníckeho zariadenia, za škodu pacientovi takto spôsobenú podľa Občianskeho zákonníka nezodpovedajú. Vzniknutú škodu pacientovi spôsobenú znáša v tomto prípade ten zamestnávateľ, ktorého zdravotnícky pracovník ako zamestnanec škodu pri výkone zdravotníckeho povolania, a teda pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti pa-

cientovi spôsobil. Pracovnoprávna zodpovednosť zdravotníckych pracovníkov ako zamestnancov prevádzkovateľa zdravotníckeho zariadenia podľa Zákonníka práce však nie je tým dotknutá.

## Záver

Pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti je takpovediac skoro každý medicínsky úkon spojený s istým rizikom neistoty, či zákrok dopadne pre pacienta priaznivo. Akýkoľvek zásah v oblasti zdravia zo strany zdravotníckeho pracovníka, ktorý má povahu medicínskeho úkonu, môže byť spätý s istým nebezpečenstvom vzniku ujmy na živote, ujmy na zdraví, prípadne inej ujmy na strane pacienta. Dokonca aj z pohľadu medicíny naoko odborne profesijne správny úkon vykonaný zdravotníckym pracovníkom môže spôsobiť pacientovi ujmu. Pri výkone terapeutických úkonov výsledok nie je vždy istý a v prípade neúspešného medicínskeho úkonu hrozia škodlivé následky na strane pacienta. Dokonca aj ten najbanálnejší medicínsky úkon môže byť spojený s rizikami, a môže spôsobiť pacientovi škodlivý následok, dokonca aj vtedy, keď zdravotnícky pracovník urobí všetko, čo bolo v jeho schopnostiach a možnostiach, dokonca podľa súčasných pravidiel lekárskeho umenia, ergo v súlade s tým, čo sa od zdravotníckeho pracovníka ako od odborníka v takýchto situáciách vyžaduje a očakáva. Samotné posúdenie, či daný vyšetrovací, diagnostický, terapeutický alebo preventívny úkon zdravotnej starostlivosti bol alebo nebol vykonaný v zmysle princípu „*de lege artis medicinae*“, bude otázkou vysoko odbornou a bude určená výlučne odborníkovi-znalcovi v danom medicínskom odvetví. Treba však pamätať na to, aby daný znalec hodnotil správnosť, resp. nesprávnosť poskytnutej zdravotnej starostlivosti vždy z pohľadu *ex ante*, teda za situácie, keď rozhodoval ošetrojúci zdravotnícky pracovník o ďalšom diagnostickom či terapeutickom postupe na základe informácií, ktoré mu boli známe a ktoré mal k dispozícii v čase uplatnenia rozhodovacieho algoritmu, a nie z pohľadu *ex post*, keď je už škodlivý následok na strane pacienta či už vo forme ujmy na zdraví alebo dokonca vo forme exitu, známy.

## Literatúra

- KÁDEK, P. 2016. *Trestné právo v zdravotníctve*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 200 s. ISBN 978-80-8168-358-9.
- KÁDEK, P. 2014. *Súčasná dimenzia právnej zodpovednosti v medicíne a zdravotníctve*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 184 s. ISBN 978-80-8168-124-0.

- KÁDEK, P. 2012. *Právna zodpovednosť v medicíne*. Sládkovičovo: Vydavateľstvo VŠ Danubius, 2012. 309 s. ISBN 978-80-89267-88-0.
- LUBY, Š. 2002. *Základy všeobecného súkromného práva*. 3. vydanie pôvodného diela. Bratislava: Heuréka, 2002. 287 s. ISBN 8089122000.
- LUBY, Š. 1958. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve*. 1. diel. Bratislava: Academia, 1958. 661 s.
- PRUSÁK, J. 1999. *Teória práva*. 2. vydanie. Bratislava: VO PF UK, 1999. 331 s. ISBN 80-7160-113-6.
- SVOBODA, J. a kol. 2004. *Občiansky zákonník*. 1. diel. Komentár. Bratislava: Euro-union, 2004. 1345 s. ISBN 8088984645.

# PRÁVNE VZŤAHY VZNIKAJÚCE PRI PRÁCI VO VÝROBNÝCH DRUŽSTVÁCH

## WORK-RELATED LEGAL RELATIONS IN WORKER COOPERATIVES

*JUDr. Andrej Poruban, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave*

### **Abstrakt**

Príspevok poskytuje pohľad na osobitné postavenie právnych vzťahov, ktoré vznikajú pri práci vo výrobných družstvách, ktoré sú charakteristické odlišnosťami od všeobecnej úpravy základných pracovnoprávných vzťahov. Článok sa zaoberá nekoherentnou právnou úpravou tohto pracovného vzťahu.

### **Abstract**

This paper provides a view of the special status of work-related legal relations in worker cooperatives. They are characterized by modifications from the general regulation of an archetypal employment relationships. Article deals with an incoherent legal framework of an employment in point at issue.

### **Kľúčové slová**

výrobné družstvá, členský pomer, pracovnoprávny vzťah

### **Keywords**

worker cooperatives, member relationship, employment relationship

### **Úvod**

Zárobková činnosť môže byť vykonávaná viacerými spôsobmi. Niektoré pracovné aktivity sú regulované normami občianskeho alebo obchodného práva. Ide najmä o činnosti vykonávané na základe rôznych zmlúv príkazného typu, či vykonávanie činnosti ako samostatne zárobkovo činná osoba. Iné spadajú pod pracovné právo, v ktorom prevláda námezdne zamestnávanie pod stálym podriadením zamestnávateľa, ktorý poskytuje odmenu vymedzenú individuál-



ným alebo kolektívnym vyjednávaním. Dominantný vzťah zamestnávateľ – zamestnanec však nie je jediným možným modelom. Paralelne existujú aj ďalšie s rôznymi odchýlkami od toho tradičného. Jeden zo špecifických konceptov pracovného zapojenia sa realizuje v družstvách prostredníctvom jeho členov.

## 1 Družstevníctvo

Družstvom rozumieme „nezávislé spoločenstvo osôb, ktoré sa dobrovoľne spojili za účelom naplnenia svojich spoločných hospodárskych, sociálnych a kultúrnych potrieb a ambícií prostredníctvom spoločne vlastneného a demokraticky kontrolovaného podniku“.<sup>1</sup>

Povahu družstiev definujú hodnoty uznané Medzinárodnou družstevnou alianciou i Medzinárodnou organizáciou práce, ktorými sú: svojpomoc, vlastná zodpovednosť, demokracia, rovnosť, spravodlivosť a solidarita; ako aj etické hodnoty: čestnosť, otvorenosť, sociálna zodpovednosť, ako aj starostlivosť o druhých.<sup>2</sup> Tie sú do praxe uvádzané siedmimi základnými princípmi, ktorými sú: i/ dobrovoľné a otvorené členstvo; ii/ demokratická kontrola členmi; iii/ majetková účasť členov; iv/ samostatnosť a nezávislosť; v/ vzdelanosť, výchova a informovanosť; vi/ spolupráca medzi družstvami; a vii/ záujem o komunitu.<sup>3</sup>

Tieto hodnoty a princípy platia pre všetky družstvá, ktoré sa pre svoju rôznorodú štruktúru nezmestia do jednej škatuľky. Rozdeľujú sa podľa zamerania. Medzi základné kategórie patria rôzne družstvá spotrebné, producentov tovarov a služieb, družstevné banky a úverové spoločnosti. Ak podnikanie záleží na vytváraní určitých hodnôt, ku ktorým je potrebné uplatnenie ľudskej práce, ide o družstvá výrobné.<sup>4</sup> Tie sú špecifické členským vzťahom, ktorý, okrem vkladovej povinnosti a práva účasti na riadení, kladie dôraz aj na pracovnú zložku, ktorá sa nepovažuje za vklad. Tou sa konštituuje užšia väzba medzi čle-

<sup>1</sup> *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o podpore družstiev č. 193 z roku 2002.* Dostupné na internete: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312531:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312531:NO)>.

<sup>2</sup> *V Prehlásení o družstevnej identite prijatom Medzinárodnou družstevnou alianciou v roku 1995.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Anglický jazyk používa termín *worker cooperative*, ktorý viac odráža fakt, že ide o právnickú osobu zloženú z pracujúcich členov, ktorí nemusia len manuálnou prácou niečo zhotoviť, vytvoriť (ako evokuje slovenský ekvivalent), ale môže ísť aj o kreatívnejšiu tvorivú duševnú činnosť členov.

nom a družstvom ako právnickou osobou odlišnou od svojich členov, ktorá sa prejavuje v spoločnom ciele dosiahnuť lepšie hospodárske výsledky.

Myšlienka výrobných družstiev nie je nová a môžeme sa s ňou stretávať už niekoľko desaťročí, hoci družstvá majú pomerne malý podiel na zamestnanosti.<sup>5</sup> To však neznamená, že sú bezvýznamné. Vďaka svojmu charakteru, ktorým sa diferencujú od tradičných pracovnoprávných vzťahov, naberajú čoraz viac na dôležitosť. V porovnaní s inými formami organizácie práce družstevníctvo vytvára a trvalo zachováva pracovné miesta, posilňuje práva pracujúcich členov a zabezpečuje spravodlivé odmeňovanie. Výrobné družstvá tiež „*generujú väčšiu efektívnosť a produktivitu, nižšiu mieru absencií a väčšie uspokojenie z práce zo strany pracovníkov, zníženie potreby dohľadu nad riadením a najnižšie náklady na vytvorenie pracovného miesta, rovnako ako demokratickú kontrolu pracoviska*“.<sup>6</sup> K tomu môžeme pridať aj takmer nulovú úroveň diskriminácie a možnosť flexibilnejšieho usporiadania pracovného času s dôrazom na zosúladowanie rodinného a pracovného života.

Z globálneho hľadiska je treba akcentovať aj poslanie družstiev pri ochrane životného prostredia, ekologickej udržateľnosti, či sociálnej zodpovednosti. Dôležitú úlohu zohrávajú tiež pri znižovaní chudoby a prispievajú k rodovej rovnosti tým, že rozširujú príležitosti žien zúčastňovať sa pracovného procesu. V neposlednom rade sa ukázalo, že pracovné miesta vo výrobných družstvách sú spravidla menej negatívne ovplyvnené cyklickými poklesmi hospodárstva a sú odolnejšie voči výkyvom trhu.

Výrobné družstvá sa vyskytujú v najrôznejších sférach priemyslu. Inak vyzerajú v rozvojových krajinách, inak zas v rozvinutých štátoch Európy či Severnej Ameriky. Avšak tendenciou je byť lokálnym, čo súvisí s komunitnou podstatou spájania sa.<sup>7</sup> Prepojenie s miestnou ekonomikou sa prejavuje aj nepriamo pri zlepšovaní trhových podmienok a podpore zamestnanosti, ktorá úzko súvisí s činnosťou družstva.

Nič však nebráni reštartovať túto prastarú myšlienku a prispôbiť ju novým trendom, technológiám a podmienkam digitálneho veku. S družstvami, v ktorých majú majetkovú spoluúčasť samotní pracujúci členovia, sa môžeme už stretnúť aj pri podnikaní na základe licencií prostredníctvom franšízových

---

<sup>5</sup> Podľa Oddelenia Organizácie spojených národov pre ekonomické a sociálne záležitosti je približne jedna miliarda ľudí na celom svete členmi družstiev, pričom družstvá zamestnávajú najmenej 100 miliónov ľudí. Bližšie pozri SMITH, S.: Promoting cooperatives: an information guide to ILO Recommendation No. 193. Geneva: ILO, 2014. s. 22.

<sup>6</sup> AXWORTHY, Ch. – PERRY, D. S.: The Law of Worker Ownership. Osgoode Hall Law Journal. 1989, č. 3, s. 686.

<sup>7</sup> Môže ísť o pekárne, obchody s potravinami, ale prakticky to môže byť čokoľvek.

platformami.<sup>8</sup> Takisto nie je ničím výnimočným vidieť družstvá súperiť v sofistikovanejších oblastiach zdieľanej ekonomiky s gigantmi ako *Uber* či *eBay*, keďže vytvoriť softvér či aplikáciu nie je žiadna veda, najmä keď družstevná kultúra je poháňaná demokratickým a rýchlym prijímaním rozhodnutí.<sup>9</sup>

## 2 Regulácia v Obchodnom zákonníku

Napriek pozitívam tejto inovatívnej formy vlastníctva, pri ktorej z povahy veci iba málokedy dochádza k napätiu medzi pracovnou silou a korporáciou, v prospech ktorej je práca vykonávaná, stoja kooperatívno-pracovné vzťahy mimo záujmu slovenskej praxe a v dôsledku toho i právnej vedy. Pozornosť býva sporadicky venovaná najmä majetkovoprávnym otázkam, od ktorých závisí vznik a naštartovanie družstva.

Základný rámec, v ktorom sú výrobné družstvá ukotvené, je s účinnosťou od 1. januára 1992 tvorený primárne § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka č. 513/2011: „*Ak podľa stanov je podmienkou členstva tiež pracovný vzťah člena k družstvu, môžu stanovy obsahovať úpravu tohto vzťahu. Táto úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, ibaže úprava je pre člena výhodnejšia. Ak nie je osobitná úprava v stanovách, platia pracovnoprávne predpisy.*“

Ide o fakultatívnu náležitosť stanov ako ústavy družstva.<sup>10</sup> Musí ísť o podmienku formulovanú vyslovene a bezvýhradne. Ak družstvo využije túto možnosť, členovia majú ponechaný široký priestor na autonómnu reguláciu. Tá nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, ibaže úprava je pre člena výhodnejšia. Obe podmienky (úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom a ,nesmie byť menej výhodná pre člena) musia byť splnené kumulatívne, hoci gramatický rozbor poskytuje aj priestor pre iný výklad. Z použitia odporovacej spojky ,ibaže' zdanlivo vyplýva, že ak je úprava pre člena výhodnejšia, tak môže aj odporovať pracovnoprávnym predpisom.<sup>11</sup> Takáto interpretácia by bola v kolízii s celkovým účelom normy a bola by aj v rozpo-

<sup>8</sup> SULLIVAN, J.: Retail co-ops look outside the movement for support. Dostupné na internete: <<http://www.thenews.coop/106825/news/business/co-op-franchises-work-2/>>.

<sup>9</sup> COCA, N.: Cooperatives 4.0 – A 'fair trade' alternative to the exploitative gig economy? Dostupné na internete: <<http://www.equaltimes.org/cooperatives-4-0-a-fair-trade>>.

<sup>10</sup> DVOŘÁK, T.: Stanovy družstva. Ad Notam. 2002, č. 5.

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce: komentár. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 63.

re s verejným záujmom spočívajúcom v ochrane osôb vykonávajúcich závislú prácu.<sup>12</sup>

Obsah stanov nesmie byť v rozpore s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce.<sup>13</sup> Odklon je možný buď v rámci dispozitívnych, alebo relatívne kogentných noriem, ktoré umožňujú čiastočné odchýlenie, a to iba jedným smerom, v prospech pracujúceho člena. Pôjde o ustanovenia, v ktorých sa premieta protektívna funkcia pracovného práva, ako napr. tie, ktoré garantujú minimálnu úroveň práv, či naopak stanovujú maximálny rozsah povinností zamestnanca. V tomto § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka vykazuje istú podobnosť s § 1 ods. 6 a § 231 ods. 1 Zákonníka práce.<sup>14</sup> Stanovy nemôžu ísť nad rámec Zákonníka práce a upravovať to, čo tento zákon nepozná, ako napr. disciplinárne (kárne) opatrenia, zmluvné pokuty alebo iné sankcie.<sup>15</sup>

Posúdenie výhodnosti odlišnej úpravy môže v aplikačnej praxi spôsobiť ťažkosti. Bez pochybností bude napr. skrátenie pracovného času bez zníženia odmeny, predĺženie dovolenky, rozšírenie okolností, ktoré sa budú považovať za prekážky v práci, poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach, lepšia starostlivosť o bezpečnosť a ochra-

---

<sup>12</sup> Vznik členstva je upravený analogicky s dňom nástupu do práce podľa Zákonníka práce, ktorý je viazaný na dosiahnutie 15 rokov veku a skončenie povinnej školskej dochádzky (§ 227 ods. 1 druhá veta Obchodného zákonníka: „Ak podľa stanov je členstvo podmienené pracovným vzťahom k družstvu, môže sa členom stať fyzická osoba, ktorá skončila povinnú školskú dochádzku a dosiahla 15 rokov svojho veku.“).

<sup>13</sup> Ktoré sú to nie je ľahké identifikovať. Pozri KNAPP, V.: O právu kogentným a dispozitívным (a také o právu heterogenným a autonómным). Právnik. 1995, č. 1, s. 1: „Nejsnadnejší se ius cogens a ius dispositivum pozná tehdy, jestliže to zákon řekne rovnou, jako činí § 263 odst. 2 obchodního zákoníku. Jinak, zejména v právu občanském a pracovním, se to pozná hůř.“

<sup>14</sup> § 1 ods. 6 Zákonníka práce: „V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“

§ 231 ods. 1 Zákonníka práce: „Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“

<sup>15</sup> Obdobne aj BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008.

nu zdravia pri práci.<sup>16</sup> Naopak, sporné môže byť napr. predĺženie výpovednej doby, ktoré v konkrétnej situácii môže zhoršiť postavenie člena družstva. To, či odchýlna úprava zvýhodňuje členov, bude potrebné určiť metódou družstevnej demokracie pri prijímaní stanov, ktoré vyjadrujú vôľu členskej schôdze.<sup>17</sup> Výhodnosť musí byť jednoznačne zrejma už z porovnania úpravy v pracovnoprávných predpisoch so stanovami a nie je možné ju vyvodzovať až dodatočným výkladom *ad hoc*.<sup>18</sup> Úprava pracovného vzťahu v stanovách sa však nebude komparovať ako celok, ale využije sa tzv. hrozienková metóda, podľa ktorej sa vyberie vždy to najvýhodnejšie ustanovenie z porovnáwanej dvojice, t. j. buď príslušný článok stanov, alebo konkrétny paragraf zákona.

Ak stanovy obsahujú pracovný vzťah ako podmienku členstva, ale v otázke jeho úpravy mlčia, uplatní sa naň priama úplná pôsobnosť Zákonníka práce a súvisiacich pracovnoprávných predpisov.

Realizovanie závislej práce člena pre družstvo má povahu pracovného vzťahu, aj keď nejde o podmienku členstva. V takomto prípade by však nebolo možné využiť výnimku poskytnutú Obchodným zákonníkom a modifikovať jeho obsah v prospech členov. Z praktického hľadiska by sa pracovný vzťah rovnal vzťahu pracovnoprávnemu v intenciách Zákonníka práce. V tejto súvislosti je však otázne, či stanovy môžu diferencovať medzi členmi tak, že u niektorých bude podmienkou vzniku členstva pracovný vzťah a u iných nie, keďže podľa Čl. 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Tiež ŠTÍCHA, V. Poznámky k pracovným vzťahom po transformácii družstiev, Právo a podnikání 1994, č. 1 s. 15.

<sup>17</sup> SUCHÁNEK, J.: Družstva a obchodní zákoník. Právník. 1992, č. 8, s. 724.

<sup>18</sup> ČÁP, J. – KONÍŘ, V.: Družstva a jejich transformace (komentář zákonné úpravy). Praha: SEVT – Frances, 1992.

<sup>19</sup> DVORÁK, T. Družstevní právo s. 74 „Sporným v této souvislosti je, zda mohou stanovy diferencovat mezi členy v tom smyslu, že u některých bude podmínkou vzniku členství pracovní vztah ke družstvu a u jiných ne. Podle všeho toto není možné, protože všechny fyzické a právnické osoby jsou si před zákonem zásadně rovní (čl. 1 LPS); tím spíše toto musí platit u stanov, které musí být vždy v souladu se zákonem, a ostatně ani nejsou právním předpisem. Pokud tedy stanovy družstva stanoví jako podmínku přijetí za člena na základě členské přihlášky pracovní vztah k družstvu, pak nemohou mezi členy diferencovat, a musí tak stanovit vůči všem. Je přitom zřejmé, že toto není možné vůči těm členům, kteří se stanou členy družstva na základě jiného právního titulu, zejména dědění; právo na dědictví totiž nelze nijak podmiňovat, neboť jej zaručuje čl. 11 odst. 1 LPS.“

### 3 Regulácia v Zákonníku práce

S vyššie analyzovaným ustanovením koexistuje s účinnosťou od 1. apríla 2002 ustanovenie § 4 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.: „*Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*“ Ten nadviazal na § 3 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb., v znení od 1. januára 1997 do 31. marca 2002: „*Pracovné vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú Zákonníkom práce, ak osobitný zákon neustanovuje inak.*“<sup>20</sup>

Už na prvý pohľad narážame na diskrepanciu. Obchodnoprávny kódex narába so slovným spojením ‚pracovný vzťah člena k družstvu‘, ktorý bližšie nerozvíja, zatiaľ čo aktuálny Zákonník práce spomína ‚pracovnoprávny vzťah medzi družstvom a jeho členom‘. Ak to navyše porovnávame s dikciou starého Zákonníka práce, ktorý používal ‚pracovné vzťahy medzi družstvom a jeho členmi‘, tak je zrejmé, že nemôže ísť o vzťahy totožné. K posunu došlo aj napriek tomu, že z úmyslu predkladateľa zákona nevyplýva, že by účelom novej právnej úpravy bolo opustiť režim pracovného vzťahu člena družstva. Dôvodová správa k návrhu Zákonníka práce naďalej odkazuje na § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka.<sup>21</sup>

Pracovný vzťah člena družstva síce má základné znaky hlavných pracovnoprávnych vzťahov, ale jeho obsah má inú kvalitu. Tieto dva vzťahy nie sú rovnocenné a neplatí ani to, že pracovný vzťah je súčasťou množiny pracovnoprávnych vzťahov ako uvádza Toman.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Okrem toho, na rozdiel od § 4 Zákonníka práce 311/2001 Z. z. v poznámke pod čiarou obsahoval § 3 Zákonníka práce 65/1965 Zb. výslovný odkaz na § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka; na rozdiel od nového Zákonníka práce.

<sup>21</sup> Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona Zákonník práce; číslo parlamentnej tlače 926, druhé volebné obdobie. Dostupné na internete: <<http://www.nrsr.sk/dl/Browser/Document?documentId=162674>>: „*Navrhuje sa subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce pre určité kategórie zamestnancov, a to zamestnancov pri výkone verejnej služby, zamestnancov dopravy, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromnobepečnostných služieb, členov družstiev, ak obsahom členstva je pracovný vzťah. Podľa § 226 Obchodného zákonníka môžu stanovy družstiev obsahovať úpravu pracovného vzťahu člena družstva k družstvu, ak je podmienkou členstva aj pracovný vzťah. Táto úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, iba ak je úprava pre člena výhodnejšia. Ak nie je osobitná úprava v stanovách, platia pracovnoprávne predpisy, teda Zákonník práce.*“

<sup>22</sup> TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo: všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, 2014, s. 40: „*Pojem ‚pracovnoprávny vzťah‘, ktorý zahŕňa:*

Obchodný zákonník akceptuje, že postavenie pracujúcich členov vykazuje určité modalities od tradičného ponímania pracovnoprávneho vzťahu, keďže práva a povinnosti týkajúce sa ich osobného výkonu práce (nielen vkladu a riadenia) sa odvodzujú od stanov, ktoré tvoria akúsi súkromnoprávnu legislatívu. To rešpektuje aj východiská zdôraznené medzinárodným kooperatívnym hnutím vo *Svetovej deklarácii o výrobných družstvách*, v zmysle ktorej „vzťah pracujúcich členov s ich družstvom sa má pokladať za odlišný od konvenčnej práce za mzdu a samostatnej zárobkovej činnosti“.<sup>23</sup>

Vzhľadom na uvedené sa nemôžeme spoľahnúť, že výslovné znenie právneho predpisu sa kryje s úmyslom zákonodarcu. Po jeho prijatí si však už zákon žije vlastným životom, a preto, bez ohľadu na to, či pojmové rozštiepenie bolo zámerom, alebo išlo o nedbalosť a nekvalitu legislatívneho procesu, v súčasnosti neexistuje osobitný predpis, ktorý by pripúšťal regulovanie pracovnoprávnych vzťahov medzi družstvom a jeho členmi inak ako úprava obsiahnutá v pracovnoprávnych predpisoch. Ustanovenie § 4 Zákonníka práce tak okamžite nadobudnutím účinnosti stratilo svoj význam.

Na druhej strane, absencia špeciálneho predpisu nebráni členom, aby v rámci zmluvnej slobody vstupovali do pracovnoprávnych vzťahov s družstvom. Táto možnosť by sa však mala vykladať reštriktívne v kontexte § 1 ods. 3<sup>24</sup> a § 223 ods. 1 Zákonníka práce,<sup>25</sup> v intenciách ktorých môže byť závislá práca vykonávaná výlučne v pracovnom pomere a výnimočne v inom

- pracovný pomer (§ 42 ZP a nasl. – zakladá sa písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom),
- iný pracovnoprávny vzťah – to sú právne pomery (resp. právne vzťahy), ktoré sa zakladajú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až § 228a ZP),
- vzťah medzi členom družstva a družstvom, ak je súčasťou ich vzťahu aj pracovnoprávny vzťah – § 4 ZP.“

<sup>23</sup> *World Declaration On Worker Cooperatives* prijatá v roku 2005 *Medzinárodnou družstevnou alianciou*. Dostupné na internete: <[http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/Declaration\\_approved\\_by\\_ICA\\_EN-2.pdf](http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/Declaration_approved_by_ICA_EN-2.pdf)>.

<sup>24</sup> § 1 ods. 3 Zákonníka práce: „Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“

<sup>25</sup> § 231 ods. 1 Zákonníka práce: „Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny pred-

pracovnoprávnom vzťahu a zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pracovnoprávny vzťah medzi družstvom a členom by sa mal predovšetkým realizovať v režime pracovného pomeru ako základného pracovnoprávného vzťahu založeného pracovnou zmluvou. Oporu možno hľadať v tom, že členská (majetková a riadiaca) účasť nie je zriedkavou, ale stabilnou záležitosťou. So zreteľom na sezónnosť a prípadnú dočasnú zvýšenú potrebu práce však môžu mimoriadne pripadať do úvahy aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.<sup>26</sup>

Terminologická divergencia spôsobuje nielen teoretické, ale i praktické problémy s aplikovaním ďalších paragrafov. Zákonník práce narába s pojмами zmätočne. S „pracovnoprávnym vzťahom člena“ pracuje v § 149 ods. 4 Zákonníka práce<sup>27</sup> a tiež v § 11a ods. 2 Zákonníka práce.<sup>28</sup> „Pracovný vzťah člena“ sa nekonzistentne objavuje v § 119 ods. 2 Zákonníka práce<sup>29</sup> i v § 231 ods. 5 Zákonníka práce.<sup>30</sup> V druhom prípade aj napriek tomu, že toto ustanovenie je obsahovo previazané s § 11a ods. 2 Zákonníka práce a obe sa dostali do Zákonníka práce naraz zákonom č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Aj keď tu treba dodať, že členovia družstva už z podstaty samotnej demokratickej samosprávy nepotrebujú kreovať orgány zástupcov zamestnancov, uzatvárať kolektívne zmluvy, ani viesť kolektívne akcie.

---

*pis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“*

<sup>26</sup> Samozrejme, na pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a nečlenmi družstva sa vzťahuje v plnej miere Zákonník práce.

<sup>27</sup> § 149 ods. 4 Zákonníka práce: „V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odsekov 1 a 3 vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.“

<sup>28</sup> § 11a ods. 2 Zákonníka práce: „V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.“

<sup>29</sup> § 119 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce: „Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.“

<sup>30</sup> § 231 ods. 5 Zákonníka práce: „V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.“



## Záver

Napriek tomu, že na rozdiel od Českej republiky<sup>31</sup> na Slovensku chýbajú reálne dáta, nemáme vedomosť o využívaní možnosti odchýlenia sa od stále pomerne kogentnej úpravy v Zákonníku práce pri regulovaní práce členov družstiev. Domnievame sa, že to súvisí aj s nízkou informovanosťou o výhodách takejto organizácie práce a v neposlednom rade s predchádzajúcim politickým, ekonomickým a spoločenským režimom, ktorý podstatu družstevníctva potlačil do úzadia a takmer ho zničil. Kooperatívne vzťahy však prežili aj vďaka filozofii, na ktorej sú vybudované. Práve kľúčové hodnoty a princípy môžu opäť aktívnejšie vstúpiť do hry ako humánna alternatíva k voľnému pracovnému trhu.

K tomu by mala byť vyvinutá aj vhodná právna úprava. Tá súčasná nie je vyhovujúca, pretože jej chýba vnútorná logika a súladnosť. Pracovný vzťah, ktorý sa automaticky nerovná vzťahu pracovnoprávnemu, nie je legislatívne pochopený a správne vyjadrený. Absencia dobre definovanej právnej regulácie v konečnom dôsledku ovplyvňuje uplatňovanie pracovného práva aj na členské pomery v družstvách. Odstránenie právnej neistoty spôsobenej nejednoznačnou terminológiou a stručnosťou právnej úpravy by mohlo prispieť k efektívnejšiemu využívaniu pracovného zapojenia prostredníctvom družstiev. Následne by zákonodarca mohol prispieť k obrozeniu pracovných vzťahov členov družstiev, napr. aj revíziou daňových zákonov, ktoré by zvýhodňovali družstevnú formu vlastníctva.

## Literatúra

AXWORTHY, Ch. – PERRY, D. S.: *The Law of Worker Ownership*. Osgoode Hall Law Journal. 1989, č. 3, s. 647–686. ISSN: 0030-6185.

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce: komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 673 s. ISBN 978-80-7400-172-7.

<sup>31</sup> Podľa výskumu uskutočnenom pražskou Katedrou pracovného práva a práva sociálneho zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy na vybranej vzorke družstiev, ktoré splnili svoju povinnosť zverejniť stanovky v zbierke listín obchodného registra zistili, že ani jedno z náhodne vybraných družstiev (50 výrobných + 25 iného typu) nevyužilo možnosť vlastnej regulácie. Ak sa stanovky dotkli tejto problematiky, tak iba prostým odkazom na Zákonník práce č. 262/2006 Sb. Katedra oslovila tiež zväzy združujúce rôzne družstvá, či majú povedomie o svojich členoch, ktorí by využívali možnosť samostatnej úpravy. Predstavitelia dvoch z nich informovali, že o tom nemajú vedomosť. Viac pozri PICHRT, J.: *Práce člena pro družstvo před a po rekodifikaci*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2014, č. 4, s. 44.

- BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- COCA, N.: Cooperatives 4.0 – A ‘fair trade’ alternative to the exploitative gig economy? Dostupné na internete: <<http://www.equaltimes.org/cooperatives-4-0-a-fair-trade>>.
- ČÁP, J. – KONÍŘ, V.: Družstva a jejich transformace (komentář zákonné úpravy). Praha: SEVT – Frances, 1992. 267 s.
- DVOŘÁK, T.: Družstevní právo. Praha: C. H. Beck, 2006. 390 s. ISBN 80-7179-551-8.
- DVOŘÁK, T.: Stanovy družstva. Ad Notam. 2002, č. 5. ISSN 1211-0558.
- KNAPP, V.: O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heterogenním a autonomním). Právník. 1995, č. 1. ISSN 0324-7007.
- PICHRT, J.: Práce člena pro družstvo před a po rekodifikaci. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2014, č. 4, s. 35–46. ISSN 0323-0619.
- SMITH, S.: Promoting cooperatives: an information guide to ILO Recommendation No. 193. Geneva: ILO, 2014. 52 s. ISBN 978-92-2-128972-2.
- SUCHÁNEK, J.: Družstva a obchodní zákoník. Právník. 1992, č. 8, s. 712–729. ISSN 0231-6625.
- SULLIVAN, J.: Retail co-ops look outside the movement for support. Dostupné na internete: <<http://www.thenews.coop/106825/news/business/co-op-franchises-work-2/>>.
- ŠTÍCHA, V. Poznámky k pracovním vztahům po transformaci družstev, Právo a podnikání 1994, č. 1. ISSN: 1211-1120.
- TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo: všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, 2014. 390 s. ISBN 978-80-89149-41-4.

# VYVÁŽENOSŤ PRÁV A POVINNOSTÍ ZAMESTNANCA A ZAMESTNÁVATEĽA PRI NADČASOVEJ PRÁCI<sup>1</sup>

## THE BALANCE OF RIGHTS AND OBLIGATIONS OF EMPLOYEE AND EMPLOYER BY OVERTIME WORK

*Mgr. Jakub Vojtko*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Cieľom príspevku bolo hlavne analyzovať, či sú práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa podľa slovenskej právnej úpravy nadčasovej práce navzájom vyvážené a stanoviť možnosti na priblíženie právnej úpravy vyváženému stavu. S týmto cieľom autor vykonal rozbor relevantnej právnej úpravy Európskej únie a posúdil súlad vnútroštátnej úpravy s ňou. Autor konštatuje, že slovenská právna úprava sa neprimerane nakláňa v prospech zamestnávateľa, pretože bez primeranej protiváhy stanovuje rozsah práce nadčas prakticky priamo na hranicu maximálnych limitov predpokladaných právom Európskej únie. Vo viacerých vážnych prípadoch slovenská právna úprava uvedené limity nedovoleným spôsobom prekračuje. Požiadavke ochrany záujmov zamestnanca nezodpovedajú ani prvky právnej úpravy, ktoré nejasne alebo nedostatočne vymedzujú práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri práci nadčas. Autor z tohto dôvodu vyzýva na dôsledné prepracovanie úpravy práce nadčas, pričom ponúka vlastné návrhy, medzi iným inšpirované aj právnou úpravou iných členských štátov Európskej únie.

### **Abstract**

The aim of this contribution is to analyse whether rights and obligations of an employee and an employer according to the Slovak legal regulation of overtime work are balanced to each other. With this aim in mind the author made an analysis of the relevant legal regulation of the European Union and assessed the conformity of Slovak regulation to it. The author concludes that Slovak legal regulation is inadequately leaning towards

---

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci projektu VEGA č. 1/0203/16 „Vyváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch“, zodpovedná riešiteľka: Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

an employer's interest, because without any adequate counterbalance it lays down the amount of overtime work practically directly to the edge of maximal limits expected by the European Union law. In many serious cases, Slovak regulation exceeds the mentioned limits by prohibited way. The elements of the regulation, which states the rights and obligations of an employee and an employer by the overtime work, unclearly or insufficiently, did not comply with the requirement to protect the interests of an employee too. The author therefore urges for systematic revision of the regulation of overtime work, while he offers his own ideas, among others inspired also by the legal regulation of other member states of the European Union.

### **Kľúčové slová**

práca nadčas, pracovný čas, doba odpočinku, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, náhradné voľno, Zákonník práce, Smernica 2003/88/ES

### **Key words**

overtime work, working time, resting period, surcharge of overtime work, compensatory leave, Slovak Labour Code, Directive 2003/88/EC

## **Úvod**

Právna úprava nadčasovej práce patrí medzi inštitúty, ktoré majú zabezpečiť vyššiu mieru flexibility pre zamestnávateľa pri dispozícii pracovným časom zamestnanca. Na druhej strane, práca nadčas, zo svojej povahy často neplánovane a na príkaz zamestnávateľa alebo niekedy aj s vynúteným súhlasom zamestnanca zasahuje do časového úseku, ktorý bol určený na zotavenie a odpočinok zamestnanca. Medzi týmito záujmami je potrebné hľadať optimálnu rovnováhu s cieľom zachovať flexibilitu na jednej strane aj ochranu na strane druhej.

Naším cieľom v tomto príspevku je analyzovať, či právna úprava práce nadčas v Slovenskej republike zodpovedá požiadavke vyváženosti, a ak nie, tak navrhnúť možnosti, akými právnou úpravu možno priblížiť vyváženosti. Dôvodom výberu tohto cieľa je skutočnosť, že z oblasti aplikačnej praxe sa často ozývajú hlasy ako za uvoľnenie právnej úpravy nadčasov, tak hlasy naznačujúce, že právna úprava nadčasovej práce sa zneužíva. Ďalším podnetom pre spracovanie tejto témy je relatívne nízka miera spracovanosti tejto problematiky vo vedeckej i odbornej literatúre, ako aj z pohľadu zberu empirických dát. Ako príklad uvádzame, že bohužiaľ, posledné porovnávacie údaje o praktickom uplatňovaní nadčasovej práce v rámci štátov EÚ, ktoré nám boli k dispozícii, sú z roku 2004.

Hlavná vedecká metóda práce v príspevku je podrobná analýza právnej úpravy nadčasovej práce a súvisiacej úpravy pracovného času v Slovenskej republike predovšetkým z pohľadu jej vyváženosti, pokiaľ ide o práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, a súladu s právom Európskej únie. Tejto analýze preto predchádza rozbor právnych noriem sekundárneho práva Európskej únie, z ktorých vnútroštátna úprava vychádza. Doplnkovou metódou práce je komparácia konkrétnych právnych inštitútov s obdobnými právnymi inštitútmi vo vybraných európskych právnych úpravách a syntéza návrhov *de lege ferenda*.

## 1 Pracovný čas a doby odpočinku na účely práce nadčas podľa práva Európskej únie

Súčasná vnútroštátna úprava pracovného času vrátane práce nadčas je podriadená do veľkej miery medzinárodnému právu,<sup>2</sup> ale predovšetkým právu Európskej únie.<sup>3</sup>

Ustanovenie čl. 6 písm. b) Smernice ustanovuje maximálny týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas na 48 hodín v priemere, pričom priemer sa podľa čl. 16 písm. b) Smernice má počítať pre referenčné obdobie nepresahujúce 4 mesiace. Pre účely skúmania úpravy nadčasovej práce je dôležité tiež ustanovenie čl. 3 Smernice, podľa ktorého nepretržitý denný odpočinok v priebehu 24 hodín je minimálne 11 hodín a ustanovenie prvého pododseku čl. 5 Smernice o nepretržitom odpočinku v týždni v trvaní minimálne 35 hodín<sup>4</sup> s referenčným obdobím podľa čl. 16 písm. a) Smernice v trvaní najviac 14 dní.

Smernica neupravuje maximálny rozsah pracovného času bez práce nadčas ani maximálny rozsah nadčasovej práce. Uspokojuje sa s požiadavkou na členské štáty, aby sa dodržiaval minimálny denný a týždenný odpočinok a ma-

<sup>2</sup> Ide predovšetkým o tieto dohovory Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“): Dohovor MOP o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch č. 1 z roku 1919 (Zmluva č. 80/1992 Zb.; Oznámenie MZV SR č. 110/1997 Z. z.), Dohovor MOP o zavedení týždenného odpočinku po práci v priemyselných podnikoch č. 14/1921 (Zmluva č. 98/1924 Zb.; Oznámenie MZV SR č. 110/1997 Z. z.) a Dohovor MOP o každoročnej platenej dovolenke č. 52/1936 (Oznámenie FMZV č. 442/1990 Zb.; Oznámenie MZV SR č. 110/1997 Z. z.).

<sup>3</sup> Najmä ide o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. 11. 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mim. vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. EÚ L 299, 18. 11. 2003) (ďalej len „Smernica“).

<sup>4</sup> 24 hodín + 11 hodín nepretržitého denného odpočinku.

ximálny 48-hodinový priemerný týždenný pracovný čas a aby v súlade s čl. 6 písm. a) bol týždenný pracovný čas zákonne obmedzený. Smernica tak ponecháva relatívne široký priestor vnútroštátnej úprave. Ak predpokladáme päťdňový pracovný týždeň a 40-hodinový priemerný týždenný pracovný čas, maximálny priemerný týždenný rozsah práce nadčas je 8 hodín, t. j. 1,6 hodiny za deň. Za kalendárny rok tak ide o cca 417 hodín<sup>5</sup> práce nadčas. Pri rešpektovaní minimálnej dĺžky denného odpočinku je maximálny rozsah dennej práce nadčas 5 hodín, t. j. až 25 hodín za týždeň.<sup>6</sup>

## **1.1 Odchýlky od minimálnej ochrany podľa práva Európskej únie**

Priestor pre rozsiahlu vnútroštátnu modifikáciu pravidiel o pracovnom čase Smernica vytvára prostredníctvom širokého spektra možných výnimiek z uplatňovania denného i týždenného odpočinku, ako aj z maximálneho týždenného pracovného času.

### ***1.1.1 Odchýlka v prípade, že sa pracovný čas nemeria, nie je vopred určený alebo si ho určuje pracovník sám***

Článok 17 ods. 1 Smernice upravuje výnimku uplatniteľnú v prípade, ak z dôvodu osobitnej povahy práce nedochádza k meraniu pracovného času, alebo nie je vopred určený pracovný čas, alebo si ho môže určiť sám pracovník, pod podmienkou, že sa zachová náležitý zreteľ na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Členské štáty môžu tieto odchýlky zapracovať predovšetkým u manažérov, domáckych pracovníkov a telepracovníkov.

---

<sup>5</sup> Priemerný kalendárny rok trvá 365,2425 dní, čo je 52,1775 týždňov. 8 hod/t \* 52,1775 t/r = 417,42 hod/r.

<sup>6</sup> Pritom je potrebné zobrať na zreteľ, že bol prekročený 48-hodinový priemer, do konca referenčného obdobia tak bude potrebné rozsah týždenného pracovného času nad uvedenú hranicu kompenzovať.

### 1.1.2 Odchýlky s poskytnutím rovnocenného náhradného odpočinku

Článok 17 ods. 2<sup>7</sup> a článok 18 Smernice<sup>8</sup> umožňujú členským štátom a sociálnym partnerom odchyliť sa od minimálnych limitov dób odpočinku, ak sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku. Vo výnimočných prípadoch, a ak nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku, má sa poskytnúť primeraná ochrana.

Smernica nestanovuje, v akom časovom horizonte sa má náhradný čas odpočinku poskytnúť, ani nepribližuje, čo sa má na mysli primeranou ochranou. Smernica ale naznačuje, že cieľ zabezpečiť zlepšenie bezpečnosti, hygieny

<sup>7</sup> Článok 17 ods. 2 Smernice sa uplatňuje v spojení s článkom 17 ods. 3 a 4. Článok 17 ods. 5 Smernice, na ktorý tiež ods. 2 uvedeného článku odkazuje mal prechodnú povahu a v súčasnosti sa už neuplatňuje. Článok 17 ods. 3 Smernice umožňuje odchyliť sa od ustanovení Smernice o dennom a týždennom odpočinku v prípadoch:

- „a) v prípade činností, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené, vrátane práce na otvorenom mori, alebo keď sú rôzne pracoviská pracovníka od seba vzdialené;
- b) v prípade bezpečnostných a dozorných činností, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;
- c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby [Smernica uvádza demonštratívny zoznam];
- d) ak sa môže predpokladať vyššie pracovné nasadenie [Smernica uvádza demonštratívny zoznam];
- e) v prípade osôb pracujúcich v železničnej doprave [Smernica uvádza taxatívny zoznam prípadov, kedy možno toto ustanovenie použiť];
- f) za okolností [nezvyčajných a nepredvídaných, na ktoré zamestnávateľa nemajú vplyv, alebo v prípade výnimočných udalostí, ktorých následkom nemohli zabrániť napriek uplatňovaniu úplnej náležitej starostlivosti];
- g) v prípadoch nehody alebo bezprostredného rizika nehody.“

Článok 17 ods. 4 Smernice umožňuje odchyliť sa od pravidiel o dennom a týždennom odpočinku:

- „a) v prípade práce na zmeny vždy, keď pracovník strieda zmenu a nemôže si vziať denný a/alebo týždenný čas odpočinku medzi skončením jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny;
- b) v prípade činností zahrňujúcich čas práce rozloženej v priebehu dňa, najmä pokiaľ ide o upratovací personál.“

<sup>8</sup> Článok 18 umožňuje upraviť odchýlky v kolektívnych zmluvách s vnútroštátnou a regionálnou pôsobnosťou alebo v súlade s takýmito kolektívnymi zmluvami v podnikových kolektívnych zmluvách. V prípade, že v členskom štáte nie je zavedený mechanizmus uzatvárania kolektívnych zmlúv na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, môže právo členského štátu prenechať stanovenie odchýlok na podnikové kolektívne zmluvy alebo na iné dohody sociálnych partnerov na podnikovej úrovni.

a ochrany zdravia pracovníkov sa nemá podriaďovať ekonomickým úvahám<sup>9</sup> a že platí všeobecná zásada, že práca sa má prispôbiť pracovníkovi a nie naopak.<sup>10</sup> Navyše judikatúra vyvodila, že „*cielom harmonizácie predpisov týkajúcich sa organizácie pracovného času na úrovni Spoločenstva je dokonalejšia ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov*“;<sup>11</sup> a že primerané doby odpočinku „*majú byť nielen účinné a umožniť dotknutým osobám zotaviť sa z únavy spôsobenej prácou, ale tiež pôsobiť preventívne tak, aby sa čo najviac znížilo riziko zhoršenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré môže spôsobiť nahromadenie obdobia práce bez potrebného odpočinku*“.<sup>12</sup> „*Takéto doby odpočinku musia tiež nasledovať hneď po pracovnom čase, na ktorého kompenzáciu sú určené, aby sa zabránilo vzniku únavy alebo preťaženia pracovníka z dôvodu nahromadenia po sebe nasledujúcich období práce*“.<sup>13</sup> Pojem „*primeraná ochrana*“ by sa v súlade s judikatúrou mal vnímať ako opatrenie, ktoré pôsobí na udržanie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníka a predovšetkým na jeho zotavenie po práci.<sup>14</sup>

Z vyššie uvedených dôvodov sa domnievame, že ustanovenie čl. 17 ods. 2 Smernice je potrebné vykladať tak, že rovnocenný náhradný odpočinok sa má poskytnúť hneď po skončení pracovného času tak, aby sa na strane pracovníka nehromadil pracovný čas bez odpočinku v primeranej dĺžke. V kontexte ustanovenia čl. 16 ods. 2 Smernice v prípade týždenného času odpočinku je možné zameškaný týždenný odpočinok vyrovnáť v rámci referenčného obdobia najviac 14 dní. Ak toto nie je možné za výnimočných okolností zabezpečiť, je nutné uplatniť inú primeranú ochranu. S cieľom, aby sa pracovník mohol zotaviť v čo najkratšom čase, považujeme za primeranú ochranu poskytnutie náhradného nepretržitého odpočinku bez zbytočného odkladu hneď, ako to bude možné. Ako spôsobilú formu ochrany by bolo zrejme možné stanoviť následne poskytnutie rovnocenného náhradného odpočinku rozdeleného na dva alebo viac časových úsekov, podstatné zníženie pracovnej záťaže bez zníženia mzdy

---

<sup>9</sup> Pozri bod (4) preambuly Smernice.

<sup>10</sup> Pozri bod (11) preambuly a čl. 13 Smernice.

<sup>11</sup> Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-173/99 (BECTU) zo dňa 26. 06. 2001, ECLI:EU:C:2001:356, bod 38. Pozri tiež: Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-151/02 (Jaeger) zo dňa 09. 09. 2003 ECLI:EU:C:2003:437, bod 46 (ďalej len „Rozsudok Jaeger“) a Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-484/04 (Komisia v. VB) zo dňa 07. 09. 2006, ECLI:EU:C:2006:526, bod 36 (ďalej len „Rozsudok Komisia v. VB“).

<sup>12</sup> Rozsudok Jaeger, bod 92. Pozri tiež Rozsudok Komisia v. VB, bod 41.

<sup>13</sup> Rozsudok Jaeger, bod 94. Pozri tiež Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-428/2009 (Union syndicale Solidaires Isère) zo dňa 14. 10. 2010, ECLI:EU:C:2010:612, bod 50 (ďalej len „Rozsudok Union“).

<sup>14</sup> Porovnaj: Rozsudok Union, bod 59.



na zodpovedajúci čas. Je vylúčené kompenzovať skrátenie nepretržitého odpočinku len vo forme peňažnej náhrady.

### 1.1.3 Odchýlenie sa od referenčného obdobia

Článok 17 ods. 2 a čl. 18 Smernice umožňujú odchýliť sa, za rovnakých okolností ako v prípade skrátenia odpočinku, aj od úpravy referenčných období podľa čl. 16 Smernice. V tomto prípade ale Smernice v čl. 19 stanovuje hranicu pre odchýlenie sa. Referenčné obdobie na výpočet priemerného týždenného pracovného času možno predĺžiť z najviac štyroch na najviac šesť mesiacov.

Referenčné obdobie až do 12 mesiacov môže členský štát dovoliť, ak sa zachová súlad so všeobecnými zásadami ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ak existujú objektívne alebo technické dôvody týkajúce sa organizácie práce, a ak je predĺženie referenčného obdobia podmienené súhlasom v kolektívnej zmluve alebo dohodou sociálnych partnerov.

### 1.1.4 Opt-out

Poslednou možnosťou, ktorú Smernica ponúka členským štátom na odchýlenie sa od požiadaviek na dĺžku pracovného času a dôb odpočinku, je čl. 22 ods. 1 Smernice upravujúci tzv. *opt-out*.<sup>15</sup> *Opt-out* umožňuje členským štátom upraviť možnosť, aby sa pracovník a zamestnávateľ mohli odchýliť od 48-hodinového priemerného týždenného pracovného času, za predpokladu, že pracovník vyslovil s takýmto postupom súhlas.<sup>16</sup>

## 2 Právna úprava nadčasovej práce v Slovenskej republike

Pre správne uchopenie matérie právnej úpravy nadčasovej práce je potrebné poznať tiež mantinely, ktoré nadčasovej práci určujú ostatné ustanovenia o pracovnom čase, predovšetkým pokiaľ ide o pracovný čas a dobu odpočinku.

<sup>15</sup> BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EÚ*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 64. ISBN 978-80-89393-77-0.

<sup>16</sup> Smernica ustanovuje aj ďalšie podmienky na aplikáciu možnosti *opt-outu*:

- a) členský štát musí zabezpečiť zachovávanie všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov;
- b) pracovník nesmie utrpieť ujmu z dôvodu že nesúhlasí s *opt-outom*;
- c) o pracovníkoch, na ktorých sa uplatňuje *opt-out* vedie zamestnávateľ evidenciu, ktorá sa dáva k dispozícii príslušným orgánom s oprávnením zakázať alebo obmedziť *opt-out*.

Preto sme pred text venujúci sa priamo nadčasovej práci zaradili pojednanie o pracovnom čase a dobe odpočinku.

## 2.1 Pracovný čas a doba odpočinku

Pracovný čas a doba odpočinku sú v Zákonníku práce upravené v § 85 a nasl. Na účely tohto príspevku je užitočné venovať sa limitom týždenného pracovného času a denného pracovného času, ako aj minimám nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni.

### 2.1.1 Týždenný pracovný čas

Rozsah pracovného času v Slovenskej republike vrátane práce nadčas je 48 hodín týždenne v priemere,<sup>17</sup> čiže na hornom limite úpravy podľa Smernice. Na rozdiel od Smernice Slovenská republika upravuje aj priemerný týždenný rozsah pracovného času bez práce nadčas, a to štandardne na najviac 40 hodín. Menší rozsah pracovného času sa stanovuje pre zamestnancov pracujúcich na zmeny, pre pracujúcich za zákonom stanovených zdravotných rizík a pre mladistvých zamestnancov.<sup>18</sup>

Rozvrhové obdobie je podľa § 86 ods. 2 Zákonníka práce štandardne v trvaní štyroch týždňov. Štvormesačné rozvrhové obdobie sa uplatní pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, ktorý sa stanovuje na základe dohody so zástupcami zamestnancov alebo dohody so zamestnancom, ak nie je z dôvodu povahy práce alebo podmienok prevádzky možné rozvrhovať pracovný čas rovnomerne. Rozvrhové obdobie až na 12 mesiacov je podmienené v súlade so Smernicou kolektívnou zmluvou, resp. dohodou so zástupcami zamestnancov, ktorú nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa ani dohodou so zamestnancom, ak sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.<sup>19</sup>

Slovenská republika využila v § 85a Zákonníka práce možnosť *opt-outu* podľa čl. 22 ods. 1 Smernice, preto priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckych zamestnancov za obdobie štyroch mesiacov môže s ich súhlasom a pri dodržiavaní ďalších podmienok dosiahnuť až 56 hodín.

---

<sup>17</sup> Pozri § 85 ods. 9 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

<sup>18</sup> Pozri § 85 ods. 5 až 7 Zákonníka práce.

<sup>19</sup> Pozri § 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

### 2.1.2 Denný pracovný čas

Nad rámec Smernice slovenská právna úprava zakotvuje okrem určenia týždenného priemerného rozsahu pracovného času aj maximálny rozsah určeného pracovného času za deň. Vzhľadom na to, že tieto denné maximá sú formulované ako pravidlá pre stanovenie určeného pracovného času v príslušnom týždni, resp. inom období, nezahŕňajú prácu nadčas. Prácu nadčas tak možno určiť aj nad rámec maximálneho denného rozsahu pracovného času. Za bežných okolností pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času denný pracovný čas nesmie presiahnuť 9 hodín. Maximálny pracovný čas 12 hodín denne sa uplatní v prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.<sup>20</sup> Úprava maximálneho denného pracovného času sa tak spolupodieľa s úpravou nepretržitého denného odpočinku na dĺžke času odpočinku zamestnanca medzi dvoma zmenami.

### 2.1.3 Nepretržitý denný odpočinok

Zákonník práce stanovuje v § 92 ods. 1 trvanie nepretržitého denného odpočinku na 12 po sebe nasledujúcich hodín v rámci 24 hodín, t. j. o hodinu viac než požaduje Smernica. Zákonník práce umožňuje podľa § 92 ods. 2 skrátiť zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov nepretržitý denný odpočinok až na 8 hodín, ale len v „*nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach*“. Ide o práce a činnosti, ktoré zodpovedajú čl. 17 ods. 3 Smernice.<sup>21</sup>

Skrátenie nepretržitého denného odpočinku pod 12 hodín je v zmysle poslednej vety § 92 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ povinný zamestnancovi kompenzovať rovnocenným nepretržitým náhradným odpočinkom, ktorý sa má poskytnúť do 30 dní. V súlade s výkladom a argumentáciou uvedenou vyššie<sup>22</sup> je táto právna úprava v rozpore s čl. 17 ods. 2 Smernice.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Pozri § 86 ods. 2 a § 87 ods. 4 Zákonníka práce.

<sup>21</sup> Porovnaj: BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EÚ*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 58. ISBN 978-80-89393-77-0.

<sup>22</sup> Pozri kapitolu 1.1.2 vyššie.

<sup>23</sup> Pre totožný záver pozri: BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 336 a nasl. ISBN 978-80-7380-465-7.

### 2.1.4 Nepretržitý odpočinok v týždni

Nepretržitý odpočinok v týždni je upravený v § 93 Zákonníka práce. Štruktúra tohto ustanovenia predpokladá, aby zamestnávateľ uplatnil najprv najvýhodnejší režim pre zamestnanca a k menej výhodnému režimu pristúpil, ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú použitie režimu priaznivejšieho.<sup>24</sup> V literatúre sa tomuto prístupu vyčíta najmä, že podmienka: „*ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú priaznivejšie stanovenie nepretržitého odpočinku v týždni*“ je veľmi všeobecná a nedostatočne jasná pre adresátov právnej normy, predovšetkým pre zamestnanca.<sup>25</sup>

Podmienkou pre uplatnenie prísnejšieho ako základného režimu podľa § 93 ods. 1 Zákonníka práce je, že zamestnanec je starší ako 18 rokov. Podmienkou režimov podľa § 93 ods. 3 až 5 Zákonníka práce je dohoda so zástupcami zamestnancov a v prípade, že u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, tak dohoda so zamestnancom.

V prípade režimov podľa § 93 ods. 3 a 5 Zákonníka práce dochádza k odchýleniu sa od požiadavky podľa čl. 5 prvý pododsek Smernice o 35-hodinovom nepretržitom odpočinku v týždni. V prípade ods. 3 však ide o aplikáciu čl. 5 druhý pododsek Smernice, ktorý umožňuje v prípade odôvodnenia objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami uplatňovať nepretržitý odpočinok v týždni najmenej 24 hodín, a to dokonca bez náhradného nepretržitého odpočinku. Domnievame sa preto, že v tomto prípade je

---

<sup>24</sup> Rozvrhnutie nepretržitého odpočinku sa spravuje týmito režimami zoradenými v závažnom poradí:

1. Raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktorými sú sobota a nedeľa alebo nedeľa a pondelok (§ 93 ods. 1 Zákonníka práce);
2. Raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku (§ 93 ods. 2 Zákonníka práce);
3. Raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku s preferenciou nedele, s tým že do ôsmich mesiacov sa poskytne náhradný nepretržitý odpočinok (§ 93 ods. 3 Zákonníka práce);
4. Posledné dva režimy sa v zmysle znenia príslušných ustanovení § 93 Zákonníka práce uplatnia alternatívne, ak nemožno nepretržitý odpočinok určiť podľa predchádzajúcich pravidiel:
  - a) Raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku v nedeľu a na časť soboty alebo pondelka (§ 93 ods. 4 Zákonníka práce);
  - b) Raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku s preferenciou nedele, s tým že do štyroch mesiacov sa poskytne náhradný nepretržitý odpočinok (§ 93 ods. 5 Zákonník práce).

<sup>25</sup> Pozri napríklad: BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 340. ISBN 978-80-7380-465-7.

slovenská právna úprava v súlade so Smernicou, pretože v tomto prípade nejde o uplatnenie výnimky podľa čl. 17 ods. 2 Smernice.

Režim podľa § 93 ods. 5 Zákonníka práce je podľa nášho názoru v rozpore s úpravou Smernice hneď v dvoch hľadiskách. V prvom rade čl. 17 ods. 2 Smernice oprávňuje členský štát uplatniť odchýlku od čl. 5 Smernice len za okolností podľa ods. 3 alebo ods. 4 uvedeného článku.<sup>26</sup> Formulácia ustanovenia § 93 ods. 5 Zákonníka práce ustanovujúca podmienku pre uplatnenie tohto postupu „*ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa ods. 1 až 3*“ nezodpovedá uvedeným požiadavkám Smernice, ktoré sa ako výnimky z pravidla nesmú vykladať extenzívne. Navyše, podľa judikatúry Súdneho dvora, aplikácia výnimiek podľa čl. 17 Smernice musí byť dostatočne presná a jasná, aby sa vyhovel požiadavkám vyplývajúcim zo zásady právnej istoty.<sup>27</sup>

V druhom rade je úprava podľa § 93 ods. 5 Zákonníka práce v rozpore so Smernicou, pretože umožňuje zamestnávateľovi odložiť náhradný rovnocenný nepretržitý odpočinok až o 4 mesiace. Smernica a príslušná judikatúra požaduje poskytnutie nepretržitého rovnocenného náhradného odpočinku hneď po skončení práce, resp. nepretržitý odpočinok v týždni je potrebné vyrovnať najneskôr v referenčnom období 14 dní.

## 2.2 Právna úprava nadčasovej práce

V súlade s § 97 ods. 1 Zákonníka práce je práca nadčas definovaná ako „*práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien*“.<sup>28</sup> Podľa negatívneho vymedzenia prácou nadčas nie je, ak „*zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy*“.

<sup>26</sup> Text uvedených ustanovení je skráteno citovaný v poznámke č. 7.

<sup>27</sup> Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-227/2009 (Accardo) zo dňa 21. 10. 2010, ECLI:EU:C:2010:624, bod 55.

<sup>28</sup> Odlišná definícia sa uplatňuje v prípade zamestnanca s kratším pracovným časom (§ 97 ods. 2 Zákonníka práce) a pri uplatňovaní pružného pracovného času (§ 97 ods. 3 Zákonníka práce).

### **2.2.1 Materiálne podmienky výkonu nadčasovej práce**

Zákonník práce v § 97 ods. 5 upravuje prácu nadčas ako výnimočnú okolnosť, ktorá je podmienená prechodnou a súčasne naliehavou zvýšenou potrebou práce, alebo ak ide o verejný záujem. Podmienka prechodnosti a naliehavosti musí byť splnená súčasne. Podmienka prechodnosti vyjadruje zásadu, že zamestnávateľ nesmie prácou nadčas suplovať dlhodobú alebo trvalú potrebu ďalšej pracovnej sily.<sup>29</sup> Toto obmedzenie nadčasovej práce tak sleduje legitímny cieľ podporiť zamestnávanie. Podmienka naliehavosti znamená, že nadčasovú prácu nemožno uplatniť v prípade, ak je vykonanie tejto práce možné odložiť na riadny pracovný čas bez toho, aby zamestnávateľ utrpel ujmu.

Vzhľadom na to, že v zmysle definície je nadčasová práca vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, pripadá na čas, ktorý bol pôvodne rozvrhnutý ako zamestnancov čas odpočinku. Preto popri podmienkach na výkon práce nadčas stanovených v § 97 Zákonníka práce je potrebné zohľadniť aj možnosť aplikácie podmienok, za ktorých možno vykonávať prácu v čase odpočinku podľa § 92 až § 94 Zákonníka práce.

V súlade s § 97 ods. 5 Zákonníka práce možno prácu nadčas vykonávať aj v čase nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, pričom tento odpočinok sa nesmie skrátiť na menej ako 8 hodín. Nie je pritom zrejmé, aký je vzťah tohto ustanovenia a ďalších ustanovení Zákonníka práce na jednej strane a ustanovenia § 92 ods. 2 Zákonníka práce na strane druhej. Prípustné sú dva výklady:

#### **2.2.1.1 Prvý výklad – § 92 ods. 2 Zákonníka práce upravuje rozvrhovanie určeného pracovného času, na prácu nadčas sa preto nepoužije**

V zmysle tejto interpretácie § 92 ods. 2 Zákonníka práce je potrebné vnímať v kontexte celého § 92 ako pravidlo rozvrhovania pracovného času, čiže plánovanej a vopred uskutočňovanej tvorby určeného týždenného pracovného času na základe rozdeľovania ustanoveného týždenného pracovného času do pracovných zmien. Takémuto výkladu čiastočne nasvedčuje aj znenie § 97 ods. 5 Zákonníka práce, ktoré nie je výslovne formulované ako odkaz na § 92 Zákonníka práce, ale naopak vyznieva ako špeciálna právna úprava.

---

<sup>29</sup> Porovnaj: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 761. ISBN 978-80-89603-31-2.

Tento výklad podporuje tiež skutočnosť že v tom istom ustanovení, pokiaľ ide o výkon práce nadčas počas dní pracovného pokoja, Zákonník práce odkazuje priamo a výslovne na § 94 ods. 2 až 4, ktoré problematiku dní pracovného pokoja upravujú. Možno argumentovať, že ak by zákonodarca chcel dosiahnuť obdobný výsledok, použil by obdobnú formuláciu.

V tomto prípade sa preto ustanovenie § 92 Zákonníka práce nepoužije na úpravu práce nadčas zasahujúcej do nepretržitého denného odpočinku, pretože potreba výkonu práce nadčas nastáva často neplánovane nad rámec a mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, resp. pretože nie je súčasťou rozvrhovania a rozvrhu pracovných zmien. Ak sú teda splnené podmienky na výkon práce nadčas, môže práca nadčas zasiahnuť aj do nepretržitého odpočinku medzi zmenami, avšak v zmysle § 97 ods. 5 Zákonníka práce nemožno nadčasovou prácou skrátiť tento odpočinok na menej ako 8 hodín. Za prácu nadčas patrí v tomto prípade ako kompenzácia skrátenia odpočinku medzi zmenami mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného zárobku, alebo so súhlasom zamestnanca pracovné voľno.

### ***2.2.1.2 Druhý výklad – § 92 ods. 2 Zákonníka práce ustanovuje limity pre aplikáciu § 97 ods. 5 Zákonníka práce a § 121 Zákonníka práce***

Ustanovenie § 97 ods. 5 a § 121 Zákonníka práce sa má vnímať v kontexte ustanovenia § 92 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré stanovuje limity pre ich aplikáciu. V opačnom prípade by bola § 92 ods. 2 Zákonníka práce o 12-hodinovom nepretržitom odpočinku odňatá jeho ochranná funkcia, pretože by ho bolo možné nadčasovou prácou prelomiť za splnenia tých istých podmienok, aké platia pre výkon nadčasovej práce mimo rozsahu 12 hodín nepretržitého odpočinku medzi zmenami v rámci 24 hodín. Navyše opačný výklad by predstavoval odchýlenie sa od požiadavky Smernice na minimálne 11 hodín nepretržitého odpočinku v rámci 24 hodín v rozpore s príkazom uvedeným v čl. 17 ods. 2 Smernice o poskytnutí rovnocenného náhradného nepretržitého odpočinku alebo výnimočne inej primeranej ochrany. Neboli by dodržané ani podmienky podľa čl. 17 ods. 3 a 4 Smernice.<sup>30</sup> K takejto interpretácii nás preto smeruje tiež povinnosť eurokonformného výkladu. Z tohto dôvodu dávame tomuto výkladu prednosť.

<sup>30</sup> Pozri výklad v kapitole 1.1.2 vyššie.

V zmysle tohto výkladu je preto popri podmienke prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce potrebné splniť aj požiadavky podľa § 92 ods. 2 Zákonníka práce, a teda, že:

- a) pôjde o výkon nadčasovej práce v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov a pri mimoriadnych udalostiach;
- b) pôjde o výkon práce zamestnanca staršieho ako 18 rokov;
- c) sa za skrátenie nepretržitého denného odpočinku poskytne náhradné voľno.

Vo vzťahu k § 121 Zákonníka práce bude tento výklad znamenať, že oprávnenie dohodnúť sa na čerpaní náhradného voľna namiesto mzdového zvýhodnenia sa uplatní len na prácu nadčas nezasahujúcu do 12 hodín nepretržitého odpočinku medzi zmenami. Vo zvyšku sa v súlade s § 92 ods. 2 Zákonníka práce a v súlade s výkladom Smernice musí poskytnúť náhradné voľno. Právna úprava však v tomto prípade nerieši, či patrí alebo nepatrí mzdové zvýhodnenie zamestnancovi za prácu nadčas zasahujúcu do 12 hodín nepretržitého odpočinku, za ktorú bolo poskytnuté z tohto dôvodu náhradné voľno zo zákona. Do budúcnosti bude potrebné právnu úpravu vyjasniť.

Povinnosť eurokonformného výkladu nás vedie k interpretácii, ktorú zrejme zákonodarca nezamýšľal a ktorá sa následne prejaví aj v ďalších aspektoch. Napríklad, má sa na prácu nadčas, za ktorú sa poskytlo náhradné voľno zo zákona pri aplikácii § 92 ods. 2, vzťahovať ustanovenie § 97 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého sa práca nadčas, za ktorú sa poskytlo náhradné voľno, nepočíta do hodín najviac prípustnej práce nadčas? Vzhľadom na to, že takáto práca nadčas je vážnejším zásahom do práva zamestnanca na odpočinok po práci než práca nadčas nezasahujúca do minimálneho denného odpočinku, by nemala byť vyňatá z ročného rozsahu nadčasovej práce. To by však muselo byť pozitívne právne upravené.

Ako vidno, prvá interpretácia má vážne nedostatky, pokiaľ ide o jej súlad s požiadavkami Smernice, avšak druhá interpretácia vytvára ďalšie nepredvídané a neželané ťažkosti. Právnu úpravu bude preto v tomto smere potrebné v blízkej budúcnosti modifikovať.



### 2.2.1.3 Práca nadčas pripadajúca na dni pracovného pokoja

V prípade výkonu práce nadčas počas dní pracovného pokoja<sup>31</sup> sa kumulatívne uplatnia podmienky pre výkon práce nadčas aj podmienky pre výkon práce počas dní pracovného pokoja priamo na základe odkazu Zákonníka práce v § 97 ods. 5. S výnimkou ods. 5, ktorý upravuje výkon práce dňa 01. 01., vo Veľkonočnú nedeľu, 24. 12. po 12:00 hodine a 25. 12. Zákonník práce v § 94 upravuje len podmienky, za ktorých možno zamestnancovi počas dní pracovného pokoja prácu nariadiť. Výkon práce počas dní pracovného pokoja so súhlasom zamestnanca nie je preto až na uvedenú výnimku obmedzený. Na nariadenie nadčasovej práce v deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni je popri splnení podmienky prechodnosti a naliehavej zvýšenej potreby práce potrebné splniť ešte nasledovné:

1. ide o výnimočný jav (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce), tzn. predpokladajú sa bližšie nešpecifikované neobvyklé a zriedkavé okolnosti, ktoré podmieňujú nariadenie práce na nepretržitý odpočinok v týždni;
2. nariadenie práce sa prerokuje so zástupcami zamestnancov (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce);
3. musí ísť o nevyhnutné práce, ktoré nemožno vykonať v pracovných dňoch (§ 94 ods. 3 Zákonníka práce) a ktoré sú taxatívne vymenované v citovanom ustanovení.<sup>32</sup>

Prácu nadčas vo sviatok možno podľa § 94 ods. 4 Zákonníka práce nariadiť za tých istých podmienok ako prácu nadčas počas dní nepretržitého odpočinku v týždni a na práce v nepretržitej prevádzke a na práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

<sup>31</sup> Podľa § 94 ods. 1 Zákonníka práce sú nimi dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok v týždni a sviatky.

<sup>32</sup> Podľa § 94 ods. 3 ide o tieto práce:

- a) naliehavé opravárske práce,
- b) nakladacie a vykladacie práce,
- c) inventúrne a uzávierkové práce,
- d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimo-riadnych udalostiach,
- f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- g) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- h) naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

Smernica predpokladá pri odchýlení sa od dĺžky odpočinku v týždni poskytnutie rovnocenného náhradného nepretržitého odpočinku v týždni a výnimočne poskytnutie inej ochrany. Zákonník práce však v § 93 Zákonníka práce upravuje len systém rozvrhovania nepretržitého odpočinku v týždni, t. j. ide o určenie, ktoré dni sa vo vzťahu k zamestnancovi nemajú považovať za pracovné. Zákonník práce preto v tomto ustanovení nerieši situáciu, ktorú v nasledujúcich ustanoveniach sám predpokladá. Nestanovuje totiž ako postupovať, ak sa práca bude predsa len vykonávať počas určeného nepretržitého odpočinku v týždni. Tieto okolnosti riešia čiastočne ustanovenia § 121 a § 122 Zákonníka práce, ktoré upravujú poskytnutie mzdy s príslušným mzdovým zvýhodnením alebo poskytnutie náhradného voľna na základe dohody so zamestnancom, ktoré sa poskytnú v dohodnutom termíne.<sup>33</sup> Vyslovujeme vážnu pochybnosť, či je takáto právna úprava, resp. absencia úpravy, v súlade s požiadavkami Smernice z obdobných dôvodov, aké sme uviedli pri analýze podmienok na výkon práce nadčas zasahujúcej do nepretržitého denného odpočinku.<sup>34</sup> V tomto prípade v texte Zákonníka práce nenachádzame žiadnu oporu pre eurokonformný výklad, právnu úpravu preto bude nutné z dôvodu rozporu so Smernicou modifikovať.

### **2.2.2 Kvantitatívne podmienky výkonu práce nadčas**

Okrem materiálnych podmienok na nadčasovú prácu Zákonník práce upravuje aj podmienky kvantitatívne. Najviac prípustný rozsah nadčasovej práce v kalendárnom roku je 400 hodín.<sup>35</sup> Ako sme uviedli vyššie, Smernica neustanovuje rozsah práce nadčas, ale pri 40-hodinovom ustanovenom týždennom čase by išlo o približne 417 hodín ročne. Ako vidieť, právna úprava Slovenskej republiky sa výrazne priblížila k tejto hranici. Je ale potrebné upozorniť na skutočnosť, že zakotvenie hranice 400 hodín práce nadčas ročne má význam hlavne pre zamestnancov s ustanoveným týždenným časom v kratšom rozsahu. Napríklad v prípade ustanoveného týždenného pracovného času 37,5 hodiny<sup>36</sup> by Smernica pripúšťala až skoro 548 hodín nadčasovej práce roč-

---

<sup>33</sup> Ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, pracovné voľno sa musí poskytnúť do štyroch mesiacov od vykonania práce nadčas a do troch mesiacov od vykonania práce vo sviatok.

<sup>34</sup> Pozri tiež kapitolu 1.1.2 vyššie.

<sup>35</sup> Pozri § 97 ods. 10 Zákonníka práce.

<sup>36</sup> Ako napríklad v trojzmennej prevádzke.

ne.<sup>37</sup> Naša právna úprava tak do istej miery chráni zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje ochranná úprava o menšom rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času, pred obchádzaním účelu tejto právnej úpravy prostredníctvom nadčasovej práce. Pre porovnanie, česká úprava práce nadčas zakotvuje *de facto* hranicu 416 hodín ročne<sup>38</sup> a Maďarská právna úprava hornú hranicu prípustnej práce nadčas neustanovuje.<sup>39</sup>

Až 150 hodín môže zamestnávateľ zamestnancovi podľa slovenskej právnej úpravy jednostranne nariadiť.<sup>40</sup> Odmietnutie vykonania nariadenej práce nadčas v súlade s kvalitatívnymi podmienkami do uvedeného rozsahu môže zamestnávateľ vyhodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny.<sup>41</sup>

Možnosť zamestnávateľa nariadiť jednostranne nadčasovú prácu je výrazným prejavom vnútornej časovej flexibility, pretože zamestnávateľ je zo zákona oprávnený požadovať výkon práce zamestnanca nad rámec v pracovnej zmluve dohodnutého rozsahu pracovného času. Rozsah tohto zásahu možno demonštrovať zreteľnejšie prepočtom na týždeň, kde 150 hodín ročne predstavuje priemerne takmer 2 hodiny a 55 minút týždenne, čo predstavuje nárast o približne 7 % oproti 40-hodinovému pracovnému času. Pre porovnanie, v Nemecku je nariadená práca nadčas prípustná, len ak si túto okolnosť zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú v pracovnej zmluve, pričom sa výslovne uvedie rozsah a podmienky nariadenia práce nadčas.<sup>42</sup> V Českej republike je prípustných 150 hodín nariadenej práce nadčas.<sup>43</sup> V Maďarsku ide o 250 hodín nariadenej práce nadčas, pričom ak pracovný pomer začal počas kalendárneho roka, ide o pracovný pomer na dobu určitú alebo o pracovný pomer na kratší pracovný čas, rozsah nariadenej práce nadčas sa úmerne skráti. V kolektívnej zmluve možno rozsah zvýšiť až na 300 hodín.<sup>44</sup>

<sup>37</sup> Maximálny priemerný týždenný pracovný čas je 48 hodín. Na prácu nadčas tak zostáva 48 hod/t - 37,5 hod/t = 10,5 hod/t. Ročne ide o 10,5 hod/t \* 52,1775 t/r = 547,86 hod/r.

<sup>38</sup> Pozri § 93 ods. 4 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů (ďalej len „Zákonník práce ČR“).

<sup>39</sup> Nadčasová práca je upravená v § 107 až § 109 maďarského zákonníka práce (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, kihirdetve: 2012. I. 6., ďalej len „Zákonník práce HU“).

<sup>40</sup> Pozri § 97 ods. 7 Zákonníka práce. V prípade zdravotníckych zamestnancov je to až 250 hodín nariadenej práce nadčas ročne.

<sup>41</sup> Porovnaj: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 761. ISBN 978-80-89603-31-2.

<sup>42</sup> Pozri: HELM, R. – GÖPFERT, B. *Top Issues in German Labour Law*. München: C. H. Beck, 2016. p. 327. ISBN 978-3-406-65807-5.

<sup>43</sup> Pozri § 93 ods. 2 Zákonníka práce ČR.

<sup>44</sup> Pozri § 109 a § 135 ods. 3 Zákonníka práce HU.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa podľa § 97 ods. 8 Zákonníka práce nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno. Toto ustanovenie nejde proti ochrannému účelu právnej úpravy pracovného času, pretože ak zamestnanec dostal za prácu nadčas pracovné voľno, v konečnom dôsledku nedôjde takouto prácou nadčas k navýšeniu ročného pracovného výkonu zamestnanca. Zároveň v spojení s § 121 ods. 3 Zákonníka práce sa čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas so zamestnancom dohodne.

Do rozsahu najviac prípustnej práce nadčas sa ďalej nezapočítava práca, ktorú zamestnanec vykonával pri:

- „a) *naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,*<sup>45</sup>
- b) *mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu,*<sup>46</sup> *kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.*“

Logika tohto ustanovenia zrejme spočíva v tom, aby zamestnávateľ za vyššie uvedených výnimočných okolností mohol nariadiť alebo dohodnúť prácu nadčas aj vtedy, keď už ročný rozsah nadčasovej práce bol vyčerpaný, resp. bez toho, aby musel kalkulovať, či sa uplatnením práce nadčas za týchto okolností ukráti na tejto možnosti v budúcnosti. Je však potrebné uviesť, že aj v prípade extenzívnejšieho využívania tohto ustanovenia zamestnávateľ bude môcť využiť nad zákonný rozsah len približne 17 hodín nadčasovej práce, pretože musí naďalej rešpektovať najvyšší prípustný priemerný týždenný pracovný čas 48 hodín. To samozrejme neplatí v prípade zamestnancov, ktorých ustanovený týždenný pracovný čas je menej ako 40 hodín týždenne. Napriek tomu, naplnenie tak konkrétnej a ojedinelej skutkovej podstaty, ako je uvedená v citovanom ustanovení, prakticky vylučuje vážnejšie zneužitie.

Popri stanovení maximálneho ročného rozsahu nariadenej a celkovej práce nadčas Zákonník práce limituje aj týždenný rozsah práce nadčas. V súlade s § 97 ods. 6 Zákonníka práce práca nadčas nesmie presiahnuť priemerne 8 hodín týždenne. Referenčné obdobie je najviac 4 mesiace, pričom na základe

---

<sup>45</sup> Osobitným predpisom sa má na mysli § 125 ods. 1 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon, v znení neskorších predpisov. V zmysle tohto ustanovenia sa škodou veľkého rozsahu myslí škoda najmenej 133.000,- EUR.

<sup>46</sup> Pojem „*mimoriadna udalosť*“ definuje § 3 ods. 2 zákona NRSR č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva, v znení neskorších predpisov.

dohody so zástupcami zamestnancov ho možno predĺžiť až na 12 mesiacov.<sup>47</sup> V prípade 12-mesačného referenčného obdobia je zamestnávateľ ustanovením § 97 ods. 6 Zákonníka práce obmedzený len v minimálnej miere, pretože 400 hodín práce nadčas predstavuje priemerne týždenne približne 7 hodín a 40 minút práce nadčas.

Do vyššie uvedeného rozsahu priemernej práce nadčas za týždeň sa započítava nariadená aj dohodnutá práca nadčas. V prípade štvormesačného rozvrhového obdobia tak môže zamestnávateľ napríklad prvé dva mesiace nariadiť 16 hodín práce nadčas týždenne, t. j. viac ako tri hodiny denne v priemere s tým, že druhé dva mesiace prácu nadčas nenariadi. Domnievame sa, že toto oprávnenie zamestnávateľa predstavuje neprimeraný zásah do práv zamestnanca a jeho rovnoprávneho postavenia so zamestnávateľom v porovnaní s cieľom zabezpečiť flexibilitu v dispozícii s prácou zamestnanca. Zamestnanec totiž nemá vopred istotu o tom, aký rozsah práce nadčas môže v danom období očakávať a kedy bude prácu nadčas vykonávať, čo mu bráni zosúladiť svoj pracovný a súkromný život. Zamestnanec zároveň nemá možnosť uvedené skutočnosti svojím prejavom vôle ovplyvniť. V tomto ohľade je dokonalejšia česká právna úprava, ktorá stanovuje, že nariadená práca nadčas nepresiahne 8 hodín za týždeň.<sup>48</sup> Volnejší režim 8 hodín práce nadčas týždenne v priemere sa uplatňuje až vo vzťahu k celkovému rozsahu práce nadčas.<sup>49</sup> Zamestnanec v Českej republike tak má istotu, že bez jeho súhlasu práca nadčas v jednotlivých týždňoch nepresiahne 8 hodín.

### 2.2.3 Zákaz práce nadčas

Vzhľadom na rozsah, ktorým zákonodarca možnosťou nariadiť prácu nadčas zamestnancovi zasiahol do zásady zmluvnosti vo vzťahu k pracovnému času, sa zákonodarca snaží poskytnúť ochranu spektru subjektov, ktoré by mohli byť neprimerane dotknuté. Ochrana sa poskytuje tým, že nadčasovú prácu možno s takýmito subjektmi len dohodnúť. Podmienka súhlasu s akoukoľvek nadčasovou prácou sa vzťahuje na zamestnanca:

<sup>47</sup> V praxi bude najvhodnejšie určiť rovnaké referenčné obdobie pre vyhodnotenie rozsahu nadčasovej práce ako pre vyhodnotenie rozsahu celkového pracovného času. V prípade, že tieto referenčné obdobia nebudú zladené, totiž bude musieť zamestnávateľ aj tak naďalej kontrolovať, či výkonom práce nadčas v rozsahu 8 hodín týždenne priemere v určitom referenčnom období nedôjde k prekročeniu rozsahu 48 hodín priemerného týždenného pracovného času v inak určenom referenčnom období.

<sup>48</sup> Číže nie 8 hodín v priemere, ale 8 hodín ako týždenné maximum. Pozri § 93 ods. 2 Zákonníka práce ČR.

<sup>49</sup> Pozri § 93 ods. 4 Zákonníka práce ČR.

- a) s kratším pracovným časom (§ 97 ods. 2 Zákonníka práce);
- b) ktorý vykonáva rizikové práce (§ 97 ods. 11 Zákonníka práce);
- c) vykonávajúceho zdravotnícke povolanie, ktorý dovŕšil 50 rokov veku (§ 97 ods. 12 Zákonníka práce);
- d) ktorý je tehotnou ženou, ženou alebo mužom starajúcim sa o dieťa mladšie ako tri roky, osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov (§ 164 ods. 3 Zákonníka práce).

S cieľom chrániť subjekty, ktoré sú v postavení, že by mohli byť nadčasovou prácou obzvlášť nepriaznivo dotknuté a s cieľom zabrániť zneužívaniu inštitútu práce nadčas, Zákonník práce ustanovuje prípady, kedy nemožno prácu nadčas vykonávať ani so súhlasom zamestnanca.

Prácou nadčas nemožno zamestnávať zamestnancov:

- a) vykonávajúcich rizikové práce, ak nejde o výnimočne dohodnutú prácu nadčas stanovenú v § 97 ods. 11 Zákonníka práce;
- b) ktorí sú mladistvými zamestnancami (§ 174 ods. 1 Zákonníka práce);
- c) zamestnávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ods. 2 Zákonníka práce).

#### **2.2.4 Odmeňovanie práce nadčas a náhradné voľno**

Odmeňovanie práce nadčas je upravené v § 121 Zákonníka práce. Základné pravidlo je vyjadrené v odseku 1, podľa ktorého zamestnancovi patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 %<sup>50</sup> priemerného zárobku. Pokiaľ sa práca nadčas zároveň vykonávala vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas sa bude kumulovať so mzdovým zvýhodnením za prácu vo sviatok vo výške 50 % priemerného zárobku podľa § 122 ods. 1 Zákonníka práce.<sup>51</sup>

Podľa § 121 ods. 3 a nasl. Zákonníka práce sa namiesto mzdového zvýhodnenia môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť na čerpaní pracovného voľna v dohodnutom termíne, resp. do štyroch mesiacov, ak sa subjekty nedohodli inak. Hypotéza tejto právnej normy je štruktúrovaná tak, že zamestnávateľ nemôže jednostranne určiť čerpanie náhradného voľna ani ho nemôže zamestnanec jednostranne požadovať. Náhradné voľno namiesto mzdového zvýhodnenia sa tak poskytne len so súhlasom oboch subjektov. Sankciou

---

<sup>50</sup> V prípade zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce je to 35 %.

<sup>51</sup> Porovnaj: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015. s. 316. ISBN 978-80-89149-49-6.

za nedodržanie stanovenej lehoty na poskytnutie pracovného voľna je opätovný vznik práva zamestnanca na zaplatenie mzdového zvýhodnenia.

V súvislosti s ustanoveniami § 121 Zákonníka práce o kompenzovaní práce nadčas mzdovým zvýhodnením alebo poskytnutím náhradného voľna na tomto mieste čitateľovi pripomíname polemiku o vzťahu týchto ustanovení k ustanoveniu § 92 ods. 2 Zákonníka práce o poskytnutí náhradného odpočinku pri skrátení nepretržitého denného odpočinku pod 12 hodín, k § 93 Zákonníka práce o rozvrhovaní nepretržitého odpočinku v týždni a k § 97 ods. 5 Zákonníka práce o možnosti vykonávať prácu nadčas aj počas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami a počas nepretržitého odpočinku v týždni.<sup>52</sup>

Pokiaľ ide o problematiku nadčasovej práce počas nepretržitého odpočinku medzi zmenami, uprednostňujeme so všetkými potenciálnymi dôsledkami výklad, že § 121 ods. 3 Zákonníka práce sa uplatní len na prácu nadčas, pri ktorej neprichádza do úvahy poskytnutie obligatórneho náhradného voľna za skrátenie nepretržitého odpočinku medzi zmenami pod 12 hodín.

Vo vzťahu k práci nadčas vykonávanej počas dní pracovného pokoja znenie právnej úpravy nepripúšťa eurokonformný výklad, preto platná právna úprava ustanovuje postup, že hoci dôjde k skráteniu nepretržitého odpočinku v týždni pod hranicu 35 hodín stanovenú v Smernici, stačí, ak sa zamestnancovi poskytne mzdové zvýhodnenie, alebo s jeho súhlasom náhradné voľno v lehote, ak sa subjekty nedohodnú inak, do 4 mesiacov.

#### ***2.2.4.1 Paušalizovanie prípadnej práce nadčas do dohodnutej mzdy***

Zákonník práce v § 121 ods. 2 umožňuje, aby sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli, že prípadná práca nadčas bude už paušalizovaná v dohodnutej mzde. V takom prípade zamestnancovi za prácu nadčas v paušalizovanom rozsahu nepatrí ani mzda, mzdové zvýhodnenie, ani pracovné voľno. Paušalizovať prácu nadčas možno len za zákonom stanovených podmienok, ktoré sa vzťahujú na charakter práce, resp. zodpovednosti, ktorú zamestnanec nesie, a na rozsah paušalizovanej práce nadčas.

Najvyšší prípustný rozsah paušalizovanej práce nadčas je 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnanec a zamestnávateľ si môžu dohodnúť aj menší rozsah paušalizácie. Aj paušalizovaná práca nadčas stále spĺňa definíciu práce nadčas, preto sa počíta do najvyššie prípustného rozsahu práce nadčas podľa § 97 Zákonníka práce. Akonáhle bude rozsah paušalizovanej práce nadčas vy-

<sup>52</sup> Pozri kapitolu 2.2.1 vyššie.

čerpaný, bude za ďalšiu prácu nadčas patriť mzda a mzdové zvýhodnenie alebo prípadne pracovné voľno.

Paušalizovať prácu nadčas možno len vo vzťahu k:

- a) vedúcemu zamestnancovi v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu;
- b) vedúcemu zamestnancovi v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho zamestnanca podľa písm. a);
- c) zamestnancovi, ktorý „*vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení*“.

V prípade zamestnancov podľa písm. a) a b) teda ide o vedúcich zamestnancov takzvaných prvých dvoch riadiacich línii,<sup>53</sup> t. j. na úrovni generálneho riaditeľa a jemu priamo podriadených vedúcich zamestnancov. V prípade zamestnancov podľa písm. c) z kontextu vyplýva, že by nemalo ísť o „*modré goliere*“ s výnimkou najmä špecialistov zodpovedných za chod celých úsekov výrobných liniek. Vyňatí z pôsobnosti tohto ustanovenia sú takisto zamestnanci, ktorých možno síce zaradiť pod „*biele goliere*“, ale ich pracovné zaradenie nepredpokladá vysokú mieru samostatnosti, tvorivosti a zodpovednosti.

Všimnite si, že zamestnanci patriaci pod písm. c) vyššie sa svojou charakteristikou približujú vymedzeniu štvrtého, respektíve piateho stupňa náročnosti práce,<sup>54</sup> ktorému podľa § 120 ods. 3 v spojení s prílohou č. 1 Zákonníka práce zodpovedá pracovné miesto, ktoré „*charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb*“.

Paušalizovať prácu nadčas do dohodnutej výšky mzdy tak zamestnávateľ môže len za predpokladu, že priradí práci, ktorú zamestnanec vykonáva, minimálne štvrtý stupeň náročnosti práce. S priradením štvrtého stupňa nároč-

---

<sup>53</sup> Porovnaj: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 842. ISBN 978-80-89603-31-2.

<sup>54</sup> Toman uvádza 5. a 6. stupeň náročnosti práce. Pozri: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015. s. 314. ISBN 978-80-89149-49-6.



nosti práce je spojený minimálny mzdový nárok vo výške najmenej 1,6-násobku minimálnej mzdy.<sup>55</sup>

Bohužiaľ, vyššie naznačený vzťah aj vzhľadom na nie úplne jednoznačné zakotvenie v Zákonníku práce nie je v praxi známy, a preto sa často neuplatňuje. Preto je potrebné krátko sa venovať:

1. následkom, keď zamestnávateľ paušalizuje prácu nadčas so zamestnancom, ktorý na základe vykonávanej práce objektívne nespadá pod príslušný stupeň náročnosti práce;
2. následkom, keď zamestnávateľ nesprávne určí alebo neurčí stupeň náročnosti práce;
3. minimálnej výške mzdy, na akú má zamestnanec s paušalizovanou prácou nadčas nárok.

Ako bude z nasledujúceho textu zrejmé, výklad príslušných ustanovení vzťahujúcich sa na vyššie naznačené problémy, je v niektorých prípadoch náročný a nejasný, čím stavia účastníkov pracovnoprávnych vzťahov do právnej neistoty. Bolo by vhodnejšie, keby právna úprava zakotvila konkrétne a jasné pravidlá.

#### ***2.2.4.2 Paušalizovanie práce nadčas so zamestnancom, ktorý nespadá pod príslušný stupeň náročnosti práce***

Takáto dohoda bude neplatná pre rozpor so zákonom a zamestnanec bude mať nárok na zmluvne dohodnutú mzdu vrátane mzdy za prácu nadčas a na mzdové zvýhodnenie.

#### ***2.2.4.3 Nesprávne určenie alebo neurčenie stupňa náročnosti práce***

V súlade s § 120 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný, v prípade, že odmeňovanie nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve, poskytovať zamestnancovi najmenej v sume minimálneho mzdového nároku pre stupeň náročnosti práce. Ak mzda zamestnanca v príslušnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho nároku, patrí mu od zamestnávateľa doplatok. Súčasne je povinnosťou zamestnávateľa stanoviť stupeň náročnosti práce podľa § 120 ods. 3 Zákonníka práce pre každé pracovné miesto. Preto, ak zamestnávateľ neurčí stupeň náročnosti práce alebo ho určí nesprávne, bude zamestnancovi patriť

<sup>55</sup> Podľa právnych predpisov platných pre rok 2017 ide o minimálny mzdový nárok vo výške 696,- EUR. Výška minimálnej mzdy je totiž podľa Nariadenia Vlády SR č. 280/2016 Z. z. ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2017 435,- EUR na mesiac, resp. 2,50 EUR na hodinu.

doplatok mzdy. Tento doplatok má charakter mzdy, pretože ide o plnenie, ktoré malo byť poskytnuté za vykonanú prácu.<sup>56</sup> Na poskytnutie doplatku sa preto vzťahuje všeobecná premlčacia lehota v trvaní troch rokov. Súčasne sa zamestnávateľ dopúšťa porušenia pracovnoprávných predpisov, za ktoré mu môže byť uložená administratívnoprávna sankcia zo strany inšpektorátu práce. V tomto zmysle rozhodujú tiež všeobecné sudy a inšpektoráty práce.<sup>57</sup>

Ak teda zamestnávateľ nesprávne určí zamestnancovi stupeň náročnosti práce, ale jeho práca nadčas bude paušalizovaná v pracovnej zmluve, bude mať zamestnanec nárok na doplatok minimálne do výšky stanovenej v ďalšej časti príspevku.

#### **2.2.4.4 Minimálna výška mzdy, na ktorú má zamestnanec s paušalizovanou prácou nadčas nárok**

Možno zamestnancovi poskytnúť mzdu práve v sume príslušného minimálneho mzdového nároku, ale zároveň mu do takto dohodnutej mzdy paušalizovať prípadnú prácu nadčas, resp. na akú minimálnu mzdu má zamestnanec s paušalizovanou prácou nadčas nárok?

Domnievame sa, že mzda zamestnanca s paušalizovanou prácou nadčas musí byť nevyhnutne vyššia než príslušný minimálny mzdový nárok zodpovedajúci stupňu náročnosti práce. Vyplýva to z formulácie ustanovenia § 121 ods. 2 Zákonníka práce, že „vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas“. Ak by bola mzda poskytnutá vo výške minimálneho mzdového nároku, nemohli by sme tvrdiť, že prípadná práca nadčas bola nejakým spôsobom v mzde „zohľadnená“. Navyše, takýto výklad by zamestnávateľovi umožnil obísť účel úpravy o minimálnej mzde a minimálnych mzdových nárokoch, pretože zamestnancovi by v prepočte na hodiny skutočne odpracovanej práce bola poskytnutá nižšia mzda než zodpovedá minimálnemu mzdovému nároku.

Sme toho názoru, že rovnaký argument obstojí aj pri zodpovedaní otázky, aká mzda teda minimálne zamestnancovi patrí, ak je práca nadčas v určitom rozsahu zahrnutá do mzdy. V prepočte na odpracované hodiny, vrátane paušalizovanej práce nadčas, nemôže byť zamestnancovi poskytnutá nižšia mzda než zodpovedá príslušnému minimálnemu mzdovému nároku a mzdovému zvýhodneniu za prácu nadčas. V opačnom prípade by išlo o obchádzanie usta-

---

<sup>56</sup> Pozri § 118 ods. 2 Zákonníka práce.

<sup>57</sup> Pozri napríklad posledné rozhodnutie v obdobnej veci: Rozhodnutie Okresného súdu Považská Bystrica sp. zn. 3Cpr/2/2015 z dňa 26. 01. 2016.

novení o minimálnej mzde a minimálnych mzdových nárokoch. Na okolnosť, že k výkonu práce nadčas nemusí potenciálne vôbec dôjsť, a preto by zamestnanec mohol dostať viac než je vyššie stanovené minimum, by sa podľa nášho názoru nemalo prihliadať, pretože zamestnávateľ má v zásade možnosť a zodpovednosť, aby odhadol potrebu paušalizovanej nadčasovej práce a aby znášal prípadné riziko nesprávneho odhadu.

V súlade s vyššie ponúknutým výkladom môže byť v praxi pre zamestnávateľa náročné určiť konkrétnu minimálnu výšku mzdy s paušalizovaním práce nadčas, pretože mzdové zvýhodnenie, ktoré je potrebné tiež zohľadniť, je v zmysle § 121 ods. 1 Zákonníka práce stanovené ako 25 % priemerného zárobku zamestnanca. Ide preto o hodnotu, ktorej výška nie je vopred známa a závisí od skutočností, ktoré nastanú v budúcnosti. Z tohto dôvodu možno zamestnávateľom odporučiť, aby vychádzali z pravdepodobného zárobku podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ by mal ďalej v priebehu roka pravidelne vyhodnocovať, či poskytnutá mzda nie je nižšia, než na ktorú by mal zamestnanec minimálne nárok, ak by k paušalizovaniu práce nadčas nedošlo. Ak zjednodušene predpokladáme, že priemerný zárobok je rovný výške mzdy, tak zamestnancovi zaradenému v štvrtom stupni náročnosti práce by v prípade paušalizácie 150 hodín práce nadčas ročne mal patriť minimálny mzdový nárok vo výške 758,50 EUR,<sup>58</sup> čo je po zaokrúhlení 1,75-násobok minimálnej mzdy, resp. 1,1-násobok minimálneho mzdového nároku pre štvrtý stupeň náročnosti práce.

## Závery a návrhy *de lege ferenda*

V predložennom príspevku sme analyzovali právnu úpravu nadčasovej práce v Slovenskej republike v širšom kontexte úpravy pracovného času podľa slovenského Zákonníka práce, ako aj podľa príslušnej sekundárnej úpravy Európskej únie, s cieľom hlavne posúdiť vyváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa pri aplikácii inštitútu nadčasovej práce. Konštatujeme nasledujúce zistenia:

Pokiaľ ide o rozsah priemerného týždenného pracovného času vrátane práce nadčas, je právna úprava na úrovni maximálneho týždenného priemerného času 48 hodín. Špecifikom právnej úpravy Slovenskej republiky je, že zakotvu-

<sup>58</sup>  $696,- \text{ EUR/m} + (2,50 \text{ EUR/h [hodinová minimálna mzda]} * 1,6 [\text{koefficient stupňa náročnosti práce}] * 1,25 [\text{mzda a mzdové zvýhodnenie za 1 hodinu práce nadčas}] * 150 \text{ h [ročný rozsah paušalizovanej práce nadčas]} / 12 \text{ m [rozpočítanie na mesiac]} = 696,- \text{ EUR/m} + 62,50 \text{ EUR/m} = 758,50 \text{ EUR/m}$ .

je aj horný rozsah 400 hodín práce nadčas za kalendárny rok. Európska úprava v prípade 40-hodinového pracovného času bez nadčasov predpokladá okolo 417 hodín práce nadčas ročne. Preto ochranná funkcia ročného limitu nadčasovej práce sa prejaví predovšetkým u zamestnancov s kratším ako 40-hodinovým ustanoveným týždenným časom a u zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas.

Z pohľadu zamestnávateľa veľmi flexibilným inštitútom je možnosť nariadiť zamestnancovi až 150 hodín práce nadčas ročne. Vzhľadom na to, že ide o možnosť jednostranného, v prípade 40-hodinového týždenného pracovného času približne 7 % zvýšenia zmluvne dohodnutého rozsahu pracovného času, je očakávateľné, že právna úprava poskytne aj primerané opatrenia na ochranu záujmov zamestnanca.

S výnimkou všeobecnej požiadavky na to, aby sa práca nadčas vykonávala len v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, sú chránené len vybrané kategórie zamestnancov, ktorým nemožno nariadiť prácu nadčas alebo ju s nimi prípadne nemožno ani dohodnúť. Požiadavka na dohodnutie podmienok a rozsahu výkonu práce nadčas so zástupcami zamestnancov je vzhľadom na marginálnu aktivitu zástupcov zamestnancov na území Slovenskej republiky podľa nášho názoru nepostačujúca. Za neadekvátne predovšetkým považujeme ustanovenie, ktoré umožňuje zamestnávateľovi, aby rozsah práce nadčas bol až 8 hodín týždenne v priemere. Zamestnanec tak vopred nemá istotu o tom, koľko hodín práce nadčas bude v jednotlivých týždňoch povinný na pokyn zamestnávateľa vykonať.

V tomto prípade odporúčame recepciu právnej úpravy Českej republiky, ktorá umožňuje nariadiť prácu nadčas najviac na 8 hodín týždenne. S cieľom inkorporovať do úpravy práce nadčas prvok zmluvnosti možno tiež uvážiť, aby zamestnávateľ mohol nariadiť zamestnancovi prácu nadčas len na základe zmluvného dojednania, v rozsahu a za podmienok, ktoré si zamestnanec a zamestnávateľ spolu dohodnú. Flexibilitu založenú na zmluvnom základe možno totiž v zásade vždy považovať za legitímnejšiu možnosť.

Za inšpiratívne a hodné recepcie do slovenského právneho poriadku považujeme ustanovenia maďarskej právnej úpravy, podľa ktorej ročný zákonom stanovený rozsah práce nadčas sa má úmerne krátiť, ak pracovný pomer vznikol až v priebehu kalendárneho roka, ak ide o pracovný pomer na dobu určitú, alebo ak ide o pracovný pomer na kratší pracovný čas. Slovenská právna úprava totiž umožňuje vo vzťahu k zamestnancom, ktorí sa nachádzajú vo vyššie uvedených situáciách, diskriminačné zaobchádzanie, pretože pomer ročne prípustnej práce nadčas, či už nariadenej alebo dohodnutej, k celkovému roč-

nému rozsahu pracovného času, môže byť podstatne vyšší než v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, na neurčitý čas, ktorý trvá počas celého kalendárneho roka. Čiastočnou výnimkou sú zamestnanci na kratší pracovný čas, ktorí sú chránení zákazom nariadenia práce nadčas.

Relatívne závažné nedostatky slovenskej právnej úpravy práce nadčas sa týkajú jej vzťahu k dobám odpočinku. V prvom rade treba konštatovať, že právna úprava skrátenia nepretržitého denného odpočinku pod stanovenú hranicu a v niektorých ustanoveniach aj právna úprava rozvrhovania nepretržitého týždenného odpočinku je v rozpore so Smernicou, ktorá aj v zmysle judikatúry Súdneho dvora umožňuje odchyliť sa od minimálnych štandardov len v Smernicou stanovených prípadoch a požaduje poskytnutie rovnocenného nepretržitého náhradného odpočinku hneď, ako sa skončí výkon práce, ktorým došlo k skráteniu minimálneho limitu odpočinku. Tieto pochybenia zákonodarcu môžu mať vplyv aj na súlad výkonu nadčasovej práce so Smernicou, pretože, vzhľadom na povahu nadčasovej práce ako práce vykonávanej mimo rámca pracovných zmien a nad rozsah určeného pracovného času, nadčasová práca zasahuje do času odpočinku zamestnanca.

V druhom rade je závažným problémom skutočnosť, že nie je jasne vymedzený vzťah medzi ustanoveniami o nadčasovej práci, podmienkach jej výkonu a podmienkach jej kompenzácie na jednej strane a ustanoveniami o rozvrhovaní a podmienkach skracovania dób odpočinku na druhej strane. Prípustný výklad speje buď do rozporu s európskou normotvorbou alebo vytvára ďalšie problémové a neželané situácie. V súlade s požiadavkou právnej istoty, ale predovšetkým v záujme stanovenia jasných hraníc medzi požiadavkou na potrebu flexibility pracovného času a potrebou bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca a ochrany jeho súkromného života, je podľa nášho názoru nevyhnutné právnu úpravu prepracovať. Predovšetkým by malo byť jasne stanovené minimálne, že skrátenie nepretržitého odpočinku medzi zmenami pod 11 hodín a skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni pod 35 hodín prácou nadčas je možné len za splnenia ďalších podmienok nad rámec požiadaviek na výkon nadčasovej práce a v súlade s požiadavkami Smernice, ktoré zahŕňajú povinnosť bezodkladne čerpať náhradný nepretržitý odpočinok.

Problémovým inštitútom v právnej úprave práce nadčas, ktorý sa v praxi často cielene alebo neúmyselne aplikuje nesprávne, je paušalizovanie práce nadčas, t. j. zahrnutie prípadnej práce nadčas do dohodnutej mzdy. Ide o inštitút, ktorý legitimizuje výkon neplatnej práce nadčas. Napriek tomu, že ide o inštitút, ktorý je možné aplikovať len na zmluvnej báze, je ochrana záujmov

zamestnancov žiadaná s prihliadnutím na ich podradenú vyjednávaciu pozíciu.

V záujme šírenia osvetu si dovoľujeme zopakovať, že v praxi často prehliadaným faktom je, že možnosť paušalizovania nadčasovej práce je obmedzená na najvyššie postavených vedúcich zamestnancov a na presne špecifikovanú kategóriu zamestnancov, ktorí spadajú minimálne pod štvrtý stupeň náročnosti práce na účely stanovenia minimálnych mzdových nárokov. Minimálny mzdový nárok zamestnanca, s ktorým možno dohodnúť paušalizovanie nadčasovej práce, je podľa právnej úpravy účinnej od roku 2017 696,- EUR. Dohodnutie tejto minimálnej mzdy však podľa nášho názoru na paušalizovanie nadčasovej práce nestačí, pretože v takejto mzde *stricto sensu* nie je prípadná práca nadčas vôbec zohľadnená. Ak zamestnanec nemá byť ukrátený na svojich minimálnych mzdových nárokoch, musí byť v mzde, v ktorej je paušalizovaná práca nadčas, zahrnutá mzda aj mzdové zvýhodnenie za celý rozsah práce nadčas, na ktorý sa vzťahuje paušalizácia.

Vzhľadom na ťažkosti, ktoré môžu vzniknúť pri výpočte minimálnej mzdy, na ktorú má zamestnanec s paušalizovanou prácou nadčas nárok, navrhujeme, aby Zákonník práce výslovne a špecificky stanovil minimálny mzdový nárok pre príslušný stupeň náročnosti práce pre zamestnanca s paušalizovanou prácou nadčas v maximálnom rozsahu 150 hodín práce nadčas s tým, že v prípade dohodnutia menšieho rozsahu paušalizovanej práce nadčas sa minimálny mzdový nárok primerane zníži. Po určitom zjednodušení sme vypočítali, že tento minimálny mzdový nárok by mal byť najmenej 1,1-násobok minimálneho mzdového nároku podľa stupňa náročnosti práce.

Na záver zhrnieme, že právna úprava práce nadčas sa svojím rozsahom približuje maximu, ktoré európska právna norma umožňuje s cieľom ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnanca, pričom v nie nevýznamnej miere sa v rozpore s európskym právom od tejto normy odchyľuje v neprospech zamestnanca a v prospech flexibility dispozície zamestnávateľa pracovným časom zamestnanca. Z tohto dôvodu a z ďalších dôvodov považujeme právnu úpravu nadčasovej práce ako nevyváženú v neprospech zamestnanca. Tejto nevyváženosti prispieva tiež nedokonalosť právnej úpravy, ktorá neposkytuje jasné a jednoznačné pravidlá, čím komplikuje jej správne aplikovanie v praxi.

## Literatúra

BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EÚ*. Bratislava: Sprint 2, 2012. 248 s. ISBN 978-80-89393-77-0.

- BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015. 1264 s. ISBN 978-80-89603-31-2.
- HELM, R. – GÖPFERT, BURKARD. *Top Issues in German Labour Law*. München: C. H. Beck, 2016. 382 p. ISBN 978-3-406-65807-5.
- TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015. 364 s. ISBN 978-80-89149-49-6.
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-173/99 (BECTU) zo dňa 26. 06. 2001, ECLI:EU:C:2001:356.
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-151/02 (Jaeger) zo dňa 09. 09. 2003 ECLI:EU:C:2003:437.
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-484/04 (Komisia v. VB) zo dňa 07. 09. 2006, ECLI:EU:C:2006:526.
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-428/2009 (Union syndicale Solidaires Isère) zo dňa 14. 10. 2010, ECLI:EU:C:2010:612.
- Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-227/2009 (Accardo) zo dňa 21. 10. 2010, ECLI:EU:C:2010:624.
- Rozhodnutie Okresného súdu Považská Bystrica sp. zn. 3Cpr/2/2015 zo dňa 26. 01. 2016.

# PRACOVNÉ POVINNOSTI A STAROSTLIVOSŤ O RODINU – VYBRANÉ OTÁZKY

## EMPLOYEE'S DUTIES AND FAMILY CARE – SELECTED ISSUES

*JUDr. Silvia Treľová, PhD.*

*Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave*

### **Abstrakt**

Nepriaznivý demografický vývoj, ekonomická recesia a nezamestnanosť ohrozuje postavenie viacerých rodín s deťmi, a preto je na mieste snaha o zosúladienie pracovného a rodinného života. Z tohto pohľadu má osobitný význam pracovnoprávna legislatíva, ktorej súčasťou je úprava pracovných podmienok žien a mužov starajúcich sa o deti, vylučujúca možnosť diskriminácie na trhu práce z dôvodu starostlivosti o rodinu. V rámci zosúladovania pracovného a rodinného života významnú úlohu plní aj sociálno-poistovací systém a to tým, že vytvára predpoklady dávkového plnenia v prípade existencie sociálneho rizika. To platí aj pre systém štátnej sociálnej podpory.

### **Abstract**

Unfavorable demographic development, economic recession and unemployment threatens the positions of a number of families with children, and therefore it is necessary to seek a balance between work and family life. From this perspective is particularly relevant labour legislation, which includes the organization of working conditions of women and men caring for children and excludes the possibility of discrimination in the labour market because of caring for family. The important role within the reconciliation of work and family life also fulfills the social insurance system because creates conditions of allowance performance where there is a social risk. This also applies to the state social support system.

### **Kľúčové slová**

pracovné podmienky, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, starostlivosť o dieťa, materské, rodičovský príspevok, príspevok na starostlivosť o dieťa, systém štátnej sociálnej podpory



## Key words

working conditions, maternity leave, parental leave, child care, maternity, parental allowance, allowance for child care, state social support system

## Úvod

V určitom období v živote človeka nastane okamih, kedy sa musí rozhodnúť, či si založí rodinu alebo bude pracovať a budovať si kariéru. Aj keď si narodenie dieťaťa spájame väčšinou so ženou, nemôžeme opomenúť ani muža, ktorý sa podieľa na výchove a starostlivosti o dieťa. Napriek tomu, že sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, a to aj v súvislosti s materskou a rodičovskou dovolenkou pri starostlivosti o dieťa, riešenie otázky skĺbenia pracovného a rodinného života je väčšinou na pleciach ženy. Je to práve ona, ktorá porodí dieťa a väčšinou zostáva s ním doma, poskytuje mu celodennú starostlivosť. Súčasná ekonomická situácia, strach o stratu svojho zamestnania a potreba finančných prostriedkov často nútia ženu (resp. rodičov dieťaťa) uvažovať o prepojení starostlivosti o dieťa s výkonom práce, teda mať dieťa, resp. viac detí a zároveň pracovať. Táto možnosť má niekoľko variantov, avšak výsledok skĺbenia jedného i druhého dokopy veľmi závisí od konkrétnej ženy a konkrétnej práce, ktorú vykonáva. Dôležitú úlohu taktiež zohráva vek dieťaťa a celkový počet detí v rodine.

## 1 Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

V súvislosti s narodením dieťaťa vzniká zamestnankyni nárok na materskú dovolenku. Dĺžka materskej dovolenky upravená zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je nadštandardná. Ide o základnú výmeru materskej dovolenky v trvaní 34 týždňov, ktorá v prípade slobodnej, ovdovenej, osamelej alebo z iných vážnych dôvodov osamelej zamestnankyne<sup>1</sup> sa predlžuje na 37 týždňov a pri súčasne narodených dvoch alebo viac detí jej trvanie je 43 týždňov. Dĺžka takto vymedzenej materskej dovolenky patrí za podmienky, že zamestnankyňa dodržala zákonom ustanovený nástup na túto dovolenku.<sup>2</sup> Nárok na materskú dovolenku má aj zamestnankyňa, ktorá prevzala dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej

<sup>1</sup> Pri iných vážnych dôvodoch sa berie do úvahy nielen fyzická osamelosť, ale aj ekonomická osamelosť.

<sup>2</sup> Podľa § 161 ods. 1 Zákonníka práce zamestnankyňa nastupuje na materskú dovolenku

starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu. Dĺžka tejto materskej dovolenky je kratšia o šesť týždňov, čo je samozrejme vzhľadom na absenciu pôrodu. Za pozitívum treba hodnotiť skutočnosť, že doba poskytovania materskej dovolenky pri náhradnej starostlivosti sa predĺžila z ôsmich mesiacov do troch rokov veku dieťaťa. Keďže zamestnankyňa počas tohto obdobia nevykonáva prácu, jej neprítomnosť v práci je zamestnávateľ povinný ospravedlniť, nakoľko ide o jednu z dôležitých osobných prekážok v práci.

Slovenská republika patrí medzi krajiny s najdlhším obdobím nároku na materskú dovolenku, a tým aj na peňažnú dávku v materstve, a to nielen v Európe, ale aj vo svete. Doba 34 týždňov je dlhšia ako odporúča Medzinárodná organizácia práce ILO. Táto organizácia odporúča dĺžku plateného obdobia 14 týždňov, minimálne však 12 týždňov.<sup>3</sup>

Nakoľko pojem materstvo sa viaže priamo na ženu, slovenská právna úprava pojem materská dovolenka u muža nepozná. Napriek tomu slovné spojenie „muž na materskej“ sa v terminológii laickej verejnosti a mediálnych zdrojov používa úplne bežne. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi rodičovská dovolenka v zmysle materskej dovolenky ženy, t. j. rodičovská dovolenka muža, ak sa muž stará o narodené dieťa. Pojem rodičovská dovolenka muža je v tejto súvislosti synonymom materskej dovolenky ženy, a preto použijeme pojem materská dovolenka v úvodzovkách – „materská dovolenka“ u muža. V tomto prípade však nemôže ísť o akéhokoľvek muža, ale predpokladá sa status otca dieťaťa. Materskú dovolenku u ženy, resp. „materskú dovolenku“ u muža, nemôže žena a muž čerpať súčasne, ale môže ju čerpať len jeden z nich. To znamená, že ospravedlnené pracovné voľno sa bude vzťahovať buď na ženu, alebo na muža. Je potrebné si však položiť otázku, či prejavujú muži vôbec záujem zostať doma s dieťaťom a starať sa oň? K počtu mužov na „materskej dovolenke“ sa vyjadrila Sociálna poisťovňa, podľa ktorej *„trend zvyšovania počtu slovenských mužov na materskej je stále výraznejší. Kým v septembri 2014 bolo na materskej 292 mužov, v septembri 2015 ich počet stúpol na 733 a v rovnakom mesiaci tohto roka, poberalo dávku materské už 1 341 mužov“*.<sup>4</sup> Aj keď mužov, ktorí sa rozhodnú zostať (niektorí možno aj musia) na „materskej dovolenke“ neustále pribúda, a aj keď je to stále len menší

---

spravida od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

<sup>3</sup> ILO, Maternity Protection Convention, 2000 [online]. [cit. 20. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>>.

<sup>4</sup> Sociálna poisťovňa. *Mužov na materskej neustále pribúda*. [online]. 20. októbra 2016

počet otcov, naďalej sa predpokladá rastúci trend. Trend mužov na materskej dovolenke má totiž stúpajúcu tendenciu.

V ostatnom období mnoho členských štátov EÚ legislatívne upravuje otcovskú dovolenku, a to v rozmedzí niekoľko dní až niekoľko týždňov. Napríklad aj v Českej republike sa zavádza otcovská dovolenka a k nej prislúchajúca dávka „otcovská“, ktorú môže čerpať iba otec dieťaťa po dobu jedného týždňa, a to počas prvých šiestich týždňov života dieťaťa. Účelom je väčšie zapojenie otcov do starostlivosti o dieťa a vytvorenie pevnejšieho puta medzi otcom a dieťaťom. Otázne je, či doba jedného týždňa je dostačujúca a bude plniť svoj účel.

Dôležitým nástrojom zosúladenia rodinného a pracovného života je rodičovská dovolenka. „V súlade so smernicou 96/34/ES sa zakotvuje rodičovská dovolenka tak, aby nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodu starostlivosti o dieťa mohol vzniknúť nielen matke, ale aj otcovi.“<sup>5</sup> Rodičovská dovolenka vyjadruje požiadavku rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi v pracovnoprávných vzťahoch. Na rozdiel od materskej dovolenky, ktorá je ospravedlneným pracovným voľnom zo zamestnania, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa, rodičovská dovolenka má podporiť slobodnejšiu voľbu rodiča medzi zamestnaním (rodič sa vráti do zamestnania a snaží sa zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti) a starostlivosťou o dieťa (rodič zostane na rodičovskej dovolenke). Rodič má nárok na rodičovskú dovolenku do troch rokov veku dieťaťa, resp. do šiestich rokov veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť. Vážnym nedostatkom v tomto smere je absencia legislatívneho vymedzenia pojmu dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, čo spôsobuje vážne problémy z hľadiska aplikačnej praxe. V tejto súvislosti treba poukázať aj na skutočnosť, že kým nárok na rodičovskú dovolenku má žena a muž, teda aj obaja rodičia súčasne pri starostlivosti o to isté dieťa, nárok na hmotné zabezpečenie počas nej, teda nárok na rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa má iba jeden z rodičov.

Je potrebné zdôrazniť, že rodičovský príspevok<sup>6</sup> ako dávku štátnej sociálnej podpory môže poberať nielen rodič, ktorý si zvolil starostlivosť o dieťa po-

[cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.socpoist.sk/aktuality-muzov-na-materskej-neustale-pribuda/62889c>>.

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H. et al.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s. 342.

<sup>6</sup> Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

čas rodičovskej dovolenky, ale aj rodič, ktorý sa vráti do zamestnania. Pokiaľ rodič začne pracovať, môže poberať rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa,<sup>7</sup> pričom u príspevku na starostlivosť o dieťa je táto zárobková činnosť podmienkou pre jeho priznanie. Aký príspevok bude rodič poberať, závisí od jeho slobodného rozhodnutia. Podmienkou poskytovania rodičovského príspevku alebo príspevku na starostlivosť o dieťa je zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa inou plnoletou fyzickou alebo právnickou osobou počas doby, keď bude oprávnená osoba vykonávať prácu. Pri príspevku na starostlivosť o dieťa musí ísť o zabezpečenie starostlivosti fyzickou alebo právnickou osobou, t. j. poskytovateľom starostlivosti o dieťa.

Z uvedeného vyplýva, že systém dávok v rámci štátnej sociálnej podpory je jedným z dôležitých nástrojov, prostredníctvom ktorého štát môže výrazne prispieť k regulácii rodinného života. Dávky štátnej sociálnej podpory, a to nielen rodičovský príspevok a príspevok na starostlivosť o dieťa, ale aj príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok na viac súčasne narodených detí, prídavok na dieťa, a príspevky na dieťa pri náhradnej starostlivosti sú, resp. by mali byť dôležitým zdrojom príjmov najmä pre rodiny s dieťaťom v predškolskom veku. Mala by byť v nich vyjadrená snaha štátu zmierniť rozdiely v životnej úrovni domácnosti bezdetných občanov a rodičov s deťmi. Túto skutočnosť by mal mať na zreteli aj systém štátnej sociálnej podpory, nakoľko veľká časť v rámci neho poskytovaných dávok je spojená s narodením dieťaťa a obdobím bezprostredne nadväzujúcim, kedy je rodina často zabezpečená len jedným pracovným príjmom z dôvodu narodenia a následnej starostlivosti o dieťa, resp. v niektorých prípadoch dokonca príjem predstavujú iba tieto dávky.

## 2 Finančný aspekt starostlivosti o dieťa

Pri rodičovstve zohráva veľkú úlohu finančná situácia rodiny. Aj keď máme v porovnaní s inými krajinami pri starostlivosti o dieťa celkom výhodné podmienky, čerpanie materskej a rodičovskej dovolenky stále pre mnoho rodín znamená, že otec musí domov priniesť viac peňazí, aby sa udržal štandard rodiny. V ostatnom období jednou z príčin odkladania materstva je práve obava z nepriaznivej ekonomickej situácie, ku ktorej dochádza v mladej domácnosti v súvislosti s narodením dieťaťa. To, že náklady v súvislosti s narodením dieťaťa, výchovu a starostlivosťou o deti narastajú, je nepochybné a zo strany

---

<sup>7</sup> Zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

rodičov sú často vnímané ako neúnosná finančná záťaž. Preto sa aj štát snaží formou dávok a príspevkov zmierniť pocit rodín, že nezvládnu starostlivosť o dieťa z finančnej stránky. „*Teória práva sociálneho zabezpečenia SR vymedzuje tehotenstvo a materstvo ako priamu prirodzenú a biologickú sociálnu udalosť, ktorá je okrem poskytovanej zdravotnej starostlivosti krytá peňažnými dávkami poisťovacieho systému (v rámci ktorého je to systém nemocenského poistenia) a systému štátnej sociálnej podpory.*“<sup>8</sup>

Účelom poskytovania materského ako dávky nemocenského poistenia je kompenzácia straty základného zdroja príjmu (príjmu zo závislej činnosti) ako bezprostredného následku dočasného prerušenia práce v súvislosti s pôrodom a nadväzujúcou starostlivosťou o narodené dieťa. Výška dávky poskytovaná oprávnenej osobe môže byť rozdielna, pretože rozhodujúci je denný vymeriavací základ oprávnenej osoby. V súčasnosti s účinnosťou od 1. januára 2016 patrí táto dávka nemocenského poistenia vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu (v auguste 2016 priemerná mesačná suma materského predstavovala 493,52 €<sup>9</sup>), čo predstavuje výšku 91 % čistého príjmu z práce pred odchodom na materskú dovolenku. Výška materského je v súlade s odporúčením ILO, ktoré stanovuje ako žiaduci príspevok v materstve výšku 2/3 mzdy. V rámci noviel zákona o sociálnom poistení<sup>10</sup> sa postupne zvyšovala percentuálna sadzba materského z pôvodných 55 % na 60 %, potom na 65 % až na súčasných 70 % denného vymeriavacieho základu (u zamestnankyne 70 % hrubej mzdy). Napriek navýšeniu percentuálnej sadzby poberanie materského aj naďalej negatívne ovplyvňuje ekonomickú situáciu rodiny, a preto sa domnievame, že pri najbližšej legislatívnej úprave by bolo žiaduce túto percentuálnu sadzbu opäť zvýšiť. Ambícia zvýšenia materského má veľkú podporu a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR už pripravuje novelu zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorá by mala zvýšiť percentuálnu sadzbu materského na 75 %. Po zvýšení zo 70 na 75 % by sa v rámci materského vyplácal prakticky čistý príjem zamestnankyne pred odchodom na materskú dovolenku. V praxi by to znamenalo, že poberateľ/-ka materského by mala k dispozícii 97 % čistého príjmu pred nástupom na materskú dovolenku. Touto úpravou by sme sa priblížili k európskemu štandardu, nakoľko bežnou praxou európskych krajín je úhrada podielu mzdy vo výške

<sup>8</sup> LACKO, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Materská a rodičovská dovolenka v SR*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>9</sup> Sociálna poisťovňa. *Mamičkám sa od začiatku roka zvýšilo materské o 50 eur*. [online]. 21. septembra 2016 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.socpoist.sk/aktuality-mamickam-sa-od-zaciatku-roka-zvysilo-materske-o-50-eur/62653c>>.

<sup>10</sup> Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

90–100 % (napr. Rakúsko, Nemecko, Francúzsko, Veľká Británia, Bulharsko). Zvýšenie materského možno predpokladať v priebehu roka 2017. Na rozdiel od roka 2015, kedy materské dosahovalo výšku maximálne 819 Eur mesačne (pri 31-dňovom mesiaci), maximálne materské, ktoré platí pre rok 2016 je vo výške 918,20 Eur (pri 31-dňovom mesiaci). Po navýšení materského na 75 % v roku 2017 maximálna výška materského presiahne 1000 Eur.

„Nárok na materské môže vzniknúť aj otcovi, ak matka dieťaťa nepoberá túto dávku a ani rodičovský príspevok a splnia všetky zákonom stanovené podmienky. Kým u ženy - matky je dôvodom na vznik nároku na materské tehotenstvo a starostlivosť o narodené dieťa, u muža je to tzv. prevzatie dieťaťa do starostlivosti. Ďalšou z podmienok na priznanie materského je, aby muž bol nemocensky poistený aspoň 270 dní v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti, príp. mu musí plynúť ochranná lehota (7 dní po zániku nemocenského poistenia).“<sup>11</sup> „Ak matke dieťaťa vznikol nárok na materské, otec dieťaťa si nárok na materské môže uplatniť najskôr po uplynutí tejto minimálnej doby, t. j. sleduje sa uplynutie 14 týždňov od vzniku nároku a súčasne 6 týždňov od pôrodu. Ak matke dieťaťa nárok na materské nevznikol, u otca dieťaťa sa sleduje uplynutie 6 týždňov odo dňa narodenia dieťaťa – skôr mu nárok na materské nevznikne.“<sup>12</sup> Pokiaľ si chce muž – zamestnanec (týka sa to aj ženy – zamestnankyne) uplatniť materské, nesmie mať z tohto zamestnania počas poberania materského príjem. Vyplýva to z § 30 písm. b) zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého „zamestnanec má nárok na nemocenskú dávku, ak nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa § 138 ods. 1, okrem príjmu, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu, než za vykonanú prácu, za obdobie trvania dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky uvedeného v § 33 ods. 1, § 39 ods. 1, § 48 ods. 1 a § 49 ods. 1.“ Na to, aby poberateľ o materské neprišiel (aby Sociálna poisťovňa nepozastavila výplatu materského), „nemôže dosiahnuť žiadny príjem, z ktorého by mu vznikla povinnosť platiť odvody na nemocenské poistenie. Teda to, z ktorého momentálne poberá dávky. Keďže od roku 2013 sa platí nemocenské poistenie už aj z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, rodič na materskej dovolenke nemôže mať príjem zo zamestnania, ani z pracovného pomeru, ani z dohody, z ktorej čerpá materskú. Môže mať však príjem

---

<sup>11</sup> Sociálna poisťovňa. *Mužov na materskej neustále pribúda*. [online]. 20. októbra 2016 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.socpoist.sk/aktuality-muzov-na-materskej-neustale-pribuda/62889c>>.

<sup>12</sup> Sociálna poisťovňa. *Otec dieťaťa si nárok na materské môže uplatniť najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu*. [online]. 30. mája 2016 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <[http://www.socpoist.sk/poradna-vcw/57185s?prm2=61868&sword=&insurance\\_kind=0&target\\_group=219&life\\_sit=0&kriterium=all&page=1](http://www.socpoist.sk/poradna-vcw/57185s?prm2=61868&sword=&insurance_kind=0&target_group=219&life_sit=0&kriterium=all&page=1)>.

zo závislej činnosti na základe novouzatvorenej pracovnej zmluvy alebo dohody so svojím pôvodným zamestnávateľom alebo novým zamestnávateľom.<sup>13</sup> Ak je pracovná zmluva alebo dohoda uzatvorená s tým istým zamestnávateľom, musí byť dohodnutá iná pracovná pozícia. Z jedného pracovného pomeru osoba čerpá materské a z iného môže mať popri tom aj príjem zo závislej činnosti. Prilepiť si možno počas poberania materského aj na základe zmluvy uzatvorenej podľa Občianskeho alebo Obchodného zákonníka (napr. príkaznej zmluvy, mandátnej zmluvy, zmluvy o dielo, inej nepomenovanej zmluvy). Tieto zmluvy nezakladajú vznik nemocenského poistenia.

Ak je otec dieťaťa samostatne zárobkovo činnou osobou alebo je dobrovoľne poistený, musí spĺňať podmienku zaplatenia poistného na nemocenské poistenie riadne a včas.

Oproti dĺžke doby rodičovskej dovolenky, a teda aj poskytovania rodičovského príspevku (do 3 rokov veku dieťaťa alebo do 6 rokov veku dieťaťa, ktoré má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav) sa menej pozitívne javí výška sumy tejto štátnej dávky, ktorá v súčasnom období je 203,20 Eur mesačne. V súčasnosti je v štádiu príprav novela zákona o rodičovskom príspevku, ktorou sa navrhuje jeho zvýšenie o 10 Eur, t. j. na sumu 213,20 Eur s účinnosťou od 1. mája 2017. Návrh novely zákona doručený Národnej rade Slovenskej republiky 23. septembra 2016 sa snaží o navýšenie na 225,50 Eur. V tejto súvislosti treba uviesť, že výška tohto príspevku sa nemenila v predchádzajúcich troch rokoch.

Pokiaľ ide o výšku rodičovského príspevku, treba však poznamenať, že v zmysle zákona o rodičovskom príspevku okrem tejto základnej sumy poznáme ešte tri sumy tejto štátnej dávky. V prípade, ak oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dve alebo viac súčasne narodených detí, rodičovský príspevok sa zvyšuje o 25 % na každé ďalšie súčasne narodené dieťa. Rodič dvojčiek má nárok na rodičovský príspevok vo výške 254 €, rodič trojičiek o niečo viac, a to 304,80 €. Domnievame sa, že uvedené percentuálne navýšenie príspevku pri viac súčasne narodených detí je absolútne nedostačujúce, nakoľko druhé, resp. tretie a ďalšie dieťa má rovnaké potreby ako to prvé – či plienky, umelé mlieko, ošatenie, hygienické potreby atď. Preto zastávame názor, že by bolo vhodné poskytovať rovnakú výšku príspevku aj na druhé, tretie alebo ďalšie dieťa. Dňa 14. novembra 2016 bol predložený Národnej rade Slo-

<sup>13</sup> Porovnaj: Sociálna poisťovňa. *Príjmy počas materskej nemusia ohroziť poberanie tejto dávky.* [online]. 27. februára 2013 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.socpoist.sk/aktuality-prijmy-pocas-materskej-nemusia-ohrozit-poberanie-tejto-davky-/54926c>>.

venskej republiky aj návrh novely zákona o rodičovskom príspevku, v ktorom sa navrhuje percentuálne zvýšenie rodičovského príspevku v prípade ďalších súčasne narodených detí, a to z 25 % na 50 %. Domnievame sa, že keď rodič dvojčiek dostane sumu 254 Eur na dve deti, čo je len o niečo vyššie 50 eur viac ako rodič s jedným dieťaťom, táto suma je nedostatočná na pokrytie potrieb detí narodených súčasne z jedného tehotenstva. Je to dokonca legálna diskriminácia matiek – rodičov, ktorým sa narodili viacerčatá. Z tejto výšky príspevku aj napriek jeho navýšeniu je rozhodne ťažké žiť, a to aj v prípade, ak manžel má pravidelný mesačný príjem, nehovoriac o situácii, keď žena - matka je bez manžela alebo partnera. Keďže výška príspevku nie je dostačujúca, nepokryje starostlivosť o jedno a dokonca aj viaceré deti a je otáznе, či by nebolo rozumnejšie popri poberaní rodičovského príspevku pracovať. Z finančného hľadiska by rodičia mali zvážiť, či obaja zostanú s dieťaťom doma, nakoľko v tomto prípade by boli obaja bez príjmu a len s jedným rodičovským príspevkom.

V rámci systému štátnej sociálnej podpory pri zosúladovaní pracovného a rodinného života, okrem rodičovského príspevku má osobitný význam aj príspevok na starostlivosť o dieťa. Kým pri poberaní rodičovského príspevku oprávnená osoba môže alebo aj nemusí byť ekonomicky činná, pre vznik nároku na príspevok na starostlivosť o dieťa sa vyžaduje výkon zárobkovej činnosti. Počas doby výkonu zárobkovej činnosti musí rodič alebo fyzická osoba zabezpečiť starostlivosť o dieťa poskytovateľom starostlivosti. Záleží teda len na rodičovi, či sa o dieťa bude starať osobne (vtedy bude poberať rodičovský príspevok), alebo sa oň postará iná plnoletá fyzická osoba, napríklad druhý rodič, babka, súkromná opatrovatelka alebo právnická osoba, napr. detské jasle. Od toho, o ktorého poskytovateľa starostlivosti o dieťa ide, závisí aj výška sumy tohto príspevku. Ak poskytovateľom starostlivosti je zariadenie, ako napr. detské jasle, iná právnická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu – napr. súkromná škôlka alebo fyzická osoba-živnostníčka,<sup>14</sup> príspevok za kalendárny mesiac je v sume úhrady za poskytovanú starostlivosť o dieťa, najviac vo výške 280 €. Ak starostlivosť o dieťa poskytuje poskytovateľ, ktorým je materská škola zaradená do siete škôl a školských zariadení Slovenskej republiky zriadená obcou alebo orgánom miestnej štátnej správy v školstve, je príspevok najviac v sume 80 Eur, v ostatných dvoch prípadoch, t. j. ak poskytovateľom starostlivosti o dieťa je fyzická osoba bez osobitného oprávnenia alebo samotný rodič počas výkonu zárobkovej činnosti, suma príspevku na starostlivosť o dieťa die-

---

<sup>14</sup> Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.



ťa za kalendárny mesiac je 41,10 €. Sumy príspevku môže upraviť k 1. januáru kalendárneho roka vláda Slovenskej republiky nariadením. Na rozdiel od rodičovského príspevku, ktorý patrí v jednej sume bez ohľadu na počet detí, s výnimkou viacerčat, príspevok na starostlivosť o dieťa patrí na každé dieťa do troch rokov veku, resp. do šiestich rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom. Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ rodič spĺňa podmienky ustanovené zákonom pre poberanie príspevku na starostlivosť o dieťa, môže si vybrať, či bude poberať rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa, nemôže však poberať oba príspevky súčasne. V prípade dvojčiek a viacero detí narodených súčasne u oprávnenej osoby ekonomickej činnosti, sa vyplatí poberanie príspevku na starostlivosť o dieťa. Prínosom, na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy platnej do 31. decembra 2015 je, že rodič nie je povinný platiteľovi mesačne preukazovať výšku skutočných nákladov na zabezpečenie starostlivosti o dieťa, čím sa výrazne zjednodušila aj administratívna náročnosť poskytovania príspevku.

Positívom uvedenej dávky je podpora zamestnanosti rodičov starajúcich sa o dieťa. To znamená, že ide o zlepšenie prístupu týchto rodičov na trh práce a spolu s poskytovateľmi starostlivosti o dieťa umožnenie zosúladenia ich pracovného a rodinného života. Na druhej strane podmienka zárobkovej činnosti vylučuje z okruhu oprávnených osôb nezamestnané osoby, a to z akéhokoľvek dôvodu, napr. z dôvodu straty zamestnania, z dôvodu starostlivosti o zdravotne postihnuté dieťa. *„Ustanovenie podmienky ekonomickej činnosti môže mať v niektorých diskriminačný charakter, nakoľko napr. rodič, ktorý sa stará o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, resp. o dieťa ťažko zdravotne postihnuté, má minimálne predpoklady na výkon zárobkovej činnosti. To isté platí aj v prípade, ak rodič je osobou so zdravotným postihnutím alebo osobou s ťažkým zdravotným postihnutím a má dieťa do troch rokov veku.“*<sup>15</sup>

### 3 Možnosti skĺbenia pracovného a rodinného života

Aj keď by si rodičia v ideálnej situácii volili stopercentnú starostlivosť o rodinu, mnohí z nich sa v konečnom dôsledku rozhodnú pre neprerušenie kariéry a rýchly nástup späť do zamestnania, a to z čisto finančných dôvodov. V súčasnom období sa stretávame s tým, že ženy – matky sa snažia čo najskôr vrátiť späť do zamestnania po vyčerpaní štrnástich týždňov materskej dovolenky,

<sup>15</sup> MATLÁK, J. *Dopady sociálnej legislatívy vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím*. In: Sociálne zabezpečenie – na rázcestí?, Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, Slovak Academic Press, 2014. s. 126. ISBN 978-80-8095-087-3.

ktoré musia povinne zo zákona vyčerpať, pričom materská dovolenka sa nemôže skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.<sup>16</sup> Je potrebné zdôrazniť, že návrat do zamestnania by nemal spôsobiť ujmu rodine a predovšetkým deťom.

Možnosť navýšiť si finančné prostriedky počas starostlivosti o dieťa má žena, resp. muž, ktorí si vedia sklbiť rodinný život s pracovnými povinnosťami. Môže ísť o pracovný pomer na kratší pracovný čas, napríklad aj s deleným pracovným miestom (job-sharing), o prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo dokonca aj o pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas (plný úväzok), napríklad s flexibilným pracovným časom alebo inak upravenou pracovnou dobou podľa požiadaviek rodiča. Spojenie pracovného a rodinného života je možné, pokiaľ ide o prácu, ktorú možno vykonávať aj z domu (dištančné formy práce), prípadne takú, do ktorej stačí prísť len na pár hodín.

„Dosiahnutie rovnováhy medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami sťažuje dlhá pracovná doba. V prípade zamestnancov, ktorí majú dlhší pracovný týždeň, je väčšia pravdepodobnosť, že pre nich bude zosúladenie pracovného a rodinného života problematickejšie. V období tehotenstva a najmä počas starostlivosti o maloleté deti, zamestnankyne a zamestnanci spravidla nemôžu pracovať na plný pracovný úväzok. Jednou z foriem zefektívnenia prístupu k zamestnaniu a jeho vykonávaniu vo väzbe na zosúladenie pracovných a rodinných povinností zamestnancov starajúcich sa o deti je možnosť uzatvoriť pracovný pomer na kratší pracovný čas.“<sup>17</sup> Možnosť úpravy pracovného času zakotvuje § 164 ods. 2 Zákonníka práce tak, že pokiaľ žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov požiada o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Je potrebné poukázať na to, že pracovný pomer na kratší pracovný čas má však svoju nevýhodu v podobe nižšej mzdy zodpovedajúcej kratšiemu pracovnému času.

Výhodným spôsobom harmonizovania rodinného a pracovného života je využitie dištančnej formy práce (homework, telework). Moderné komunikačné technológie dnes umožňujú efektívnu komunikáciu, a preto zamestnávateľ nemusí striktnie trvať na bezprostrednej prítomnosti zamestnanca na pracovisku ako podmienky jeho výkonu práce. Možnosť výkonu domácej práce má svoje výhody a je efektívna tak pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa,

---

<sup>16</sup> § 168 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>17</sup> KRIŽAN, V. *Niekoľko poznámok k zosúladeniu práce a rodiny*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.

napriek určitým úskaliam, ktoré so sebou prináša (napr. izolovanosť, kontrola zamestnanca).

Aj keď sa to môže zdať nemožné, viaceré ženy sú dôkazom toho, že sklíbiť rodinný a pracovný život sa dá. O to skôr, keď práca ženy je jej koníčkom. Nevyhnutné sú požiadavky ako flexibilita, dostatok energie, schopnosť vedieť oddeliť prácu od rodiny a rozdeliť si čas pre prácu a čas pre rodinu. Možnosť nájsť najlepšie riešenie pre sklbenie rodinného a pracovného života je pre každú ženu iná a situácia sa dá veľmi ťažko paušalizovať či niečo všeobecne nariadovať.

## 4 Postoj zamestnávateľov k rodičom

Pri porovnaní právnej úpravy Slovenskej republiky s právnymi úpravami v zahraničí sa materská a rodičovská dovolenka výrazne odlišuje. V zásade sú tieto pracovné voľná kratšie ako u nás (materská dovolenka napr. v Nemecku – 14 týždňov, v Dánsku – 28 týždňov; rodičovská dovolenka napr. vo veľkej Británii – 13 týždňov, v Nemecku, ako aj vo Francúzku – 36 mesiacov), ale hlavný rozdiel je v tom, že „*manažment v zahraničných firmách pochopil, že zamestnanec, ktorý je so svojím súkromným životom spokojný, je v práci omnoho výkonnejší. Tieto firmy voči ženám uplatňujú tzv. politiku „priateľského prostredia pre matky a rodičov“*, v ktorom sú aj muži podporovaní v dlhodobej starostlivosti o rodinu.“<sup>18</sup> Nezanedbateľné je vytváranie dobrého mena firmy na pracovnom trhu vďaka tomuto modernému ľudskému prístupu, ktorý zamestnankyne, resp. zamestnanci s istotou ocenia. „*Podpora zladovania pracovného a rodinného života zamestnancov by však mala byť pre každého zamestnávateľa jednou z hlavných priorít, pretože je aj pre neho výhodná. Totiž platí, že spokojný nevystresovaný zamestnanec, ktorý chodí do práce rád a bez výčitiek svedomia, je vo väčšine prípadov práve tým výkonným, spoľahlivým a lojálnym zamestnancom o akom sa každému zamestnávateľovi sníva.*“<sup>19</sup>

Musíme však poznamenať, že trend „pracujúcich mamičiek“ rastie aj u nás. „*Zamestnávateľia začínajú byť vzdelávaní o tom, prečo je potrebné pre ich vlastné dobro podporovať ženy v ich prioritách, ako napríklad flexibilita pri zorganizovaní si rodinného a pracovného života. Ide nielen o moderný trend, ale*

<sup>18</sup> Ako na to v zahraničí. [online]. [cit. 22. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.karierabezhranic.sk/karierny-svet/zamestnanie/rovnovaha-prace-a-osobneho-zivota/kariera-vs-dieta-rodina/ako-na-to-v-zahranici/>>.

<sup>19</sup> KOLDINSKÁ, K. *Sladovanie pracovného a rodinného života z pohľadu práva EU*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.

o podložené výskumy, ktoré potvrdzujú to, že ak si chce firma udržať svoju konkurencieschopnosť na globálnom trhu, musí si vedieť udržať svoj talent interne, odhliadnuc na formu vzťahu – dočasná práca, externý pracovník, čiastočný úväzok, flexibilný pracovný čas atď.“<sup>20</sup> Keďže „čerpanie materskej a rodičovskej dovolenky do značnej miery ovplyvňuje prevádzku zamestnávateľských subjektov“<sup>21</sup> už aj na Slovensku existujú firmy, ktoré v rámci svojich benefitov ponúkajú pružný pracovný čas, pracovný pomer na kratší pracovný čas s deleným pracovným miestom, prácu z domu, firemné jasle, škôlku, či dokonca príspevok na opatrovatelku. Naozaj je potrebné podporovať zamestnávateľov, aby svojim zamestnancom umožnili využívať také formy práce, ktoré im lepšie umožnia harmonizovať pracovné a rodinné povinnosti.

„Podpora rodiny zo strany štátu a zamestnávateľa, ktorá rodičom umožní zladovať prácu so starostlivosťou o deti a domácnosť je so zmenou spoločenských pomerov stále viac aktuálna, nakoľko došlo k premene rodinného života. Mení sa rola muža a ženy v súčasnej spoločnosti, čo spôsobilo zmenu hodnôt, vývoj životných preferencií mužov i žien, ktoré vedú k nižšej pôrodnosti a klesajúcemu počtu uzatvorených manželstiev. Snahou je teda vytvoriť taký model, kde muž i žena budú navzájom zastupiteľní, to znamená, že obaja by pracovali a obaja by boli zároveň zodpovední za starostlivosť o deti a domácnosť, čo je možné zhrnúť do modelu dvoch živiteľov a dvoch osôb starajúcich sa o rodinu.“<sup>22</sup> Snaha o maximálne zapojenie otcov do rodinného života by mala byť neoddeliteľnou súčasťou zosúladenia pracovného a rodinného života.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H. et al.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
- HALÍŘ, J. *Sladňování pracovního a rodinného života ze strany státu*. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.
- KOLDINSKÁ, K. *Sladňování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.

---

<sup>20</sup> 10 tipov na zvládanie kariéry a dieťaťa. [online]. [cit. 22. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.karierabezhranic.sk/karierny-svet/zamestnanie/rovnovaha-prace-a-osobneho-zivota/kariera-vs-dietata-rodina/10-tipov-na-zvladanie-kariery-a-dietata/>>.

<sup>21</sup> MACKOVÁ, Z. *Otázniky nad materskou a rodičovskou dovolenkou z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>22</sup> HALÍŘ, J. *Sladňování pracovního a rodinného života ze strany státu*. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.

- KRIŽAN, V. *Niekoľko poznámok k zosúladovaniu práce a rodiny*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.
- LACKO, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Materská a rodičovská dovolenka v SR*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.
- MACCOVÁ, Z. *Otázniky nad materskou a rodičovskou dovolenkou z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia*. Pracovní právo 2015. [CD-rom] ISBN 978-80-210-8121-5.
- MATLÁK, J. *Dopady sociálnej legislatívy vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím*. In: Sociálne zabezpečenie – na rázcestí?, Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, Slovak. Academic Press, 2014. s. 126. ISBN 978-80-8095-087-3.
- Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 10 tipov na zvládanie kariéry a dieťaťa. [online]. [cit. 22. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.karierabezhranic.sk/karierny-svet/zamestnanie/rovnovaha-prace-a-osobneho-zivota/kariera-vs-dieta-rodina/10-tipov-na-zvladanie-kariery-a-dieta-ta/>>.
- Ako na to v zahraničí. [online]. [cit. 22. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.karierabezhranic.sk/karierny-svet/zamestnanie/rovnovaha-prace-a-osobneho-zivota/kariera-vs-dieta-rodina/ako-na-to-v-zahranici/>>.
- ILO, *Maternity Protection Convention, 2000*. [online]. [cit. 20. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>>.
- Sociálna poisťovňa. *Mamičkám sa od začiatku roka zvýšilo materské o 50 eur*. [online]. 21. septembra 2016 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.socpoist.sk/aktuality-mamickam-sa-od-zaciatku-roka-zvysilo-materske-o-50-eur/62653c>>.
- Sociálna poisťovňa. *Mužov na materskej neustále pribúda*. [online]. 20. októbra 2016 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.socpoist.sk/aktuality-muzov-na-materskej-neustale-pribuda/62889c>>.
- Sociálna poisťovňa. *Otec dieťaťa si nárok na materské môže uplatniť najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu*. [online]. 30. mája 2016 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <[http://www.socpoist.sk/poradna-vcw/57185s?prm2=61868&sword=&insurance\\_kind=0&target\\_group=219&life\\_sit=0&kriterium=all&page=1](http://www.socpoist.sk/poradna-vcw/57185s?prm2=61868&sword=&insurance_kind=0&target_group=219&life_sit=0&kriterium=all&page=1)>.

Sociálna poisťovňa. *Prijmy počas materskej nemusia ohroziť poberanie tejto dávky*. [online]. 27. februára 2013 [cit. 23. októbra 2016]. Dostupné na <<http://www.socpoist.sk/aktuality-prijmy-pocas-materskej-nemusia-ohrozit-poberanie-tejto-davky-/54926c>>.

# VYVÁŽENOSŤ PRÁV A POVINNOSTÍ MEDZI ŠPORTOVOU ORGANIZÁCIOU A ŠPORTOVCOM V ZÁKONE O ŠPORTE<sup>1</sup>

## BALANCE OF RIGHTS AND DUTIES BETWEEN SPORT ORGANIZATION AND SPORTSMAN IN THE ACT ON SPORT

*JUDr. Jozef Greguš*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Autor sa v predkladanom článku zaoberá problematikou iného pracovnoprávneho vzťahu založeného zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom. V prvej časti článku autor poukazuje na zlepšenie právneho postavenia profesionálnych športovcov po prijatí zákona o športe. Následne autor analyzuje vybrané pracovnoprávne inštitúty nachádzajúce sa v zákone o športe v kontexte ich označenia, obsahu a účelu. V záverečnej časti článku sa autor snaží formulovať vhodné legislatívne opatrenia, ktoré by podľa jeho názoru nespôsobili výraznú nerovnováhu v právach a povinnostiach medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom.

### **Abstract**

The author of the present article deals with the isme of another employment relationship based on a contract for professional use of sport between sports organization and professional sportsmen. In the first part of article author points to the improvement of the legal status of professional sports after the enactment of the Act on Sport. Subsequently, the author analyzes some labor institutes contained in the Act on Sport in the context of their labels, kontent and purpose. In the final part of article author tries to formulate appropriate legislative measures, which in his opinion didn't cause a significant imbalance in the rights and duties between the sports organization and professional sportsman.

---

<sup>1</sup> Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu VEGA č. 1/0203/16 s názvom „Výváženosť práv a povinností zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

### **Kľúčové slová**

profesionálny športovec; pracovný čas, mzda, dovolenka a skončenie zmluvného vzťahu v zákone o športe

### **Key words**

Professional sportsman, working time, salary, paid holiday and termination of contractual relationship in the Act on Sport

## **Úvod**

Právne postavenie profesionálnych športovcov bolo pred prijatím zákona č. 440/2015 Z. z. zákon o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o športe“) v slovenskom právnom poriadku nejednoznačné. Až zákon o športe priznal profesionálnym športovcom status zamestnancov, čím sa nepochybne zlepšilo ich právne postavenie v zmluvnom vzťahu so športovými organizáciami. Na základe tej skutočnosti, že uzatvorením zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom vzniká iný pracovnoprávny vzťah, je možné na výkon práv a povinností z tohto iného pracovnoprávneho vzťahu aplikovať dohľad nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov na základe § 2 ods. 1 pís. a) bod 1. zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov alebo aplikovať § 214 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného v prípade nevyplatenia mzdy profesionálnemu športovcovi zo strany športovej organizácie. Status zamestnanca nepochybne zlepšil právne postavenie profesionálnych športovcov oproti športovým organizáciám, ktoré vystupujú v zmluvných vzťahoch s profesionálnymi športovcami ako ich zamestnávateľia. Aj napriek tej skutočnosti, že profesionálni športovci získali status zamestnancov, zákon o športe vo svojej tretej časti upravujúcej právne vzťahy pri výkone športovej činnosti podľa nášho názoru obsahuje ustanovenia, ktorých aplikácia spôsobuje nerovnováhu v právach a povinnostiach medzi profesionálnymi športovcami a športovými organizáciami. V ďalšej časti nášho článku sa preto budeme zaoberať vybranými ustanoveniami zákona o športe, ktoré v zmluvnom vzťahu so športovou organizáciou rôznym spôsobom znevýhodňujú postavenie profesionálnych športovcov, čím v oblasti športu ešte viac prehĺbujú vzťah závislosti zamestnanca od zamestnávateľa. Vzťah ekonomickej závislosti profesionálnych športovcov od športových organizácií je predovšetkým determinovaný zväčša úplným alebo čiastočným monopolným postave-



ním športových organizácií ako zamestnávateľov profesionálnych športovcov. Práve vyváženosť ekonomických a sociálnych práv profesionálnych športovcov prispieva k tvorbe uspokojivých pracovných podmienok profesionálnych športovcov, ktoré sú zárukou vyššej efektivity práce spočívajúcej v podanom kvalitnom športovom výkone profesionálnych športovcov.

## 1 Pracovný čas a doba odpočinku

V súvislosti s dĺžkou pracovného času sa spravidla rozlišuje denný, týždenný a ročný pracovný čas. V poslednom období sa vzťahy medzi týmito časovými limitmi zmenili. Historicky základným pracovným časom bol denný pracovný čas, potom získaval väčšiu váhu a dôležitosť práve týždenný pracovný čas a v súčasnej dobe sa pozornosť najmä v priemyselne vyspelých štátoch začína postupne sústreďovať na celoročný pracovný čas.<sup>2</sup> Zákon o športe sa vrátil k dennému pracovnému času, keď v ustanovení § 37 ods. 1 uvádza, že pracovný čas športovca je časový úsek 24 po sebe nasledujúcich hodín, počas ktorých je športovec k dispozícii pre športovú organizáciu na vykonávanie športu. Podľa § 37 ods. 2 zákona o športe platí, že športovec je v dennom pracovnom čase k dispozícii pre športovú organizáciu v časových úsekoch dohodnutých v zmluve o profesionálnom vykonávaní športu alebo určených športovou organizáciou podľa podmienok vyžadovaných na vykonávanie konkrétneho druhu športu. Podľa článku 2 ods. 1 Smernice Európskeho Parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len: „*smernica*“), ktorá sa podľa článku 1 ods. 3 vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, vyplýva, že pracovný čas je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Podľa článku 3 ods. 1 smernice má každý zamestnanec právo v rámci 24 hodín minimálne na 11-hodinový odpočinok po vykonanej práci. Z uvedeného vyplýva, že maximálny denný pracovný čas nesmie podľa smernice prekročiť viac ako 13 hodín, vrátane práce nadčas. Uvedené však neplatí bezvýhradne. Od maximálneho denného odpočinku je možné sa odchýliť a tieto výnimky sú upravené v článku 17 ods. 1, 2 a 3, 20 a 21 smernice. Sme však toho názoru, že športová činnosť pojmovovo nespadá pod žiadnu výnimku, ktorá sa nachádza vo vyššie uvedených článkoch smernice. V prípade, ak by však špor-

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013, ISBN 978-80-89393-97-8, 598 s., s. 330.

tová činnosť aj pojmovo naplnila nejakú výnimku uvedenú v samotnej smernici, smernica vyžaduje nevyhnutnosť poskytnutia rovnocenných náhradných dób odpočinku. Neoprávneným skrátením týždenného, ale aj denného odpočinku po práci, podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej Únie,<sup>3</sup> by sa zamestnancom odoprelo subjektívne právo na odpočinok v týždni, ktoré je v súlade s požiadavkami článku 5 smernice stanovené ako minimálna hranica.<sup>4</sup> Podľa § 37 ods. 3 zákona o športe má športovec počas denného pracovného času právo na nepretržitý odpočinok a regeneráciu podľa podmienok vyžadovaných na vykonávanie konkrétneho druhu športu. Nepretržitý odpočinok nesmie byť kratší ako 6 hodín za časový úsek 24 hodín. V prvom rade uvádzame, že uvedená zákonná konštrukcia nepretržitého denného odpočinku sa podobá na zákonnú konštrukciu uvedenú v § 92 ods. 2 zákona č. 311/2001. Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len: „Zákonník práce“), podľa ktorej je možné zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov skrátiť v taxatívne uvedených prípadoch nepretržitý denný odpočinok až na 8 hodín. Pripomíname, že podľa Zákonníka práce je možné takto skrátiť nepretržitý denný odpočinok zamestnancovi, ktorý má viac ako 18 rokov, pričom zákon o športe stanovuje, aby denný odpočinok profesionálneho športovca bez ohľadu na jeho vek nebol kratší ako 6 hodín v priebehu 24 hodín. Ďalej uvádzame, že zákon o športe upravuje, že nepretržitý odpočinok športovca nesmie byť kratší ako 6 hodín za časový úsek 24 hodín, pričom zákonodarca opomenul, že musí ísť o 6 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. V opačnom prípade by sme mohli dôjsť k záveru, že športová organizácia je povinná poskytnúť športovcovi nepretržitý denný odpočinok počas ľubovoľných 6 hodín, ktoré ani nemusia po sebe nasledovať. Ustanovenie § 37 ods. 4 zákona o športe ďalej upravuje, že športová organizácia je povinná zabezpečiť, aby športovec mal raz za týždeň jeden deň nepretržitého odpočinku. Ak nie je možné zabezpečiť odpočinok podľa prvej vety z dôvodu, že to podmienky vyžadované na vykonávanie konkrétneho druhu športu neumožňujú, športová organizácia zabezpečí nepretržitý odpočinok tak, aby športovec mal raz za dva týždne najmenej dva dni nepretržitého odpočinku v týždni. Nakoľko je výkon športovej činnosti špecifický, je možný vznik situácie, kedy športová organizácia nebude schopná poskytnúť za dva týždne dva dni nepretržitého denného odpočinku, ale napr. len jeden. V takomto prípade nám zákon o športe neposkytuje odpoveď na

<sup>3</sup> Rozsudok SD EÚ vo veci Accardo a iní, C-227/09 zo dňa 21. 10. 2010, bod 46.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H. Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-576-0, 179 s., s. 37.

otázku, čo v prípade, ak športová organizácia nie je schopná športovcovi zabezpečiť dva dni nepretržitého denného odpočinku v rámci dvoch týždňov.

Na tomto mieste si dovoľujeme prijať čiastočný právny záver týkajúci sa pracovného času a doby odpočinku profesionálnych športovcov. Športová organizácia si nemôže v zmluve o profesionálnom vykonávaní športu alebo v kolektívnej zmluve v úhrne dohodnúť ľubovoľný časový úsek, v rámci ktorého je profesionálny športovec k dispozícii v prospech športovej organizácie. Športová organizácia pri určení časového úseku v rámci 24 po sebe nasledujúcich hodín, v rámci ktorého bude profesionálny športovec k dispozícii pre športovú organizáciu, by mala rešpektovať maximálny denný pracovný čas a dobu odpočinku podľa smernice, pretože podľa nášho názoru športová činnosť pojmovo ani obsahovo nespadá pod žiadnu z uvedených výnimiek v smernici. Nakoľko zákon o športe umožňuje, aby denný odpočinok profesionálneho športovca bez ohľadu na jeho vek nebol kratší ako 6 hodín v priebehu 24 hodín, je podľa nášho názoru takáto právna úprava pracovného času profesionálnych športovcov mladších ako 18 rokov prinajmenšom v rozpore s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci profesionálnych športovcov mladších ako 18 rokov a zároveň podľa nášho názoru nie je v súlade ani s cieľom smernice. Zároveň poukazujeme na tú skutočnosť, že podľa súčasného znenia § 37 ods. 3 zákona o športe platí, že nepretržitý odpočinok nesmie byť kratší ako 6 hodín v priebehu 24 hodín, pričom gramatickým výkladom nevyplýva, že musí ísť o 6 po sebe nasledujúcich hodín. Pokiaľ by športová organizácia poskytla športovcovi nepretržitý odpočinok 6 hodín, pričom by nešlo o 6 po sebe nasledujúcich hodín, podľa nášho názoru by šlo o šikanóznny výkon práva, ktorý je v rozpore s účelom nepretržitého denného odpočinku.

## 2 Mzda v zmluve o profesionálnom vykonávaní športu

Podstatnou náležitosťou zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu je dohoda zmluvných strán o mzde a o mzdových nárokoch. V prípade, ak by zmluva o profesionálnom vykonávaní športu neobsahovala ustanovenie o mzde a o mzdových nárokoch, medzi športovcom a športovou organizáciou by zmluva o profesionálnom vykonávaní športu nevznikla. Ustanovenie § 36 ods. 1 zákona o športe priamo odkazuje na ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa mzdy, pričom stanovuje, že mzda športovca vykonávajúceho športovú činnosť na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu sa považuje za mzdu podľa Zákonníka práce. Poskytovanie mzdy za vykonanú prácu je synalagmatickou povinnosťou zamestnávateľa, ktorá korešponduje so základnou

povinnosťou zamestnanca vykonávať prácu. Mzda je jednou z foriem odmeny za prácu v pracovnom pomere. V porovnaní so mzdou je odmena za prácu širším pojmom. Odmena za prácu zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré zamestnanec dostáva za vykonanú prácu, bez ohľadu na to, či je účastníkom pracovnoprávneho, občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu.<sup>5</sup> Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu, ktorým je už vyššie zmienený zákon o minimálnej mzde. Otázkou však zostáva rozdelenie jednotlivých športovcov v rámci športového klubu do jednotlivých stupňov podľa náročnosti práce. Nie je vylúčená ani tá skutočnosť, že v rámci určitého druhu športu jedna športová organizácia zaradí profesionálneho športovca do určitého stupňa náročnosti práce a v rámci toho istého druhu športu na tom istom hrajúcom poste profesionálneho športovca iná športová organizácia zaradí iného profesionálneho športovca do iného stupňa náročnosti práce. Uvedená situácia je prinajmenšom neštandardná a je hodná spresnenia zo strany národných športových zväzov alebo športových organizácií. Na odstránenie vzniku takejto neistoty by si mali národné športové zväzy vo svojich interných stanovách alebo poriadkoch určiť stupne náročnosti práce vo vzťahu k minimálnym mzdovým nárokom profesionálnych športovcov, ku ktorým v rámci daného druhu športu priradia post, na ktorom je v rámci daného druhu športu možné priradiť profesionálneho športovca. Absencia právnej úpravy minimálneho stupňa mzdového nároku profesionálneho športovca a ponechanie tohto oprávnenia zamestnávateľovi stanoviť si stupeň minimálneho mzdového nároku profesionálneho športovca v sebe zahŕňa ďalší aplikačný problém. Jedným z definičných rozdielov medzi statusom profesionálneho a amatérskeho športovca v kontexte § 47 ods. 6 zákona o športe je, či výška odmeny športovca presahuje minimálnu mzdu. V prípade, ak výška odmeny športovca presahuje minimálnu mzdu bližšie neurčeného stupňa neurčeného subjektu, nemôže ísť o amatérskeho športovca, ale o profesionálneho športovca. Takáto právna norma však v sebe skrýva skrytý mechanizmus na to, aby zamestnávateľ urobil z profesionálnych športovcov amatérskeho športovca a to tak, že si stanoví minimálny stupeň mzdového nároku u menšej časti svojich profesionálnych športovcov na jednom z najvyšších stupňov, pričom športovci, ktorí vo svojej podstate dopĺňajú hrajúcu zostavu svojho družstva a ktorí absolútne z logických dôvodov nemôžu dosahovať mzdu ako ich skúsenejší spoluhráči, budú mať nárok na odmenu (nie mzdu), ktorá nepresiahne umelo zvýšený minimálny mzdový nárok zamestnávateľa, ktorý si sám zamestnávateľ stanoví. Takým-

---

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. doplnené vydanie. Bratislava: Sprint, 2002, ISBN 80-888-48-55-5, 569 s., s. 322.

to spôsobom môže športová organizácia ako zamestnávateľ nielenže pripraviť svojich hráčov (najmä z juniorských kategórií) o práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu založeného zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu, ale hlavne o status zamestnanca, pretože v prípade, ak sú naplnené všetky znaky výkonu amatérskej športovej činnosti a zmluva o amatérskom vykonávaní športu je odplatná, tak takýto športovec vykonáva športovú činnosť podľa § 47 ods. 6 zákona o športe ako samostatne zárobkovo činná osoba.

### 3 Dovoľenka

Právo na platenú minimálnu dovoľenku za kalendárny rok vo svojej podstate predstavuje mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Európskej únie, od ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v hraniciach výslovne vytyčených smernicou.<sup>6</sup> Právo na dovoľenku patrí k významným relatívnym sociálnym právam, pričom relatívnosť tohto sociálneho práva zamestnanca napomáha aj splnomocnenie zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov prostredníctvom blanketového odkazu na jeho realizáciu prostredníctvom obyčajných zákonov.<sup>7</sup> Podľa zákona o športe má profesionálny športovec nárok na dovoľenku za kalendárny rok v rozsahu najmenej 20 kalendárnych dní. Podľa § 44 ods. 12 zákona o športe za dovoľenku patrí športovcovi mzda. Nakoľko sa v zmysle § 36 ods. 1 zákona o športe mzda uvedená v zákone o športe považuje za mzdu podľa Zákonníka práce, uvedené ustanovenie § 44 ods. 12 zákona o športe predstavuje významné porušenie jednej z najvýznamnejších zásad uplatňujúcich sa v pracovnom práve a to, že za vykonanú prácu patrí zamestnancovi mzda. Vznik práva na mzdu je totiž determinovaný skutočným a reálnym výkonom práce zamestnanca. Z tejto zásady existuje niekoľko výnimiek, ako napríklad v prípade poskytnutia mzdy pri prehlbovaní kvalifikácie, ktorá je naviazaná na vznik právnej fikcie, že prehlbovanie kvalifikácie je výkon práce. Mzda sa poskytuje až vtedy, keď je práca zamestnancom už vykonaná, pričom je rozhodujúca skutočne vykonaná práca a nie práca, ktorú by zamestnanec mohol vykonať, pretože má napríklad vyššie vzdelanie. Mzda sa

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H.: Základné sociálne práva v právnom systéme Slovenskej republiky. In: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systéme sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-847-6, s. 25.

<sup>7</sup> LACKO, M.: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv dôchodkovým systémom Slovenskej republiky*. In: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systéme sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-847-6, s. 100.

poskytuje za skutočne vykonanú prácu a ak zamestnanec v čase, v ktorom by mal vykonávať prácu, nepracuje, nepatrí mu mzda ale náhrada mzdy.<sup>8</sup> Uvedenú skutočnosť, že mzda patrí zamestnancovi len za skutočne vykonanú prácu, až na pár zákonných výnimiek v Zákonníku práce, podporuje aj doslovný gramatický výklad článku 23 ods. 3 Všeobecnej deklarácie ľudských práv, podľa ktorého každý, kto pracuje, má nárok na spravodlivú a uspokojivú odmenu. Rovnakú zásadu zakotvuje aj Medzinárodný pakt o hospodárskych a sociálnych právach, ktorý svojím článkom 7 zaväzuje štáty, ktoré ho prijímú, aby zabezpečili všetkým pracujúcim odmenu za prácu.<sup>9</sup> Na základe vyššie uvedeného si dovoľujeme skonštatovať, že uvedené ustanovenie zákona o športe porušuje jednu zo zásad pracovného práva a to, že mzda patrí zamestnancovi až za skutočne a reálne vykonanú prácu. Uvedené ustanovenie zákona o športe spôsobuje nerovnováhu v právach a povinnostiach medzi zamestnávateľom a zamestnancom v tom zmysle, že pokiaľ by si profesionálny športovec čerpal dovolenku a za vyčerpanú časť dovolenky by mu zamestnávateľ poskytoval priemerný zárobok a nie mzdu, peňažná suma vyplatená za vyčerpanú časť dovolenky by mohla byť v skutočnosti vyššia ako v súčasnej dobe poskytovaná mzda v závislosti od toho, či zmluva o profesionálnom vykonávaní športu obsahuje odmeny, na ktoré profesionálnemu športovcovi v danom rozhodujúcom období vznikol nárok a ktoré mu boli aj skutočne vyplatené.

## 4 Výpovedná lehota

Inštitút výpovednej lehoty zákon o športe zaraďuje medzi ďalšie náležitosti zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, ktorú si môžu v zmluve o profesionálnom vykonávaní športu dohodnúť zmluvné strany. Samotný inštitút výpovednej lehoty je upravený v § 41 zákona o športe. Podľa § 41 ods. 1 zákona o športe, ak je daná výpoveď zo zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, zmluvný vzťah založený medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu sa končí uplynutím výpovednej lehoty. Výpovedná lehota je jeden mesiac, ak predpisy športového zväzu, zmluva o profesionálnom vykonávaní športu alebo kolektívna zmluva neurčujú dlhšiu výpovednú lehodu. V prvom rade k tomuto inštitútu uvádzame, že výpovednou dobou je časový úsek, ktorý musí uply-

<sup>8</sup> BARANCOVÁ, H. et al.: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, ISBN 978-80-7380-422-0, 377 s., s. 328.

<sup>9</sup> KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M.: Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky. Praha: Leges, 2015, ISBN 978-80-7502-119-9, 192 s., s. 126.

núť medzi výpoveďou ako jednostranným právnym úkonom buď zo strany zamestnávateľa, alebo zamestnanca a zánikom pracovného pomeru.<sup>10</sup> Nakoľko zmluva o profesionálnom vykonávaní športu zakladá medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou iný pracovnoprávny vzťah, pracovnoprávne inštitúty nachádzajúce sa v zákone o športe by mali byť terminologicky totožné s pracovnoprávnymi inštitútmi nachádzajúcimi sa v Zákonníku práce. Obidva právne pojmy „doba“ a „lehota“ nie sú z hľadiska plynutia času totožnými pojmami. Právny inštitút „doby“ (na rozdiel od pojmu „lehota“) je z časového hľadiska pevným (fixným) obdobím, ktoré uplynie bez ohľadu na to, či posledný deň doby pripadne na sobotu, nedeľu, štátny sviatok alebo deň pracovného pokoja. Jej plynutie sa teda na rozdiel od lehoty nepredlžuje. Typickým príkladom pre pojem „doba“ je výpovedná doba v Zákonníku práce.<sup>11</sup> Nesprávne uvedenie toho konkrétneho právneho pojmu môže spôsobiť v aplikáčnej praxi výkladové nedostatky najmä z hľadiska plynutia času. Pokiaľ v § 43 ods. 3 zákon o športe uvádza, že výpovedná lehota sa skončí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ktorý môže pripadnúť aj na sobotu, nedeľu alebo štátny sviatok, tak uvedená právna konštrukcia právnej normy nesúvisí s výpovednou lehotou, ale s výpovednou dobou. Pri podrobnom preskúmaní § 41 ods. 3 zákona o športe, ktorý upravuje začiatok a koniec plynutia výpovednej lehoty, zistíme, že je totožný s § 62 ods. 7 Zákonníka práce, ktorý upravuje začiatok a koniec plynutia výpovednej doby. Podľa článku 11 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa platí, že zamestnanec, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na výpovednú dobu. Rovnako tak podľa čl. 4 bod 4 revidovanej Európskej sociálnej charty platí, že zamestnanec má právo na dostatočnú výpovednú dobu, pričom dĺžka výpovednej doby musí byť primeraná dĺžke doby trvania pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu považujeme pracovnoprávny inštitút zakotvený v § 41 zákona o športe označený ako *výpovedná lehota* z terminologického hľadiska za nesprávny.

Zároveň pri právnom inštitúte výpovednej lehoty poukazujeme na ďalší nedostatok, ktorý výrazným spôsobom oslabuje postavenie profesionálneho športovca. V prípade, ak sa profesionálny športovec rozhodne počas plynutia výpovednej lehoty nezotrvať v pracovnoprávnom vzťahu so športovou organizáciou a rozhodne sa viac neprísť do práce, podľa § 41 ods. 4 zákona o športe má športová organizácia právo na peňažnú náhradu najmenej v sume, ktorá je

<sup>10</sup> TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B.: Zákonník práce. Kommentar. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, ISBN 978-80-8168-069-4, 1028 s., s. 259.

<sup>11</sup> Rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Obo 159/2006 zo dňa 28. 02. 2008.

súčinom mesačného zárobku tohto športovca podľa zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a dĺžky výpovednej lehoty, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v zmluve o profesionálnom vykonávaní športu. V porovnaní s právnou úpravou uvedenou v § 62 ods. 8 Zákonníka práce, právnou konštrukciou právnej normy uvedenej v § 41 ods. 4 zákon o športe stanovuje len minimálnu peňažnú náhradu, ktorú má právo požadovať športová organizácia od profesionálneho športovca v prípade, ak profesionálny športovec nezotrvá počas plynutia výpovednej lehoty v športovej organizácii. Naproti tomu Zákonník práce v § 62 ods. 8 upravuje spôsob výpočtu maximálnej nožnej výšky peňažnej náhrady za porušenie povinnosti zamestnanca zotrvať počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa.

## **5 Okamžité skončenie profesionálneho vykonávania športu zo strany profesionálneho športovca**

Pracovnoprávny vzťah medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu je možné okamžite skončiť zo strany športovej organizácie, ako aj profesionálneho športovca. Ustanovenie § 42 ods. 1 pís. f) zákona o športe, ktorý umožňuje okamžite skončiť zmluvný vzťah športovej organizácie s profesionálnym športovcom, ktorý bol odsúdený na nepodmienečný trest odňatia slobody. Uvedenú právnú konštrukciu považujeme za nie príliš vhodne zvolenú s poukazom na veľmi významnú zásadu, ktorá sa uplatňuje v trestnom konaní, ktorou je zásada prezumpcie neviny. Prezumpcia neviny je podľa Zelenej knihy o prezumpcii neviny jednou zo základných práv zakotvených v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd a Charte základných práv Európskej únie. V článku 6 Zmluvy o EÚ je ustanovené, že Únia rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií členských štátov. Táto významná zásada trestného konania je premietnutá aj do § 2 ods. 4 zákona č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Trestný poriadok*“), podľa ktorého každý, proti komu sa vedie trestné konanie, považuje sa za nevinného, kým súd nevysloví právoplatným odsudzujúcim rozsudkom jeho vinu. Z dotknutej právnej úpravy paragrafového znenia zákona o športe však vyplýva, že športová organizácia má právo okamžite skončiť zmluvný vzťah s profesionálnym športovcom už v tom momente, keď súd prvého stupňa neprávoplatne rozhodol o jeho vine a zároveň mu uložil



nepodmienečný trest odňatia slobody. V takomto prípade však možno uvažovať o tom, že zákonodarca nereflektuje právo obžalovaného odvolať sa na súd vyššej inštancie. Odvolanie možno charakterizovať ako dispozitívny procesný úkon niektorej z procesných osôb, ktorým táto osoba napáda doposiaľ neprávoplatný rozsudok prvého stupňa.<sup>12</sup> Na druhej strane musíme korektne dodať, že na uvedenú problematiku existuje aj ďalší právny názor, ktorý hovorí, že predmetné ustanovenie zákona o športe nie je potrebné doplniť práve o slovo „právoplatne“. Tento právny názor je podporovaný s odôvodnením, že ak nejaký text zákona ustanovuje pojem odsúdený, v rámci výkladu zákonov sa tým vždy myslelo a myslí právoplatne odsúdený. Zároveň je takýto právny záver podložený aj v samotnom § 10 ods. 14 Trestného poriadku, podľa ktorého odsúdený je ten, proti ktorému bol vydaný odsudzujúci rozsudok, ktorý už nadobudol právoplatnosť.

Zároveň na tomto mieste poukážeme aj na ďalší aplikačný problém spojený s vyššie uvedeným ustanovením zákona o športe. Sme toho názoru, že cieľom tohto ustanovenia je daná možnosť športovej organizácie okamžite skončiť zmluvný vzťah s profesionálnym športovcom v tých situáciách, keď bol profesionálny športovec právoplatným odsudzujúcim rozsudkom uznaný za vinného zo spáchania trestného činu a bol mu uložený taký druh trestu, ktorý objektívne znemožňuje výkon športovej činnosti v prospech športovej organizácie. V aplikačnej praxi sa môže vyskytnúť aj taká situácia, kedy je profesionálnemu športovcovi uložený trest odňatia slobody v minimálnej dĺžke počítanej na kalendárne dni, ktorého výkon trestu športovcom medzi súťažným obdobím v žiadnom prípade neohrozí jeho účasť na športových aktivitách športového klubu. Naopak, môže nastať aj taká situácia, kedy je profesionálnemu športovcovi uložený taký druh alternatívneho trestu, ktorý – okrem iného – podstatne horším spôsobom zasiahne do športového alebo súťažného plánu športovca a objektívne znemožní výkon závislej práce profesionálneho športovca v prospech športovej organizácie. Typickým príkladom môže byť uloženie trestu domáceho väzenia alebo trestu povinnej práce za menej závažné trestné činy. V prípade, ak športová organizácia bude mať záujem na tom, aby jej dobré meno nebolo spájané s trestnou činnosťou jej profesionálneho športovca, nebude mať možnosť okamžite skončiť zmluvný vzťah s profesionálnym športovcom, pretože takýto profesionálny športovec nebol právoplatne odsúdený na nepodmienečný trest odňatia slobody, ale na iný alternatívny trest. Zároveň podľa nášho názoru športová organizácia nebude mať možnosť

<sup>12</sup> ŠIMOVCĚK, I., JALČ, A., SZABOVÁ, E.: *Revízia rozhodnutí v trestnom konaní*. Praha: Leges, 2015, ISBN 978-80-7502-103-8, s. 56.

okamžite skončiť zmluvný vzťah s profesionálnym športovcom vtedy, ak bol síce takýto profesionálny športovec právoplatne odsúdený, avšak na podmienčnej trest odňatia slobody.

## **6 Okamžité skončenie profesionálneho vykonávania športu zo strany profesionálneho športovca**

Pracovnoprávny vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu môže okamžite skončiť aj profesionálny športovec, a to z taxatívne uvedených dôvodov v § 42 ods. 2 zákona o športe. Podľa § 42 ods. 2 pís. a) zákona o športe športovec je oprávnený okamžite skončiť zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu, ak športová organizácia neuhradila najmenej za tri jednotlivé mesiace počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov alebo počas obdobia trvania zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, ak je uzatvorená na obdobie kratšie ako 12 mesiacov, riadne a včas športovcovi mzdu napriek predchádzajúcemu písomnému upozorneniu zo strany športovca. Sme presvedčení, že uvedená právna úprava zákona o športe spôsobuje nerovnováhu v právach a povinnostiach medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom a to z nasledujúcich dôvodov. Toto ustanovenie zákona o športe neumožňuje profesionálnemu športovcovi okamžite skončiť pracovnoprávny vzťah so športovou organizáciou vtedy, ak mu športová organizácia nevyplatila časť príslušnej mzdy za kalendárny mesiac, odmeny vyplývajúce zo zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, cestovné náhrady alebo stravné podľa osobitného zákona. Z uvedeného ustanovenia zákona o športe vyplýva, že profesionálny športovec má právo okamžite skončiť zmluvný vzťah s profesionálnym športovcom len vtedy, ak mu športová organizácia nevyplatila mzdu, pričom absencia slovného spojenia „časť mzdy“ predstavuje v tomto prípade podľa nášho názoru prekonateľný interpretačný problém, pretože je do istej miery nahradené slovným spojením „riadne a včas“. V prípade, ak nie je medzi zmluvnými stranami alebo v kolektívnej zmluve dohodnuté inak, podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak športová organizácia vyplatí profesionálnemu športovcovi len časť mzdy, rozhodne to nemožno považovať, že svoj záväzok vyplývajúci zo zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu splnila riadne, aj keď časť tejto mzdy vyplatila profesionálnemu športovcovi v lehote splatnosti (*včas*). Dlužník je povinný splniť nie-

len včas, ale aj riadne, t. j. musí dbať na všetky náležitosti splnenia, pokiaľ ide o predmet, spôsob, miesto splnenia, príjemcu a pod.<sup>13</sup>

Zároveň predmetné ustanovenie zákona o športe považujeme prinajmenšom za neurčité v tom zmysle, že môže spôsobiť interpretačný problém týkajúci sa okamihu, kedy vlastne môže profesionálny športovec okamžite ukončiť zmluvný vzťah so športovou organizáciou. V nasledujúcej časti článku poukážeme na dva rôzne právne názory pri interpretácii daného ustanovenia zákona o športe. Prvý právny názor môže uvedené ustanovenie zákona o športe interpretovať tak, že profesionálny športovec má právo okamžite skončiť zmluvný vzťah so športovou organizáciou, ak jeho pohľadávka vznikla titulom nevyplatenia troch miezd za kalendárne mesiace, ktoré spadajú do obdobia dvanástich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov. Druhý právny názor uvedené ustanovenie zákona o športe vykladá v tom zmysle, že profesionálny športovec má právo okamžite skončiť zmluvný vzťah so športovou organizáciou, ak jeho pohľadávka voči športovej organizácii sa rovná výške trom mesačným mzdám profesionálneho športovca. Zároveň podotýkame, že ani druhý právny záver nemusí byť v konečnom dôsledku pre konkrétny prípad medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom smerodajný, a to najmä v prípade, ak by športová organizácia dlhovala za určité obdobie profesionálnemu športovcovi peňažnú sumu titulom troch miezd za tri kalendárne mesiace, pričom by následne medzi zmluvnými stranami došlo k uzavretiu dohody o nahradení záväzku novým záväzkom podľa § 570 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Občiansky zákonník*“), pričom by v lehote splatnosti tohto nového záväzku takúto peňažnú sumu športová organizácia profesionálnemu športovcovi nezaplatila, profesionálny športovec by nemal právo na okamžité odstúpenie od zmluvy, pretože by šlo o pohľadávku, ktorá vznikla z jedného právneho titulu.

Zároveň si dovoľujeme vysloviť náš názor, že zákon o športe tým, že umožňuje okamžite skončiť pracovnoprávny vzťah profesionálnemu športovcovi so športovou organizáciou až vtedy, keď má voči športovej organizácii pohľadávku vo výške troch miezd za tri kalendárne mesiace a v kontexte možnosti uzavrieť dohodu o nahradení záväzku novým záväzkom podľa § 570 Občianskeho zákonníka, spôsobuje značnú nerovnováhu v právach a povinnostiach medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom, čím profesionálneho športovca stavia do pozície slabšej zmluvnej strany. Dodávame, že pred prijatím zákona o športe nebolo ničím výnimočným, že športovci boli zo strany

<sup>13</sup> LAZAR, J.: Občianske právo hmotné 2. záväzkové právo a právo duševného vlastníctva. 1. vyd. Bratislava: IURIS LIBRI, 2014, ISBN 978-80-89635-08-5, s. 99.

predstaviteľov športových klubov tlačení do uzavretia dohôd o nahradení záväzku novým záväzkom z ekonomických dôvodov na strane športových klubov, pričom nemožno vylúčiť ani špekulatívne uzatváranie takýchto dohôd. Sme si vedomí skutočnosti, že pre tento druh pracovnoprávneho vzťahu v oblasti športu je typická sprísnená zásada zmluvnej stability, ktorá zahŕňa rôzne obmedzenia a zákazy, ktorých cieľom je zotrvanie zmluvnej strany v zmluvnom vzťahu,<sup>14</sup> zároveň by právna úprava zákona o športe nemala ustanovovať právne normy, ktorých cieľom je zotrvanie zmluvnej strany v zmluvnom vzťahu na úkor práva zamestnanca na mzdu ako jedného zo základných sociálnych práv.<sup>15</sup>

Pri analýze dôvodov na okamžité skončenie zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu musíme skonštatovať, že profesionálny športovec nemá právo na okamžité skončenie zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu v tom prípade, ak bola športová organizácia ako právnická osoba právoplatne odsúdená za niektorý z trestných činov uvedených v zákone 91/2016 Z. z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb, pretože podľa aktuálnej právnej úpravy zákona o športe takéto oprávnenie profesionálny športovec nemá.

## Záver a návrhy *de lege ferenda*

V záverečnej časti nášho článku sa budeme snažiť navrhnúť vhodné legislatívne opatrenia, ktoré by podľa nášho názoru vyššie zmienené aplikačné nedostatky v zákone o športe úplne odstránili alebo minimálne podstatným spôsobom zmiernili ich negatívny dopad na vyváženosť práv a povinností medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom. Formulácii legislatívnych návrhov *de lege ferenda* je potrebné venovať náležitú pozornosť, nakoľko zmluva o profesionálnom vykonávaní športu zakladá medzi zmluvnými stranami iný pracovnoprávny vzťah, pri ktorom je potrebné mať na pamäti ochrannú funkciu pracovného práva, ktorá je príznačná pre každý druh pracovnoprávneho vzťahu. Sme toho názoru, že osobitosť výkonu určitého typu závislej práce môže byť dôvodom na odlišnú legislatívnu úpravu vybraných osobitných pracovnoprávnych inštitútov a aspektov tohto typu závislej práce v osobitnom zákone, nesmie však slúžiť ako ospravedlnenie skutočnosti, že samotné ustanovenia osobitného zákona upravujúce iný pracovnoprávny vzťah

<sup>14</sup> GÁBRIŠ, T.: Športové právo. Bratislava: Eurokódex, 2011, ISBN 978-80-8944-752-7, s. 41 a nasl.

<sup>15</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vyd. Bratislava: Sprint dva, 2013, ISBN 978-80-89393-97-8, s. 127.

môžu spôsobiť nerovnováhu v právach a povinnostiach zmluvných strán. Špecifické aspekty výkonu športovej činnosti, ktorá sa považuje za závislú prácu, možno použiť ako argument na spružnenie iného pracovnoprávneho vzťahu, avšak iba po určité hranice. Akékoľvek nástroje a spôsoby, ktorými sa môže dosiahnuť väčšia flexibilita pracovnoprávnych vzťahov, sa môžu použiť dosiaľ, pokiaľ nenarušujú základné sociálne práva zamestnancov.<sup>16</sup> Sme presvedčení, že z pohľadu zachovania integrity a ochrany pracovného práva ako celku by mal zákonodarca pri úprave pracovnoprávnych vzťahov profesionálnych športovcov dbať na zjednotenie pomenovaní jednotlivých pracovnoprávnych inštitútov, pričom je potrebné zachovať ich podstatu a účel bez ohľadu na to, či sú upravené v Zákonníku práce alebo v zákone o športe.

Pri najbližšej novelizácii zákona o športe odporúčame, aby zákonodarca spresnil ustanovenie § 37 ods. 3 zákona o športe v tom zmysle, aby zákon o športe umožňoval skrátiť nepretržitý denný odpočinok na 6 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín len profesionálnym športovcom, ktorí dosiahli vek 18 rokov. V nadväznosti na uvedené považujeme za vhodné, aby ustanovenie § 37 ods. 3 zákona o športe bolo formulované v nasledovnej legislatívnej podobe: *„Počas denného pracovného času má športovec starší ako 18 rokov právo na nepretržitý denný odpočinok a regeneráciu podľa podmienok vyžadovaných na vykonávanie konkrétneho druhu športu. Nepretržitý denný odpočinok nesmie byť kratší ako šesť po sebe nasledujúcich hodín za časový úsek 24 hodín.“* Zároveň by bolo vhodné v zákone o športe upraviť situáciu, keď športová organizácia nebude schopná zabezpečiť dva dni nepretržitého denného odpočinku počas dvoch po sebe nasledujúcich týždňov.

Je nepochybné, že jednou z najpodstatnejších častí zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu je dohoda zmluvných strán o mzde. Ponechanie možnosti stanoviť si minimálny stupeň mzdových nárokov v prospech športových organizácií považujeme prinajmenšom za neštandardné, pričom nie je vylúčená ani tá skutočnosť, že za istých okolností nemôže dôjsť k zneužitiu situácie pri absencii právnej úpravy najnižšieho stupňa náročnosti práce, ktorý by sa vzťahoval na všetkých profesionálnych športovcov bez ohľadu na povahu alebo druh športu. Na základe týchto skutočností sme toho názoru, aby zákonodarca zväzil v § 36 ods. 1 zákona o športe inkorporáciu konkrétneho stupňa minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu, ktorý by bol garantovaný každému profesionálnemu športovcovi bez ohľadu na druh športu, kto-

<sup>16</sup> BARINKOVÁ, M.: Sociálna „pseudoochrana“ zamestnanca po novele Zákonníka práce. In: HODÁLOVÁ, I. (ed.): Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch. Bratislava: Sprint dva, 2011, ISBN 978-80-89393-67-1, s. 32.

rý vykonáva. Stanovením konkrétneho stupňa minimálneho mzdového nároku profesionálneho športovca by sa vytvorila zo zákona jednoznačná hranica v podobe konkrétnej výšky peňažnej sumy, ktorá by okrem iných podmienok stanovených v zákone o športe rozlíšila profesionálny a amatérsky výkon športovej činnosti.

Ako bolo pri pracovnoprávnom inštitúte dovolenky už vyššie zmienené, súčasné znenie zákona o športe významným spôsobom porušuje jednu zo zásad pracovného práva a to tú, že len za skutočne vykonanú prácu môže byť zamestnancovi poskytnutá mzda. Zároveň pri súčasnej legislatívnej úprave § 44 ods. 12 zákona o športe nie je vylúčená ani tá situácia, že profesionálny športovec ako zamestnanec bude ukrátený na svojich peňažných nárokoch najmä v tom prípade, ak by mu pred nástupom na dovolenku športová organizácia vyplatila odmenu vyplývajúcu zo zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, pretože takáto odmena by bola zohľadnená len v jeho priemernom zárobku. Z uvedeného dôvodu odporúčame, aby § 44 ods. 12 zákona o športe bol novelizovaný v tom smere, že: „za vyčerpanú dovolenku patrí športovcovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku“.

V rámci budúcej novelizácie zákona o športe navrhujeme, aby zákonodarca v prípade pracovnoprávneho inštitútu výpovednej lehoty, ktorá je upravená v ustanovení § 41 zákona o športe, zmenil označenie tohto pracovnoprávneho inštitútu a označil ho ako: „výpovedná doba“. V rámci vyváženia práv a povinností medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom navrhujeme, aby v ustanovení § 41 ods. 4 zákona o športe zákonodarca nahradil slovo v slovnom spojení „peňažnú náhradu najmenej v sume“ za slovné spojenie „peňažnú náhradu najviac v sume“ podobne, ako to upravuje aj ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce.

Pri ustanoveniach zákona o športe, ktoré upravujú okamžité skončenie zmluvného vzťahu v nadväznosti na nami vyššie uvedené aplikačné nedostatky v rámci právnej istoty navrhujeme, aby zákonodarca po vzore ustanovenia § 68 ods. 1 pís. a) Zákonníka práce v § 42 ods. 1 pís. f) zákona o športe súčasnú právnu konštrukciu právnej normy nahradil novou právnu konštrukciou, ktorá znie: „Športová organizácia je oprávnená okamžite skončiť zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu, ak bol športovec právoplatne odsúdený na trest odňatia slobody.“ V prípade práva profesionálneho športovca okamžite skončiť pracovnoprávny vzťah so športovou organizáciou navrhujeme, aby ustanovenie § 42 ods. 2 pís. a) zákona o športe umožňovalo profesionálnemu športovcovi okamžite skončiť zmluvný vzťah so športovou organizáciou v prípade, keď mu: „Športová organizácia ani 60 dní po uplynutí

*lehoty splatnosti nevyplatí mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, stravné alebo ich časť, alebo odmenu vyplývajúcu zo zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.*“ Uvedenú lehotu 60 kalendárnych dní po uplynutí lehoty splatnosti považujeme za dostatočne dlhú dobu na to, aby si zamestnávateľ splnil svoju synalagmatickú povinnosť vyplývajúcu zo zmluvného vzťahu, a to zaplatenie mzdy zamestnancovi za vykonanú prácu. Ako bolo podotknuté vyššie, sme toho názoru, že zásada sprísnenej stability v pracovnoprávných vzťahoch v športe nemôže byť v nerovnováhe so základným sociálnym právom zamestnanca na mzdu za vykonanú prácu.

V rámci vyváženej rovnováhy práv a povinností medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom zakotvených v zákone o športe navrhujeme, aby mal aj profesionálny športovec právo okamžite skončiť zmluvný vzťah so športovou organizáciou vtedy, ak bola športová organizácia ako právnická osoba právoplatne odsúdená za niektorý taxatívne uvedený trestný čin uvedený v zákone 91/2016 Z. z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie.* Bratislava: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-89603-31-2, 1264 s.
- BARANCOVÁ, H. et al.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, ISBN 978-80-7380-422-0, 377 s.
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 2. doplnené vydanie.* Bratislava: Sprint, 2002, ISBN 80-888-48-55-5, 569 s.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie.* Bratislava: Sprint 2, 2013, ISBN 978-80-89393-97-8, 598 s.
- BARANCOVÁ, H.: *Základné sociálne práva v právnom systéme Slovenskej republiky.* In: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systéme sociálnej bezpečnosti.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-847-6, 281 s.
- BARINKOVÁ, M.: *Sociálna „pseudoochrana“ zamestnanca po novele Zákonníka práce.* In: *HODÁLOVÁ, I. (ed.): Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch.* Bratislava: Sprint dva, 2011, ISBN 978-80-89393-67-1, 299 s.
- GÁBRIŠ, T.: *Športové právo.* Bratislava: Eurokódex, 2011, ISBN 978-80-89447-52-7, 544 s.
- KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M.: *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky.* Praha: Leges, 2015, ISBN 978-80-7502-119-9, 192 s.
- LACKO, M.: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv dôchodkovým systémom Slovenskej republiky.* In: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systéme sociálnej bezpečnosti.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-847-6, 281 s.

LAZAR, J.: Občianske právo hmotné 2. zväzkové právo a právo duševného vlastníctva.

1. vyd. Bratislava: IURIS LIBRI, 2014, ISBN 978-80-89635-08-5.

ŠÍMOVČEK, I., JALČ, A., SZABOVÁ, E.: Revízia rozhodnutí v trestnom konaní. Praha:

Leges, 2015, ISBN 978-80-7502-103-8, 256 s.

TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B.: Zákoník práce. Ko-

mentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, ISBN 978-80-8168-069-4, 1028 s.

Rozsudok SD EÚ vo veci Accardo a iní, C-227/09 zo dňa 21. 10. 2010, bod 46.



# VZÁJOMNÁ ÚPRAVA VZŤAHOV ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV

## MUTUAL RELATIONS TREATMENT OF EMPLOYEES' REPRESENTATIVES

*JUDr. Peter Tonhauser, PhD.*

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici*

### **Abstrakt**

Autor sa zaoberá vzájomnými vzťahmi medzi jednotlivými zástupcami zamestnancov v prípade, ak spoločne pôsobia u zamestnávateľa. Odlišné záujmy jednotlivých zástupcov zamestnancov spravidla vedú k rôznym formám a spôsobom, ktorými dochádza ku komunikácii so zamestnávateľom. Vzájomná interakcia jednotlivých subjektov je primárne vymedzená právnou úpravou. Sekundárne vzťahy závisia od schopností jednotlivých zástupcov zamestnancov a od vzájomnej dohody.

### **Abstract**

The author deals with the interaction between individual employees' representatives when acting together with the employer. Different interests of each employee representatives generally lead to different forms and ways in which communication takes place with the employer. The interaction of individual subjects is primarily defined by legislation. Secondary relationships depend on the ability of each employee representatives on mutual consent.

### **Kľúčové slová**

zástupcovia zamestnancov, odborová organizácia, odborový orgán, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník

### **Key words**

employees' representatives, trade union, trade union body, employers council, employers trustee

## 1 Všeobecný rámec sociálneho dialógu

Sociálny dialóg predstavuje jeden z najvýznamnejších mechanizmov zachovania sociálneho zmiernosti medzi jednotlivými partnermi. Dialóg dvoch strán, v tomto prípade zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov, je prospešný pre obidve strany, pretože výlučne vzájomná diskusia a komunikácia dokáže zabezpečiť odstránenie prípadných pretenzií. Kolektívne vyjednávanie,<sup>1</sup> ako jedna z foriem sociálneho dialógu, je základným mechanizmom rokovania medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, fórum, kde je možné vyjadriť názory obidvoch strán za účelom zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov. Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho zmiernosti založený na bipartitnom princípe.<sup>2</sup> Kolektívne vyjednávanie, ako nástroj pre zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov, je najmä vo vyspelých právnych systémoch s príslušnou tradíciou významnou garanciou práv zamestnancov. Kolektívne zmluvy predstavujú výsledok kolektívneho vyjednávania sociálnych partnerov.<sup>3</sup> Účelom právnej úpravy kolektívneho vyjednávania v európskom demokratickom kontexte a v jeho rámci kolektívnych zmlúv je zabezpečenie sociálneho zmiernosti, vytvorenie mechanizmu sociálnej komunikácie a demokratického procedurálneho riešenia možných konfliktov medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Systém kolektívneho vyjednávania sa pritom vyvíja z európskej demokracie v druhej polovici 19. a prvej polovici 20. storočia, odráža hľadanie mechanizmu pokojného, nenásilného riešenia relevantných tlakov ohrozujúcich vnútorný mier. Realnosť tohto fungovania je daná akceptáciou výsledku sociálneho vyjednávania zo strany štátu, t. j. priradením kvality prameňov práva normatívneho obsahu kolektívnych zmlúv, z ktorých tak potom plynú nároky uplatniteľné súdnou cestou.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 154 v čl. 2 definuje kolektívne vyjednávanie ako všetky rokovania, ktoré sa uskutočňujú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom: a) vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania a/alebo b) upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a/alebo c) upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov.

<sup>2</sup> § 1 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

<sup>3</sup> Napr. v roku 1938 bola vo Švédsku uzatvorená dohoda medzi zástupcami odborov (Landsorganisaionen i Sverige) a zástupcami zamestnávateľských zväzov (Svenska Arbetsgivareforening, SAF) tzv. Saltsjabadenskú dohoda.

<sup>4</sup> Nález Ústavného súdu Českej republiky Pl. ÚS 40/02.

Základný právny rámec ochrany zamestnancov prostredníctvom práva na koalíčnú slobodu je definovaný vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv a v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

Medzinárodné pracovné právo prostredníctvom normotvorby Medzinárodnej organizácie práce upravuje problematiku koalíčnej slobody najmä v Dohovoroch č. 87 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, Dohovore č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, Dohovore č. 135 o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činnosti, Dohovore č. 144 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem a Dohovore č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania a v Odporúčaní č. 91 o kolektívnych zmluvách.

V rámci európskeho pracovného práva predmetnú problematiku upravuje čl. 11 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a čl. 5 a 6 Európskej sociálnej charty vrátane Dodatočného protokolu, ktorý upravil problematiku práva na konzultácie a informácie a práva na kooperáciu zamestnancov alebo ich zástupcov pri stanovovaní a zlepšovaní pracovných podmienok.

V prameňoch primárneho práva Európskej únie bol sociálny dialóg vyzdvihnutý jednak v Maastrichtskej zmluve, a následne aj v Amsterdamskej zmluve. Pôvodne politický dokument, Charta základných práv Európskej únie v čl. 12 (sloboda zhromažďovania a združovania), čl. 27 (právo na informácie a konzultácie) a čl. 28 (právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie), prijatá v roku 2000, rovnako garantuje právo na koalíčnú slobodu, na informácie a konzultácie. Právne záväzným dokumentom sa stala až v roku 2004 vo forme Listiny základných práv únie. Primárne právo Európskej únie upravuje predmetnú problematiku v hlave X s názvom Sociálna politika, konkrétne v čl. 151 a nasl. Lisabonskej zmluvy.

Podľa článku 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie<sup>5</sup> je hlavným cieľom Únie a členských štátov podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce.

<sup>5</sup> V zmysle Rímskej zmluvy Komisia v sociálnej oblasti podporovala úzku spoluprácu medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o právo združovania sa a kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi. Toto ustanovenie sa však začalo uplatňovať až o mnoho rokov neskôr.

Na dosiahnutie týchto cieľov Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v týchto oblastiach:

1. zlepšovanie pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov,
2. pracovné podmienky,
3. sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov,
4. ochrana pracovníkov pri skončení pracovnej zmluvy,
5. informovanosť a porady s pracovníkmi,
6. zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracujúcich a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania,
7. podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín s riadnym pobytom na území Únie,
8. integrácia osôb vylúčených z trhu práce bez toho, aby bol dotknutý článok 166,
9. rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci,
10. boj proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti,
11. modernizácia systémov sociálnej ochrany.

Komisia je povinná viesť v zmysle čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie dialóg so sociálnymi partnermi pred podaním návrhov v oblasti sociálnej politiky. V rámci sociálneho dialógu partneri predložia Komisii svoje stanoviská a prípadne aj odporúčania, resp. môžu započat' postup, ktorý môže viesť v rámci legislatívneho procesu k zmluvným vzťahom, vrátane uzatvárania dohôd. Celý proces by nemal trvať dlhšie ako deväť mesiacov. Výsledkom môže byť uzavretie dohody a následne môžu požiadať Komisiu, aby Rade navrhla prijať rozhodnutie o jej vykonávaní, alebo po uzavretí vzájomnej dohody môžu uprednostniť jej vykonávanie v súlade s ich vlastnými postupmi a praxou a s postupmi a praxou členských štátov alebo sa im nemusí podariť dosiahnuť dohodu a v tom prípade Komisia zastaví prípravu predmetného návrhu.

Osobitný legislatívny proces je upravený v čl. 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, kedy vzájomný dialóg medzi sociálnymi partnermi na úrovni Únie môže viesť k zmluvným vzťahom vrátane uzatvorenia dohôd.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Jedným z posledných príkladov je návrh smernice, ktorej cieľom je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov v odvetví rybolovu. V roku 2013 sociálni partneri v odvetví rybolovu dosiahli dohodu, podľa ktorej sa navrhuje zosúladiť právnych predpisov EÚ s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce (MOP) o práci v odvetví rybárstva z roku 2007. Po prijatí Radou sa smernicou implementuje dohoda medzi sociálnymi partnermi, ktorá poskytuje vyššiu úroveň ochrany rybníkov v Európskej únii.

Dialóg prebieha v rámci najvýznamnejších predstaviteľov,<sup>7</sup> a to Zväzu európskych priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európskeho centra podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európskej odborovej konfederácie (ETUC).<sup>8</sup> Výsledkom tohoto dialógu bolo prijatie viacerých smerníc, napr. smernica Rady č. 2010/18/EU o implementácii revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušujúca Smernicu č. 96/34/EC, smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEE, smernica Rady 1997/81/ES o rámcovej dohode o práci na čiastočný úväzok uzavretej medzi sociálnymi partnermi UNICE, CEEP a ETUC.

Sekundárne pracovné právo Európskej únie upravuje dva základné okruhy právnych vzťahov, a to právo na informácie a konzultácie na úrovni Európskej únie, resp. na úrovni podnikov a účasť zamestnancov na rozhodovaní v podnikoch.

Do okruhu práva na informácie a konzultácie na nadnárodnej úrovni patrí smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/25/ES z 21. apríla 2004 o ponukách na prevzatie, podľa ktorej by mali mať zamestnanci dotknutých spoločností alebo ich zástupcovia možnosť vyjadriť svoje názory na predvídateľné dôsledky takejto ponuky na zamestnanosť a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/35/EÚ z 5. apríla 2011 o zlúčení a splynutí akciových spoločností.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami, v Európskom spoločenstve predstavuje základný nástroj na stanovenie všeobecného rámca minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v spoločenstve.

---

<sup>7</sup> Na strane zamestnancov pôsobí tzv. Európska odborová konfederácia (ETUC), ktorá združuje 66 národných organizácií z 29 európskych krajín a 12 európskych odvetvových federácií. Medzi odborovými sociálnymi partnermi reprezentujúcimi stranu zamestnávateľov sú Únia priemyselných a zamestnávateľských federácií v Európe (UNICE), Európske centrum podnikov verejného sektora (CEEP), Európska konfederácia vedúcich a riadiacich pracovníkov (CEC) a Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME).

<sup>8</sup> V roku 1985 inicioval predseda Komisie Jacques Delors začatie sociálneho dialógu z Val Duchesse s cieľom zapojiť do fungovania vnútorného trhu sociálnych partnerov zastúpených Európskou odborovou konfederáciou (ETUC), Európskym zväzom priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE) a Ústredím európskych štátnych podnikov (CEEP).

Účasť zamestnancov na rozhodovaní upravuje smernica Rady 2001/86/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení, smernica Rady 2003/72/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskeho družstva, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností obsahuje tiež pravidlá určovania režimu účasti zamestnancov, ktoré sa majú uplatňovať na zlúčené spoločnosti.

Výrazným nástrojom sociálneho dialógu v rámci zamestnávateľov je tzv. európska zamestnanecká rada, ktorá je upravená v smernici Európskeho parlamentu a Rady č. 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi. Účelom smernice je posilnenie práva zamestnancov na informovanie a porady s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

## **1.1 Právna úprava sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike**

Základným prameňom práva na kolektívne vyjednanie v právnom poriadku Slovenskej republiky je čl. 37 Ústavy Slovenskej republiky.

Trojstranné konzultácie na celoštátnej úrovni medzi štátom a sociálnymi partnermi, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov vzájomne vyjednávajú a prerokúvajú zásadné otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti s cieľom dosiahnuť dohodu o týchto otázkach, a zriadenie, zloženie a zásady činnosti Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky upravuje zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách. Z historického hľadiska nadväzuje na Radu hospodárskej a sociálnej dohody zriadenú na základe dohody medzi vládou SR, KOZ SR, Konfederáciou umenia a kultúry a Radou podnikateľských zväzov a združení SR, Radou hospodárskej a sociálnej dohody zriadenou zákonom o tripartite z roku 1999 a Radou hospodárskeho a sociálneho partnerstva SR ako poradného orgánu vlády. Pre obdobie po roku 1990 bolo charakteristické uzatváranie tzv. Generálnych dohôd medzi sociálnymi partnermi na úrovni tripartity, ktoré mali zabezpečovať sociálny zmier, avšak tento inštitút sa dnes nevyužíva.

Česká právna úprava vzhľadom na historickú príbuznosť definuje Radu hospodárskej a sociálnej dohody Českej republiky ako tripartitnú inštitúciu, ktorej hlavným cieľom je zabezpečenie sociálneho zmiernia.

Hlavným účelom zákona č. 103/2007 Z. z. o tripartite je podpora účinného sociálneho dialógu na celoštátnej úrovni medzi štátom a zamestnávateľmi a zamestnancami prostredníctvom svojich zástupcov, ako demokratického prostriedku riešenia hospodárskeho a sociálneho rozvoja, rozvoja zamestnanosti a zabezpečenia sociálneho mieru. Právna úprava vychádza z princípu reprezentatívnosti. Reprezentatívne združenie zamestnávateľov je združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, ktorí spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu. Reprezentatívne združenie odborových zväzov je združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov.

Inštitucionálne je činnosť zabezpečená prostredníctvom Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky, ktorá má 21 členov. Orgánmi rady sú plenárne zasadnutie a predsedníctvo. Hlavnou úlohou rady je predovšetkým dohadovať stanoviská a odporúčania v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti, uzatvárať dohody v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti, dohadovať stanoviská a odporúčania v oblasti štátneho rozpočtu, dohadovať stanoviská k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov a zamestnávateľov, najmä hospodárskych, sociálnych, pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a podmienok podnikania a podporovať všetky formy kolektívneho vyjednávania.

Postavenie rady, napriek jej predchádzajúcej minulosti, je závislé od ochoty sociálnych partnerov rokovať a zabezpečovať minimálne štandardy sociálneho dialógu. Problematické obdobia rokov 1997 až 1998 a 2004 sú typickým príkladom ambivalentnosti názorov sociálnych partnerov a nerešpektovania potreby konsenzu, ktoré vyústili v znefunkčnenie tripartitného systému.

## **2 Právna úprava vzťahov medzi jednotlivými zástupcami zamestnancov**

Sociálny dialóg v rámci pracovnoprávnych vzťahov predstavuje zložitý rozsah právnych vzťahov a subjektov, medzi ktorými sociálny dialóg vzniká a prebieha.

Ani v samotných dokumentoch Medzinárodnej organizácie práce nie je zrejmé, ktoré subjekty v rámci zastupovania zamestnancov sú preferované. Článok 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 87 stanovuje, že pracovníci a zamestnávateľia bez akéhokoľvek rozdielu majú právo bez predchádzajúceho schválenia ustanovovať organizácie podľa vlastnej voľby, ako aj stať sa členmi takých organizácií, a to pod jedinou podmienkou, že sa podriadia stanovám týchto organizácií. Dohovor č. 98 Medzinárodnej organizácie práce garantuje, že pracovníci budú požívať primeranú ochranu proti všetkým prejavom diskriminácie smerujúcim k ohrozeniu odborovej slobody v ich zamestnaní. Taká ochrana sa najmä uplatní, pokiaľ ide o konania majúce za cieľ viazať zamestnanie pracovníka na podmienku, že sa nestane členom odborovej organizácie, alebo zruší svoje členstvo v odborovej organizácii, alebo prepustiť pracovníka, alebo ho iným spôsobom poškodiť pre jeho členstvo v odboroch alebo pre jeho účasť na odborovej činnosti v mimopracovnom čase, alebo so súhlasom zamestnávateľa počas pracovného času. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 135 definuje pojem „zástupcovia pracovníkov“ ako osoby, ktoré sú uznané za také podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, ak sú zástupcami odborov, a to zástupcami určenými alebo volenými odbormi, alebo členmi takých odborov, alebo volenými zástupcami, osobitne zástupcami, ktorých slobodne zvolili pracovníci podniku v súlade s ustanoveniami vnútroštátnych zákonov alebo predpisov, alebo kolektívnych zmlúv a v ich funkciách nie je činnosť, ktorá je uznaná v príslušnej krajine za výhradné právo s prednosťou pre odbory. Dohovor č. 144 používa pojem „reprezentatívne organizácie“, ktorý znamená najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a pracovníkov, ktoré využívajú právo slobody združovať sa. Pojem kolektívne vyjednávanie je definovaný v čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154, v zmysle ktorého sa výraz „kolektívne vyjednávanie“ rozširuje na všetky rokovania, ktoré sa uskutočňujú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou, alebo viacerými organizáciami pracovníkov<sup>9</sup> na druhej strane s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, alebo upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi, alebo upraviť vzťahy

---

<sup>9</sup> V zmysle záverov výboru pre pracovný pomer na 91. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce v júni 2003 v Ženeve výraz „zamestnanec“ je právny výraz označujúci osobu, ktorá je zmluvnou stranou určitého druhu právneho vzťahu, ktorý sa bežne označuje ako pracovný pomer. Výraz „pracovník“ je širší výraz, ktorý sa môže aplikovať na akéhokoľvek pracovníka, bez ohľadu na to, či je, alebo nie je zamestnancom.



medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, definuje zástupcov zamestnancov ako subjekty určené vnútroštátnym právom alebo postupmi.

Slovenský Zákonník práce definuje zástupcov zamestnancov v § 11a, v zmysle ktorého sa za zástupcov zamestnancov považuje príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Za zástupcov zamestnancov je potrebné považovať aj členov európskej zamestnaneckej rady.

Dualizmus zastupovania zamestnancov bol zavedený v rámci rekodifikácie pracovného práva, avšak pôvodné znenie neumožňovalo vzájomné pôsobenie zamestnaneckej rady<sup>10</sup> spolu s odborovou organizáciou.<sup>11</sup> Novela Zákonníka práce č. 210/2003 Z. z. odstránila simultánnu nemožnosť pôsobenia zamestnaneckej rady a odborovej organizácie u zamestnávateľa a umožnila duálne zastupovanie zamestnancov. Skutočnosť, že zamestnanci nemali možnosť zvoliť si orgán, ktorý by ich zastupoval, znamená, že právna úprava neadekvátne znemožňuje priamu realizáciu ústavných práv zamestnancov a nepriamo ich núti k založeniu odborovej organizácie bez ohľadu na to, aká je ich skutočná vôľa.<sup>12</sup> Pôsobenie zamestnaneckých rád a odborových organizácií popri sebe je bežné napr. v Nemecku a Francúzsku.

Prvorepubliková úprava zamestnaneckých rád bola obsiahnutá napr. v zákone č. 143/1920 Zb. o podnikových radách v baníctve alebo zákone č. 330/1921 Zb. o závodných výboroch. Po skončení druhej svetovej vojny, v krátkom období demokracie, bol dekrétom prezidenta republiky vydaný zákon č. 104/1945 Zb. o závodných zastupiteľstvách, následne v roku 1946 zákonom č. 144 o jednotnej odborovej organizácii bol položený základ fungova-

<sup>10</sup> V ďalšom texte sa pod pojmom zamestnanecká rada rozumie aj zamestnanecký dôverník.

<sup>11</sup> § 236 ods. 1 Zákonníka práce v jeho pôvodnom znení: Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie, a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov.

<sup>12</sup> Nález Ústavného súd Českej republiky, č. k. 116/2008.

nia ROH. Systémová disproporcía v podobe Revolučného odborového hnutia v období socializmu výrazne zdeformovala princíp a dôveru v koalíčných zástupcov zamestnancov. Ponovembrová skepsa bola výrazne ovplyvnená práve predchádzajúcim obdobím. Rovnako relevantným faktorom bol aj vývoj pracovného práva po roku 1989. Negatívom vývoja pracovného práva v období po roku 1989 je predovšetkým nezáujem o celospoločenský konsenzus v danej oblasti. Každá politická skupina, ktorá reálne ovládala moc v štáte, si do pracovnoprávných vzťahov vnášala vlastné, nie celkom systematické prvky, ktoré mali prezentovať názory vládnucej moci. Demokratický právny štát, na rozdiel od štátu totalitného, zabezpečuje pre formovanie rôznych záujmových skupín, ktoré potom ako politické strany alebo hnutia usilujú o presadzovanie svojich predstáv získaním podielu na moci, slobodnú súťaž politických síl, dodržiujúc základné demokratické princípy. Nech zvíťazí ktorákoľvek koncepcia, mal by byť výsledok zásadne a spravidla legitímny, aj keď by bol prijatý cez odpor niektorej sociálnej skupiny. To však neznamená, že na snahu o dosiahnutie kompromisu alebo ešte lepšie konsenzu v natoľko dôležitej oblasti, akou je pre každého jednotlivca oblasť pracovného práva, možno rezignovať. Výsledná podoba by tak bola prinajmenšom nestabilná a nevedla by k rešpektu pred významným kódexom regulujúcim právne vzťahy na pomedzí verejného a súkromného práva. V modernom právnom poriadku už nie je hranica medzi súkromným a verejným právom chápaná tak ostro, ako v minulom období, takže súkromnoprávne vzťahy je možné nájsť aj v právnom vzťahu zásadne verejnoprávnom a naopak.

Nedostatok konsenzu pri úprave pracovnoprávných vzťahov mal za následok, že každá nová garnitúra menila normy pracovného práva bez celospoločenskej dohody, využívajúc svoje legitímne oprávnenia vyplývajúce z Ústavy Slovenskej republiky. Zákoník práce sa tak stal nechtiac predmetom politického boja, čo je vzhľadom na jeho charakter a celospoločenský dosah aj logické.

Zástupcovia zamestnancov predstavujú v mnohých prípadoch jedinou reálnu možnosť ochrany zamestnancov. Praktická kooperácia jednotlivých subjektov veľakrát pôsobí disharmonicky a nepridáva tak na dôveryhodnosti ich reprezentantov.

Podľa nášho názoru je základným východiskovým momentom pre posúdenie významu jednotlivých zástupcov zamestnancov otázka ich legitimacy zastupovať zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľovi. V prvom rade je potrebné podrobiť analýze oprávnenie odborovej organizácie zastupovať zamestnancov a uzatvárať kolektívne zmluvy. Najdôležitejšou otázkou vo vzťahu k legiti-

te zástupcov zamestnancov je predovšetkým minimálne kvórum, ktoré musia dosiahnuť, aby zastupovali všetkých zamestnancov. V prípade vytvorenia odborovej organizácie v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. postačujú minimálne traja zamestnanci k tomu, aby boli oprávnení na kolektívne vyjednávanie bez ohľadu na počet zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa. Teoreticky je tak možné, aby v podniku, kde pracuje 1000 zamestnancov a kde sa na voľbách zamestnaneckej rady zúčastnilo 80 % zamestnancov, musel zamestnávateľ jednat s odborovou organizáciou, ktorá má troch členov a do ktorej ostatní zamestnanci odmietli vstúpiť. Zákonník práce vyžaduje, aby sa na voľbách do zamestnaneckej rady zúčastnilo minimálne 30 % zamestnancov oprávnených voliť ako prejav určitého demokratického kvóra, avšak v prípade odborovej organizácie nestanovuje žiaden minimálny počet zamestnancov, ktorých by odborová organizácia mala zastupovať.

Odborová organizácia môže vzniknúť pridružením už k existujúcej odborovej organizácii alebo vytvorením novej v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Právna subjektivita vychádza z ustanovenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce, resp. z ustanovenia § 6 ods. 2 písm. e) zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Odborová organizácia<sup>13</sup> je právnická osoba založená v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Spôsob vzniku odborovej organizácie nemá vplyv na jej oprávnenia vyplývajúce z ustanovení Zákonníka práce.

Teória kolektívneho pracovného práva vychádza z princípu odborového zastúpenia pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich príslušnosť k jednotlivkej odborovej organizácii. Domnievame sa, že princíp zastupovania všetkých zamestnancov nie je správny, pretože v prvom rade demotivuje zamestnancov k vstupu do odborov, v druhom rade neumožňuje zamestnancom vyjadriť svoj negatívny postoj k činnosti odborovej organizácie a v poslednom rade popiera základné princípy demokracie, kedy je zamestnanec zastupovaný niekým, na koho voľbe sa nezúčastnil, a to nielen svojím pasívnym postojom, ale predovšetkým právnou nemožnosťou voliť príslušné orgány. Práva a povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov zamestnávateľ plní voči tej odborovej organizácii, ktorej je zamestnanec členom. Za zamestnanca, ktorý nie je členom žiadnej odborovej organizácie, vystupuje vo vzťahu k zamestnávateľovi odborový orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Výnimku predstavuje ustanovenie § 232 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré však umožňuje zamestnancom, aby vylúčil pôsobnosť odborovej organizácie na úkony vo vzťahu k zamestnávateľom. Zamestnanec môže odmietnuť túto skutočnosť, a to gene-

<sup>13</sup> Pozri § 230 ods. 1 Zákonníka práce.

rálne alebo konkrétne ku každému úkonu. Otázkou ostáva, či môže odborová organizácia odmietnuť zamestnanca.<sup>14</sup> Je však potrebné poukázať na skutočnosť, že zamestnávateľ nemá zákonom garantované oprávnenie dozvedieť sa, či je zamestnanec členom odborovej organizácie.

V praxi sa často vyskytujú prípady pôsobenia viacerých odborových organizácií u jedného zamestnávateľa. Problematiku plurality odborových organizácií<sup>15</sup> rieši Zákonník práce povinnosťou zamestnávateľa, v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak právny predpis alebo kolektívna zmluva vyžaduje prerokovanie, alebo súhlas odborového orgánu vykonávať povinnosti voči všetkým odborovým organizáciám. Odborové organizácie majú 15 dní odo dňa požiadania o vyjadrenie alebo udelenie súhlasu, ako sa k návrhu zamestnávateľa vyjadria. Pokiaľ sa nedohodnú a nebudú prezentovať jednotné stanovisko, zamestnávateľ musí rešpektovať názor odborovej organizácie, ktorá má najväčší počet členov. Zamestnávateľ sa môže s jednotlivými odborovými organizáciami dohodnúť, ak sa vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborovej organizácie, že tieto skutočnosti bude plniť výlučne voči jednej alebo viacerým s účinkom voči všetkým odborovým organizáciám. Problematiku ústavnej komfortnosti postupu pri určovaní zmluvného partnera riešil Ústavný súd Českej republiky a vo svojom rozhodnutí Pl. ÚS 83/06 jasne definoval, že takéto ustanovenia sú v rozpore s ústavou, z dôvodu nerovnakého postavenia jednotlivých odborových organizácií. Z princípu slobody združovania vyplýva aj rovnosť odborových organizácií tak, že žiadna z odborových organizácií pôsobiaca u zamestnávateľa nesmie byť zvýhodňovaná pred ostatnými, a to ani vzhľadom na to, akých zamestnancov združuje, ani so zreteľom na počet svojich členov. Listina základných práv a slobôd hovorí v svojom čl. 27 ods. 2 jednoznačne, akékoľvek zvýhodňovanie niektorej z odborových organizácií v podniku alebo v odvetví je neprípustné. Riešenie potencionálneho konfliktu, predvídaného v § 24 ods. 2 druhej vete Zákonníka práce (princíp majority a reprezentatívnosti), nie je možné z ústavnoprávneho hľadiska akceptovať.

Kolektívna zmluva je záväzná pre partnerov, ktorí kolektívnu zmluvu uzatvorili. Odborovému orgánu, ktorý nie je zmluvnou stranou, z tejto kolektívnej zmluvy nevyplývajú žiadne práva ani záväzky.<sup>16</sup> Výnimku z tejto zásady predstavuje inštitút extenzie kolektívnych zmlúv. V prípade, ak u zamestnáva-

---

<sup>14</sup> K možnosti vylúčiť zamestnanca z odborov z dôvodu, že vyznával iné hodnoty sa vyjadril ESLP v rozhodnutí ASLEF proti Spojenému kráľovstvu.

<sup>15</sup> V tejto súvislosti je potrebné poukázať na nález Ústavného súdu Českej republiky, č. k. Pl. ÚS 83/06.

<sup>16</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu 21 Cdo 223/2004.

teľa začne pôsobiť iná odborová organizácia, zamestnávateľ môže, ale nemusí s novou odborovou organizáciou uzatvoriť kolektívnu zmluvu. Inštitút prístúpenia ku kolektívnej zmluve umožňuje zamestnávateľovi, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, aby bol viazaný kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v prípade, že zmluvné strany s prístúpením súhlasia. Subjektom uzatvárajúcim kolektívnu zmluvu je príslušný odborový orgán. Terminológia zákona nie je preto podľa nášho názoru korektná, pretože stranou kolektívnej zmluvy môže byť len subjekt, ktorému právny poriadok priznáva právnu subjektivitu. Pojem odborový orgán možno definovať ako orgán, ktorý je oprávnený konať v zmysle § 6 ods. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Zb. o občianskych združeniach. Odborový orgán preto nie je subjektom kolektívnej zmluvy, je len subjektom, ktorý prejavuje vôľu voči tretím osobám a zaväzuje odborovú organizáciu navonok. Zo skutočnosti, že právnickým osobám zákon priznáva vlastnú právnu subjektivitu, vyplýva, že musia aj samostatne konať. Na rozdiel od fyzických osôb, ktoré majú jediné, individualizovanú vôľu, v prípade právnických osôb ide o spoločenský útvar, ktorý prejavuje vôľu sprostredkované prostredníctvom svojich orgánov. Oprávnenie robiť právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach prislúcha jej štatutárnemu orgánu. Kto je štatutárnym (individuálnym, či kolektívnym) orgánom právnickej osoby, vyplýva zo zmluvy o zriadení, zo zakladacej listiny alebo zo zákona.<sup>17</sup>

Zástupcovia zamestnancov sú definovaní v § 11 Zákonníka práce ako príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. V tejto súvislosti je potrebné uviesť potencionálnu dysfunkčnosť zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka vo vzťahu k uzatváraniu právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu, že pracovnoprávna legislatíva im nepriznáva právnu subjektivitu a vzhľadom na túto skutočnosť je sporné, či sú tieto subjekty oprávnené byť účastníkmi dohôd so zamestnávateľom. Na druhej strane ale treba priznať, že aj v iných právnych predpisoch (napr. Obchodný zákonník) sú priznané určité oprávnenia aj orgánom bez právnej subjektivity (napr. valné zhromaždenie).

Aplikačne problematická býva predovšetkým vzájomná kooperácia jednotlivých zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa. Práve vyššie spomínaná nevyzretosť právneho systému a jeho parciálne zmeny je primárnou príčinou problematickosti a dysfunkčnosti vzájomnej spolupráce. Snaha

<sup>17</sup> Lazar, J. a kol. Základy občianskeho práva. Bratislava: IURA Edition, 2000, s. 88.

o podporu a preferenciu len jednotlivých zástupcov zamestnancov zo strany zákonodarcu spôsobuje mnohé aplikačné problémy.

Riešenie vzájomných vzťahov medzi jednotlivými zástupcami zamestnancov je mimoriadne politicky a odborne citlivé. Z hľadiska systémového nastavenia právna úprava preferuje odborové organizácie najmä vo vzťahu k uzatváraniu kolektívnych zmlúv.

Za predpokladu, že u zamestnávateľa pôsobí zamestnanecká rada, patria zamestnaneckej rade všetky právomoci pri vzájomnej kooperácii so zamestnávateľom s výnimkou možnosti uzatvoriť kolektívnu zmluvu a kontrolnej činnosti. V konkrétnom prípade je zamestnanecká rada subjektom pre informovanie, prerokovanie a spolurozhodovanie. V rámci zákonom stanovených oprávnení uzatvára napr. so zamestnávateľom príslušné dohody (konto pracovného času), dáva súhlas k príslušným úkonom zamestnávateľa (rozvrhnutie pracovného času). Osobitne aplikačne problematická je platnosť týchto úkonov po začatí pôsobenia odborových orgánov u zamestnávateľa. Zákonník práce napriek právnej problematickosti vykonávania právnych úkonov zo strany zamestnaneckých rád priznáva dohode so zamestnávateľom príslušné právne následky, a preto nie je možné tieto úkony považovať za neplatné. Právna úprava nespája začatie pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa s nevyhnutnosťou revízie doteraz platne uzatvorených dohôd zo strany zamestnaneckej rady. Logicky správnym je podľa nášho názoru výklad, že zamestnávateľ nemusí vyhovieť požiadavke odborového orgánu na otváranie dohôd uzatvorených so zamestnaneckou radou. Výnimkou je samozrejme proces kolektívneho vyjednávania za predpokladu, že kolektívna zmluva upravuje predmetnú problematiku. Nie je napr. vylúčené, aby sa kolektívna zmluva netýkala úpravy konta pracovného času, ktoré už bolo dohodnuté so zamestnaneckou radou, resp. aby upravovala konto pracovného času až po uplynutí jeho príslušného referenčného obdobia. S poukazom na prechod oprávnenia upravovať problematiku konta pracovného času zo zamestnaneckej rady na odborový orgán, je akúkoľvek dohodu týkajúcu sa konta pracovného času potrebné považovať za zmenu podmienok jeho uplatňovania, avšak s povinnosťou dodržiavať základné zásady jeho tvorby.

Vzájomná kooperácia zamestnaneckej rady a odborovej organizácie vychádza z vymedzenia kompetencií definovaných v § 229 ods. 7 Zákonníka práce. Preferencia odborových orgánov v neprospech zamestnaneckej rady nie je podľa nášho názoru vhodným riešením, pretože vytvára zo zamestnaneckej rady orgán druhoradého významu.

Oprávnenie zamestnaneckej rady na spolurozhodovanie formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu vo vzťahu k zamestnávateľovi je vylúčené v prípade, ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania upravuje kolektívna zmluva. Vzhľadom na vymedzenie právomocí medzi subjektmi, je právne nemožné, aby spolurozhodovala zamestnanecká rada, pretože to nepatrí do jej zákonom vymedzenej kompetencie a takýto právny úkon by bol absolútne neplatný. Takáto situácia prichádza teoreticky do úvahy pri extenzii kolektívnej zmluvy na zamestnávateľa, pri ktorom nepôsobí príslušná odborová organizácia.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zástupcom zamestnancov v zmysle § 240 ods. 5 Zákonníka práce nevyhnutné prevádzkové priestory. Rozsah a kvalitu priestorov vrátane technického vybavenia ponecháva právna úprava na možnostiach zamestnávateľa, avšak je potrebné prihliadať na celkovú situáciu a možnosti zamestnávateľa, pričom výkon tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi, t. j. poskytované priestory vrátane technického vybavenia nesmú byť v zrejmom protiklade s možnosťami zamestnávateľa. Právna úprava však nedefinuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať rovnaké podmienky pre všetkých zástupcov zamestnancov. Ústavný princíp zákazu zvýhodňovania odborových organizácií v podniku alebo v odvetví je upravený v čl. 37 ods. 2 Ústavy a vychádza z čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Neostáva len znovu pripomenúť, že zo základného ústavného princípu rovnosti vyplýva, že rozlišovanie v prístupe k určitým právam nesmie byť svojvoľné a predovšetkým sa nesmie s rôznymi subjektmi, nachádzajúcimi sa v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, zaobchádzať rozdielnym spôsobom, pokiaľ pre to neexistujú objektívne a rozumné dôvody.<sup>18</sup>

Je podľa nášho názoru objektívne odôvodniteľné rozdielne poskytovanie podmienok pre činnosť zástupcov zamestnancov vzhľadom na rozsah ich činností, počet zamestnancov, ktorých zastupujú, a to nielen medzi zamestnanecskou radou a odborovými združeniami, ale aj medzi odborovými združeniami navzájom.

Ustanovenie § 240 ods. 1 Zákonníka práce priamo predvída dohody medzi zástupcami zamestnancov o rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy medzi jednotlivé subjekty. Parita rozdelenia nie je stanovená a primárne vychádza z prezumpcie dohody, až následne aktivuje rozhodovacie mechanizmy za predpokladu, že k dohode nedôjde a ktoré chránia zamestnávateľa pred svojvoľou zástupcov zamestnancov. Problematický ostáva postup zamestnáva-

<sup>18</sup> Nález Ústavného súdu Českej republiky Pl. ÚS 83/06.

teľa v prípade začatia pôsobenia nového subjektu a jeho oprávnenia podieľať sa na rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy. Domnievame sa, že v prvom rade by malo dôjsť k dohode medzi zástupcami zamestnancov a až následne je možné použiť rozhodcu s tým, že do času rozhodnutia rozhodcu nemá zamestnávateľ povinnosť poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy ktorémukoľvek subjektu.

Riešením vzájomných vzťahov medzi zástupcami zamestnancov by vzhľadom na autonómnu povahu kolektívneho pracovného práva bolo ponechanie úpravy na dohodu medzi jednotlivými subjektmi právnych vzťahov, kde by si sami, vzhľadom na ich celkové postavenie u zamestnávateľa, vymedzili svoje vzájomné práva a povinnosti. Takýto najelegantnejší spôsob úpravy vzťahov však v prvom rade naráža na princíp právnej istoty, kedy by rovnaké pravidlá nemuseli platiť pre všetkých zamestnávateľov. V rámci úvah de lege ferenda je potrebné sa zamyslieť nad možnosťou zmeny prístupu k reprezentantom zamestnancom najmä vo vzťahu k ich samotnej reprezentatívности a legitimity zastupovať zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľovi. Domnievame sa, že súčasná právna úprava bezdôvodne preferuje jeden subjekt pracovnoprávných vzťahov na úkor ostatných subjektov.

## Záver

Definovať ideálne riešenie pre úpravu vzťahov medzi zástupcami zamestnancov je mimoriadne náročné a spravidla aj nemožné. Veľký rozsah právnych vzťahov neumožňuje presné nájdenie toho správneho riešenia, ktoré by vyhovovalo všetkým subjektom. Slovenská právna úprava výrazne preferuje odborové organizácie vo vzťahu k ostatným účastníkom širšieho poňatia kolektívneho pracovného práva, avšak bez akejkoľvek spätnej väzby na ich legitimitu zastupovať všetkých zamestnancov. Domnievame sa, že budúca právna úprava by mala reflektovať oprávnené záujmy všetkých účastníkov právnych vzťahov a ich oprávnenia zastupovať zamestnancov odvíjať od zákonom stanoveného legitímneho kľúča, ktorý by rešpektoval ich reálnu silu v príslušných právnych vzťahoch.

## Literatúra

BARANCOVÁ, H. Európske pracovné právo. Bratislava: Sprint2, 2003.

BARANCOVA, H., SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint vfra, 2009.



- BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2015.
- BĚLINA, M. a kol. Pracovné právo. 6. doplnené vydanie. Praha: C. H. Beck, 2014.
- CIRÁK, J., FICOVÁ, S. a kol. Občianske právo. Všeobecná časť. Bratislava.
- DRGONEC, J. Ústava Slovenskej republiky. Komentár. Bratislava: C. H. Beck, 2015.
- ELIÁŠ, K. a kol. Občiansky zákonník. Komentár. Praha: Linde, 2008.
- GALVAS, M. Kolektívne pracovné právo Českej republiky. 1. vydanie. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1995.
- GALVAS, M. a kol. Pracovné právo. Masarykova univerzita, Brno, 2012, 1. vydanie.
- KRAJČO, J. Občiansky zákonník. Komentár. Bratislava: Eurounion, 2015.
- LAZAR, J. a kol. Občianske právo hmotné. Trnava: IURA Edition, 2010.
- OLŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: Debaty mladých právnikov. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007.
- ŠTEVČEK, M. a kol. Občiansky zákonník. Komentár. Bratislava: C. H. Beck, 2015.
- ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M., HULMÁK, M. a kol. Občiansky zákonník I. § 1–459. Komentár. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2008.
- ŠVEC, M. a kol. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.
- TOMAN, J. Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015.

