
**SINE AMICITIA VITAM
EST NULLAM
PRO MEMORIA
PROF. ZDEŇKY GREGOROVEJ**

**SINE AMICITIA VITAM
EST NULLAM**

**PRO MEMORIA
PROF. ZDENĚKY GREGOROVEJ**

Andrea Olšovská – Marek Švec – Jan Horecký (eds.)

leges

Vzor citace:

Olšovská, A., Švec, M., Horecký, J. (eds.) *Sine amicitia vitam est nullam. Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Leges, 2019. 289 s.

Autori

Mgr. Tereza Antlová – prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. – doc. JUDr. Milena Barinková – CSc. – Mgr. Michal Blažek – Mgr. Michal Dittrich, PhD. – doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD. – JUDr. Olga Dvorská – JUDr. Jan Horecký, Ph.D. – JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M. – JUDr. Jana Komendová, Ph.D. – Mgr. Mikuláš Krippel, PhD. – doc. JUDr. Viktor Křížan, PhD. – JUDr. Zuzana Macková, PhD. – PhDr. Adam Madleňák, PhD. – doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc. – JUDr. Andrej Poruban, PhD. – prof. JUDr. et Mgr. Andrea Olšovská, PhD. – JUDr. Monika Seilerová, PhD. – JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D. – prof. JUDr. Věra Štangová, CSc. – doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M. – Mgr. Roman Zapletal – JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD. – JUDr. Jana Žulová, PhD.

Recenzenti

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.
doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

Zborník vedeckých príspevkov je výstupom projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja s názvom „*Prieniky pracovného práva do iných odvetví súromného práva (a vice versa)*“, APVV-18-0443 (zodpovedná riešiteľka projektu prof. JUDr. et Mgr. Andrea Olšovská, PhD.).

Vydalo Nakladateľství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2,
v roce 2019 jako svou 595. publikaci.

Edice Teoretik

Vydání první

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba Gradis

Tisk powerprint, s. r. o., Horoměřice

www.knihyleges.cz

© Andrea Olšovská, Marek Švec, Jan Horecký (eds.), 2019

ISBN 978-80-7502-394-0

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Sine amicitia vitam est nullam : pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej / Andrea Olšovská, Marek Švec, Jan Horecký (eds.). – Vydání první. – Praha : Leges, 2019. – 289 stran. – (Teoretik)

Slovenský a částečně český text, anglická, česká a slovenská resumé

Obsahuje bibliografie a bibliografické odkazy

ISBN 978-80-7502-394-0 (brožováno)

* 349.2 * 34-055.2 * 378.011.3-055.2 * (437.3) * (437.6) * (082) * (082.2)

– Gregorová, Zdeňka, 1952–2018

– pracovní právo – Česko

– pracovní právo – Slovensko

– právničky – Česko – 20.–21. století

– vysokoškolské učitelky – Česko – 20.–21. století

– sborníky

– jubilejní publikace

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

OBSAH

Predslov	9
Slaďování pracovního a rodinného života <i>Věra Štangová</i>	11
Metamorfózy vývoja pracovného práva vo svetle digitálnych foriem práce a konflikt medzi pracou a kapitálom <i>Helena Barancová</i>	21
Smluvní pokuta v pracovněprávních vztazích <i>Jarmila Pavlátová</i>	38
Suspensia pracovných povinností počas výkonu funkcie v odborovom orgáne a/alebo počas činnosti pre odborovú organizáciu <i>Marek Švec – Andrea Olšovská</i>	49
Termínované pracovné zmluvy učiteľov vysokých škôl v Čechách a na Slovensku <i>Milena Barinková – Vladimíra Žofčinová</i>	65
Uznanie dlhu v pracovnom práve <i>Marcel Dolobáč</i>	81
Otázniky nad novelizáciou čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky od 1. júla 2019 <i>Zuzana Macková</i>	90
Fajčenie na pracovisku <i>Viktor Križan</i>	112
Invalidita jako sociální událost <i>Jana Komendová</i>	125

Sankcie za porušenie právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	
<i>Jana Žulová</i>	141
Diskriminace z důvodu věku při skončení pracovního poměru v České republice	
<i>Eva Šimečková</i>	153
Vedoucí zaměstnanec a odpovědnost za škodu v případě odvolání z vedoucí pracovní pozice	
<i>Michal Dittrich</i>	170
Antidiskriminační legislativa v uplynulých 10 letech (ne)rovné odměňování mužů a žen	
<i>Olga Dvorská</i>	176
Ochrana zdravia pedagogických pracovníkov a ich zdravotná spôsobilosť	
<i>Monika Seilerová</i>	190
Právo na návrat do práce po rodičovskej dovolenke a diskriminácia	
<i>Andrej Poruban</i>	212
Podmienky nároku na vdovský dôchodok a jeho výplatu v dôchodkovom poistení Slovenskej republiky	
<i>Mikuláš Krippel</i>	222
Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce	
<i>Zuzana Homer – Adam Madleňák</i>	246
Může český soud omezit svéprávnost?	
<i>Michal Blažek – Jan Horecký</i>	256
Pracovní poměr a tzv. faktický pracovní poměr	
<i>Tereza Antlová – Roman Zapletal</i>	272
Výber publikovaných prác prof. JUDr. Zdeňky Gregorovej, CSc.	283

PREDSLOV

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,
už je to takmer rok, čo nás predčasne a náhle opustila jedna z najvýznamnejších odborníčov na pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia pani profesorka Zdeňka Gregorová.

Opustil nás človek, ktorý vždy nezištne a obetavo pomáhal nielen svojmu najbližšiemu okoliu, ale aj celej pracovnoprávnej rodine v Českej i Slovenskej republike a stal sa neoddeliteľnou súčasťou vytvárania pracovnoprávnej teórie. Hoci nás pani profesorka opustila už takmer pred rokom, všetci cítime, že ak nám na niekom záleží, zostane navždy s nami v našich srdciach a myšlienkach. Ako jedna zo spomienok na život a dielo pani profesorky vznikla u editorov iniciatíva pripraviť publikáciu pani profesorky. Skutočnosť, že pani profesorka bola blízka mnohým z nás, svedčí aj to, že k príprave tohto diela sa pripojili ďalšie kolegyně a kolegovia a mnohí pripojili k svojmu príspevku aj milú spomienku na pani profesorku.

Milá odborná i laická verejnosť, milí čitatelia,
dúfame, že rovnako ako my pri písaní vedeckých príspevkov, tak aj Vy pri čítaní tejto pocty si spomeniete na život a dielo pani profesorky Zdeňky Gregorovej.

Čeť Vašej pamiatke, pani profesorka!

Trnava september 2019

Marek Švec, Andrea Olšovská

Paní profesorka Gregorová patřila k zásadním osobnostem, se kterými bylo možné se jak v osobní, tak akademické, pracovní i odborné rovině v oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení setkat. Velmi si vážím, a bylo mi nesmírnou ctí, že jsem mohl tvůrčíma rukama paní profesorky projít jako doktorand a následně i asistent a odborný asistent na Katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení v Brně – laskavý, ale i až výchovně mateřský přístup, vždy otevřená a přátelská komunikace, odborné vedení i osobní vztah zásadně přispěli k zamilování si oboru i akademické činnosti a formování mojí další životní i profesní dráhy.

Paní profesorce jsem vděčný za mnohé.

Vážená paní profesorko, jsem dlužníkem, bylo mi ctí ...

Jan Horecký

Paní profesorku Gregorovou jsem poznala v době, kdy jsme obě začaly působit na právnických fakultách, ona v Brně, já v Praze. Je tedy možné říci, že jsme spolu prošly celou naší profesní kariérou. Náš vztah byl vždy velice přátelský, jedna druhé jsme si vážily a těšily se na spolupráci a setkávání.

Kromě několika světových a evropských kongresů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení jsme spolu absolvovaly i řadu dalších akcí věnovaných našim oborům. Zdenička byla velmi kolegiální, vždy připravena pomoci radou i skutkem všem kolegům. Výborné organizační schopnosti uplatňovala ve významných akademických funkcích a také např. v dlouholetém organizování pracovních konferencí v Třešti pořádaných Českou společností pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, jejichž duší byla a její jméno je s nimi navždy spojeno. Je do značné míry její zásluhou, že měly nejen vysokou odbornou úroveň, ale probíhaly vždy v přátelské atmosféře, byly místem setkávání kolegů z oblasti teorie i praxe pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

Zdenička byla velmi vzdělaná, často jsme spolu diskutovaly nejen o našich oborech, ale také o historii, kultuře atd. Víím, jak velmi milovala svou rodinu – sestru a její děti. Vážím si toho, že jsem Zdeničku poznala a mohla být její přítelkyní.

Paní prof. Gregorová je jednou z největších osobností v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, uznávanou nejen v České republice, ale i v zahraničí. Byla také výjimečným člověkem. Takovou si ji navždy zachovám ve své paměti.

SLADOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Věra Štangová

Právnická fakulta, Univerzita Karlova, Praha

Abstrakt

Sladování pracovního a rodinného života je dlouhodobě velmi důležitým tématem ve vnitrostátním právu i právu Evropské unie. Opatření v něm přijímaná směřují k možnosti účasti zaměstnankyň i zaměstnanců pečujících o malé děti na trhu práce, zejména po návratu z mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené. Jde hlavně o úpravu v pra-

covním právu a právu sociálního zabezpečení, ale též např. o zajištění zařízení předškolní péče o děti. Problematika sladování se mění a vyvíjí.

Klíčová slova

sladování pracovního a rodinného života, flexibilní formy zaměstnání, zaměstnání na kratší pracovní úvazek, mateřská dovolená, rodičovská dovolená

Abstract

Harmonization of employment and family life has been an important issue in both national and European law for a long time. Measures taken in this respect are aimed at creating opportunities for employees caring for their children to take part in the labour market, in particular for those returning back from their maternity or parental leave. Changes in regulation apply primarily to employment law and social security law, but they are also to ensure that pre-school establishments are available. Harmonization is developing and indicates positive changes.

Key words

harmonization of employment and family life, flexible forms of employment, employment for shorter working hours, maternal leave, parental leave

Sladování rodinného a pracovního života je důležitou problematikou, která je již dlouhodoběji předmětem zvýšeného zájmu odborníků především z oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, ale také politiků a zejména pak zaměstnanců, kteří vychovávají děti – jich se veškerá opatření realizovaná v této oblasti dotýkají bezprostředně. Týkají se všech zaměstnanců, v praxi však především žen, které se stále podílejí na výchově dětí ve větší míře než muži.¹ Jde o problematiku, která se mění a vyvíjí.

Sladit pracovní život se životem rodinným bývá pro rodiče dětí – zejména předškolního věku – značným problémem. Určité řešení nabízejí hlavně flexibilní či atypické formy zaměstnání. Český trh práce v této oblasti ale zatím do značné míry zaostává za státy západní Evropy. V oblasti sladování pracovního a rodinného života dochází k propojování pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Zákoník práce upravuje důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance (mateřskou dovolenou, rodičovskou dovo-

¹ Podrobněji ŠTANGOVÁ, V. Work-Life Balance in the Czech Republic. In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K. (eds.). *Labour Law and Social Protection in a Globalized World, Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 323–328. ISBN 978-94-035-0093-5.

nou atd.) bez nároku na náhradu mzdy, předpisy práva sociálního zabezpečení upravují hmotné zabezpečení při těchto překážkách v práci.²

Jaké jsou nejznámější formy flexibilních zaměstnání?

Jednou z nejvýznamnějších forem flexibilního zaměstnání, která je často využívána ženami, je práce na kratší pracovní dobu. V praxi je obvykle označována jako „kratší pracovní úvazek“ – právní úprava však tento název nezná. Jedná se o práci, která trvá méně, než je stanovená týdenní pracovní doba, jež podle § 79 odst. 1 zákoníku práce činí 40 hodin týdně. Jak stanoví § 241 odst. 2 ZP, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let a další uvedení zaměstnanci mají právo na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby na základě své žádosti. Zaměstnavatel je povinen jim vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jedná se o právo, které – v případě záporného stanoviska zaměstnavatele – může oprávněný zaměstnanec uplatnit u příslušného soudu. Oprávněnému zaměstnanci přísluší mzda nebo plat odpovídající této kratší době. Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele jak o kratší pracovní dobu, tak i o jiné její rozvržení, než je u zaměstnavatele obecně stanoveno. Je tedy možné, aby zaměstnanec např. pracoval pouze některé dny v týdnu. Obvykle se takovýto způsob práce označuje jako „stlačený pracovní týden“.

Dostí závažným problémem zde stále zůstává otázka posouzení vážnosti provozních důvodů. Podle příslušné judikatury Nejvyššího soudu ČR je pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele rozhodující hlavně vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje kratší pracovní doba oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je pak dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele). Judikáty vysvětlující pojem „vážné provozní důvody“ sice existují, přesto však tento pojem činí v praxi stále problémy. Nechuť některých zaměstnavatelů umožňovat kratší pracovní úvazky je značná.

² Podrobněji: ŠTANGOVÁ, V. The Relationship between Social Security Law and Labour Law. In: *The Lawyer Quarterly*, roč. 7, č. 4. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, 2017, s. 255–268. ISSN 1805-8396.

Kratší pracovní úvazek v sobě skrývá i určitá negativa – např. to, že u některých druhů práce může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat v podstatě stejný rozsah práce jako u úvazku na stanovenou týdenní pracovní dobu.³

Podle údajů Eurostatu patří Česká republika – a podobně i Slovenská republika – ke státům s nejnižším podílem zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. V ČR činí podíl kratších úvazků na celkovém počtu obsazovaných pracovních míst v posledních letech cca 6 %, v Evropské unii až 20 %. Na kratší pracovní úvazek pracuje v ČR cca 10 % celkového počtu zaměstnaných žen, v Rakousku 45 % a v Nizozemí téměř 80 %.

Práce z domova (home office, home working)

Zákoník práce v současné době práci z domova výslovně neupravuje. V ust. § 317 ZP pouze stanoví, že práce může být vykonávána i jinde než na pracovišti zaměstnavatele. V praxi jsou obvykle s tímto výkonem práce zaměstnanci a někdy i zaměstnavateli spojována velká očekávání. Tato forma práce může být pro zaměstnance skutečně velmi výhodná, avšak může představovat i určitá rizika. Vzhledem ke všem individuálním okolnostem je třeba vždy zvážit, kdy je možné nechat zaměstnance pracovat z domova s možností flexibilního rozvržení doby strávené prací a kdy je nutná jeho přítomnost na pracovišti. Ne všechny druhy prací je vhodné vykonávat pouze z domova. Častěji je možné se setkat s prací, která je rozvržena mezi práci na pracovišti a práci doma než s výhradní prací z domova.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že umožní zaměstnanci práci z domova, musí si být oba vědomi toho, že tato práce s sebou nese především určité technické nároky. Zaměstnanec musí mít k dispozici počítač a připojení k internetu, aby byla zajištěna komunikace se zaměstnavatelem a dalšími zaměstnanci. Zaměstnanec si musí být dále vědom zejména toho, že domácí prostředí (nebo prostředí, kde zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele mimo jeho pracoviště) může kromě nesporných výhod mít i nevýhody, které mohou narušovat pracovní soustředění, zejména pokud jsou v domácnosti malé děti. Může také docházet ke ztrátě pracovních i sociálních kontaktů, zaměstnanec se může cítit sociálně izolován. Zaměstnanci si někdy stěžují,

³ K flexibilním formám zaměstnání pod. též – ŠTANGOVÁ, V. Aktuální otázky zaměstnávání žen. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 159–171. ISBN 978-80-7478-97-5.

že prakticky dochází ke stírání rozdílů mezi pracovní dobou a dobou odpovědnosti, zaměstnavatelé naopak zastávají názor, že zaměstnanec je pro ně někdy nedostupný. Práce z domova vyžaduje především velkou kázeň ze strany zaměstnance a vytvoření odpovídajícího systému ze strany obou účastníků pracovního poměru pro vhodné fungování práce z domova. Především musí být dána jasná pravidla a časové hranice.

Pro zaměstnavatele je práce zaměstnance z domova výhodná především tím, že se sníží jeho provozní náklady. Určité problémy ovšem mohou nastat v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel má vůči zaměstnancům pracujícím doma stejné povinnosti jako vůči těm, kteří pracují na jeho pracovišti, nemá však možnost jejich přímé kontroly. Je povinen je seznámit s příslušnými pravidly dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, proškolit je a také je informovat o případných rizicích práce vykonávané doma.

Sdílené pracovní místo (job sharing)

Ke snazšímu sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců má přispět i nový právní institut – sdílené pracovní místo. Obsahovala ho novela zákoníku práce, která měla nabýt účinnosti dnem 1. 7. 2019, legislativní proces však nebyl úspěšně ukončen. Očekává se, že bude obsažen i v další novele zákoníku práce. Navrhovaná úprava měla umožnit, aby si nejméně dva zaměstnanci mohli sami po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb, čímž by se vytvořilo tzv. sdílené pracovní místo. Podmínkou jeho zavedení je uzavření individuální dohody mezi zaměstnavatelem a každým dotýčným zaměstnancem. V dohodě je nutné vyřešit způsob rozvrhování pracovní doby, a to zejména stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. Další podmínkou bylo, aby se jednalo o zaměstnance v pracovním poměru se stejným druhem práce a sjednanou kratší pracovní dobou, přičemž souhrn sjednané pracovní doby všech zaměstnanců by nesměl překročit stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 ZP.

Pojem sdílené pracovní místo se již v současné době užívá v teorii i praxi a zejména pak v pracovněprávní doktríně a projektech, které apelují na jeho zakotvení do zákoníku práce. Ani tento institut však není bez problémů. Někdy je obtížné najít dva zaměstnance, kteří by se chtěli střídat tak,

aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. I způsob rozvrhování pracovní doby může být obtížný, zaměstnanci mají obvykle zájem především o dobu odpovídající režimu mateřských škol. Navrhovaná úprava neumožňovala zaměstnavateli a zaměstnanci stanovit si obecnou povinnost zástupu v dohodě pro zavedení sdíleného místa.

Zákoník práce Slovenské republiky upravuje dělené pracovní místo v § 49a. Pojem „pracovní místo“ však nezakotvuje. V obecném smyslu slova jde o konkrétní pracovní pozici, která by měla korespondovat druhu práce tak, jak je smluvními stranami dohodnutý v pracovní smlouvě. Z názvu institutu dělené pracovní místo vyplývá, že nejméně dva zaměstnanci mají v pracovní smlouvě dohodnutou stejnou pracovní pozici, při jejímž výkonu participují formou částečného pracovního úvazku. Dělené pracovní místo předpokládá, že nejen druh práce a příslušnou pozici musí mít dva zaměstnanci stejné, ale v převažující míře případů i místo výkonu práce, a dokonce i mzdové podmínky, protože se zaměstnanci podílejí na stejné pracovní činnosti.⁴

Dalšími atypickými zaměstnáními jsou např. pracovní poměr na dobu určitou a činnost vykonávaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená

V posledních několika letech je možné se setkat – zejména v českých sdělovacích prostředcích – s názorem, že délka mateřské dovolené a rodičovské dovolené je jednou z hlavních příčin obtížného návratu žen do práce, že brzdí jejich profesní kariéru. V této souvislosti chci upozornit, že u neprávnicků rodičovská dovolená a mateřská dovolená obvykle splývají, nebývají rozlišovány. Stejně tak se často nedělá rozdíl mezi dávkou poskytovanou po dobu mateřské dovolené (peněžitá pomoc v mateřství – dávka nemocenského pojištění) a dávkou poskytovanou během rodičovské dovolené (rodičovský příspěvek – dávka státní sociální podpory). Všechny tyto instituty bývají překvapivě někdy nazývány – jak je možno slyšet či číst – slovem „mateřská“. Tyto pojmové nejasnosti často působí v praxi značné problémy.

Mateřská dovolená je v ČR jedna z nejdelsích v Evropě, což je dáno především celkovým pojetím rodinné politiky a přístupu k rodině v ČR. Je po-

⁴ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 487–488. ISBN 978-80-89603-53-4.

skytována v rozsahu 28 týdnů a jde-li o vícedětný porod, v rozsahu 37 týdnů. Zde je nutno zdůraznit, že čerpat mateřskou dovolenou je právem ženy, nikoli její povinností. Dle § 195 odst. 5 zákoníku práce však mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (s výjimkou ust. § 198 odst. 2 zákoníku práce) před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Je na každé ženě, aby sama posoudila, v jakém rozsahu chce čerpat mateřskou dovolenou.

Určitým problémem je zde skutečnost, že zákoník práce nestanoví zaměstnankyni povinnost oznámit zaměstnavateli, že je těhotná. Nestanoví ani, od kdy je zaměstnavatel povinen považovat ženu za těhotnou a poskytnout jí z tohoto důvodu zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích. S ohledem na dodržování zvláštních povinností vůči těhotným zaměstnankyním je možné vycházet z názoru, že zaměstnavatel by měl považovat za těhotnou každou zaměstnankyni, která mu své těhotenství oznámí, i když o jeho existenci zatím nemá lékařské potvrzení. To je zpravidla vydáváno až po určité době trvání těhotenství.⁵

Podle § 196 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout k prohloubení péče o dítě zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Matce přísluší rodičovská dovolená po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Jeden z rodičů pobírá na nejmladší dítě v rodině rodičovský příspěvek ve výši 220 000 Kč, resp. 330 000 Kč v případě „vícerčat“. Od 1. 1. 2020 se tato dávka zvýší na 300 000 Kč, resp. na 450 000 Kč. Dávka může být poskytována nejdéle do čtyř let věku dítěte.⁶

Za důležité považuji to, oč usiluje Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů – pořádání rekvalifikačních kurzů a dalších školení pro zájemce o zaměstnání, jimiž jsou rodiče na rodičovské dovolené. Cílem je udržet jejich kvalifikaci a tím usnadnit opětovný návrat na trh práce. Je rovněž vhodné motivovat zaměstnavatele tak, aby měli zájem o udržení kontaktu s rodiči na

⁵ Pod. též: ŠTANGOVÁ, V. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. In: BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 295–301. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁶ Rodič může pobírat rodičovský příspěvek i když je výdělečně činný, a to bez ohledu na výši příjmu. Musí však zajistit řádnou, celodenní a osobní péči o nejmladší dítě v rodině, které zakládá nárok na dávku. Jestliže toto dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku a nedosáhlo věku 2 let, poskytuje se dávka pouze tehdy, pokud návštěva dítěte v těchto zařízeních nepřesáhne určitou dobu stanovenou zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. U dětí starších 2 let se návštěva předškolního zařízení již nesleduje.

rodičovské dovolené. Ve sledované oblasti je důležitá i činnost Výboru pro sladění osobního, soukromého a rodinného života, který působí v rámci odělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Tento výbor především analyzuje situaci v oblasti sladování a navrhuje potřebná opatření.

S účinností od 1. 2. 2018 byla zavedena nová dávka nemocenského pojištění – otcovská poporodní péče (otcovská). Jejím účelem je podpořit sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců a zároveň zapojit muže-otce do péče o nově narozené dítě i jeho matku krátce po porodu. Dávka je poskytována po dobu jednoho týdne nejdéle do šesti týdnů po narození dítěte nebo převzetí dítěte do péče, pokud dítě nepřesáhlo 7 let věku. V ČR není upravena otcovská dovolená jako ve většině evropských zemí. Chce-li zaměstnanec pobírat otcovskou poporodní péči, požádá o rodičovskou dovolenou, kterou je mu zaměstnavatel povinen poskytnout.

Zařízení pro děti předškolního věku

Jako jedna z nejdůležitějších bariér pro návrat žen do práce po mateřské dovolené či rodičovské dovolené je často uváděna nedostačující kapacita a dostupnost předškolních zařízení. Kapacity formálních zařízení pro děti do 3 let výrazně poklesly začátkem 90. let. Tehdy se totiž začal prosazovat názor, že pro děti do 3 let věku je nevhodnější péče v rodině, protože to je doba, kdy dítě vyžaduje největší péči, kdy se formuje jeho charakter. Řada jeslí i mateřských škol byla zrušena.⁷ Brzy se však začalo ukazovat, že toto rušení bylo předčasné. K 31. 12. 2013 byly jesle jako zdravotnická zařízení vyjmuty z právního řádu bez náhrady. Hovořilo se o nutnosti změny koncepce péče o děti do 3 let věku. I v současné době však některé jesle stále přetrvávají, dokonce se začíná uvažovat o jejich znovuzavádění.

Přijetím zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (zákon o dětské skupině), jehož návrh připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, došlo k nastavení základních parametrů služby péče o dítě na nekomerční bázi. Dětské skupiny umožňují udržet kontakt rodiče se zaměstnáním v době péče o dítě a jeho postupný návrat nebo vstup na trh práce, a to s ohledem na strategii rodiče při sladění jeho pracovního a rodinného života. Do určité míry jsou hrazeny z eurofondů.

⁷ V roce 1990 existovalo v ČR něco přes 1000 jeslí, v roce 2010 už pouze 46 těchto zařízení.

Na straně jedné se jako pozitivum dětských skupin uvádí, že nepodléhá tak náročným zdravotním, technickým, vzdělávacím či personálním požadavkům jako jiná předškolní zařízení. Na straně druhé je však nutné mít na zřeteli, zda právě toto je pro výchovu nejmenších dětí správné. Především není snadné sloučit v jedné skupině výchovu dětí různého věku. Přesto je možné konstatovat, že řada dětských skupin v současné době funguje dobře.

Velká pozornost je otázkám sladování pracovního a rodinného života věnována v Evropské unii. Jako aktuální počín je možno uvést směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18 EU. Během tříleté transpoziční lhůty bude třeba implementovat do vnitrostátní právní úpravy změny, které tato směrnice přináší. Například zařazení práce z domova mezi úpravy pracovního poměru, které mohou zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnanci pečující o závislou osobu po zaměstnavateli požadovat. Ten jejich žádosti bude povinen vyhovět, nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody (§ 241 odst. 2 zákoníku práce). Rodičovská dovolená má být vyčerpána do 8 let věku dítěte. Směrnice dále upravuje např. právo otců čerpat krátkou dovolenou nejméně 10 pracovních dnů u příležitosti narození dítěte.

Závěr

Sladování pracovního a rodinného života je dlouhodobě významnou a stále aktuální problematikou. Mnohé již bylo v této oblasti učiněno, ale stále existují určité rezervy. Přijímaná opatření mají umožnit především větší flexibilitu forem práce a přispět tak nejen ke snazšímu návratu žen do práce po mateřské dovolené a rodičovské dovolené, ale i k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce, k jejich lepší zaměstnatelnosti. Ta je totiž ve srovnání s matkami starších dětí, a zejména ve srovnání s muži, horší. Jde zde také o to, aby byla příslušná stávající právní úprava v předmětné oblasti důsledně dodržována.

Problémem je i rozdíl v odměňování mužů a žen, který činí v posledních letech více než 20 % a řadí tak ČR na jedno z posledních míst v Evropské unii. Nízké odměňování žen se promítá do životní úrovně rodin a později i do výše jejich starobních důchodů.

Bariérou ve sladování pracovního a rodinného života je stále nedostačující kapacita předškolních zařízení. Je tedy na místě zvyšovat tyto kapacity a současně i kvalitu péče o děti, kterou poskytují.

Literatura

- [1] BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce. Komentár.* 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 487–488. ISBN 978-80-89603-53-4.
- [2] ŠTANGOVÁ, V. *Aktuální otázky zaměstnávání žen.* In: PIHCRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 159–171, ISBN 978-80-7478-97-5.
- [3] ŠTANGOVÁ, V. *Work-Life Balance in the Czech Republic.* In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K. (eds.). *Labour Law and Social Protection in a Globalized World, Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy.* Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 323–328. ISBN 978-94-035-0093-5.
- [4] ŠTANGOVÁ, V. *The Relationship between Social Security Law and Labour Law.* In: *The Lawyer Quarterly*, roč. 7, č. 4. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, 2017, s. 255–268. ISSN 1805-8396.
- [5] ŠTANGOVÁ, V. *Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.* In: BĚLIANA, M. *Pracovní právo.* 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 295–301. ISBN 978-80-7400-283-0.
- [6] ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

Kontaktní údaje na autora:

prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.
Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
e-mail: stangova@prf.cuni.cz

Milá Zdeňka,

s láskou a vdakou si na Teba spomínam. Ďakujem Ti za to, že výraznou mierou si nám roky bola nápomocná pri vedeckej výchove našich doktorandov v odbore pracovného práva, pri kvalifikačnom raste našich učiteľov nielen ako recenzentka dizertačných, ale aj habilitačných prác a oponentka pri vymenúvacom konaní. Krátky čas si bola aj našou internou kolegyňou na fakulte.

Ďakujem Ti, že si sa vždy s ochotou a profesijnou angažovanosťou pravidelne zúčastňovala mnohých našich vedeckých a odborných podujatí. Skromnosť a súčasne kompetentnosť, ktoré z Teba vyžarovali, sa nedali prehliadnuť. Mali sme pri Tebe dobrý pocit, pretože si bola naplnená vždy pokojom a pozitívnou energiou. Preto aj my sme sa vždy radi zúčastňovali vedeckých podujatí pracovného práva vašej fakulty, na ktorej si desaťročia pôsobila nielen ako prodekanka, ale aj prorektorka. S láskou spomínam najmä na každoročné vedecké stretnutia organizované v Třešti, na organizovaní ktorých si mala najvýznamnejší osobný podiel.

Za tvoje mimoriadne zásluhy pri rozvoji našej fakulty si bola ocenená Zlatou medailou Nadácie Štefana Lubyho a ďalšími vyznamenaniami.

Naše posledné osobné stretnutie bolo len pár týždňov predtým, než si od nás odišla. Aj pri ňom sme riešili otázky profesijného rastu našich kolegov. Vtedy som sa ani len nenazdala, že je to skutočne posledné stretnutie a už nikdy v budúcnosti sa nevidíme.

Čeť Tvojej pamiatke!

METAFORMÓZY VÝVOJA PRACOVNÉHO PRÁVA VO SVETLE DIGITÁLNYCH FORIEM PRÁCE A KONFLIKT MEDZI PRÁCOU A KAPITÁLOM¹

Helena Barancová

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

¹ Vedecký príspevok pripravený v rámci riešenia výskumného projektu APVV-18-0443:

Abstrakt

Nové formy a spôsoby práce pod vplyvom postupujúcej digitalizácie pracovných procesov v súčasnosti výrazne narušujú právne modely tradičných pracovnoprávných vzťahov, v ktorých je zamestnanec chránený právnym poriadkom v pracovnom pomere uzatvorenom na dobu neurčitú a na ustanovený rozsah týždenného pracovného času. V dôsledku procesu digitalizácie sa v celej Európskej únii medzročne znižuje počet pracovných zmlúv na dobu neurčitú a na ustanovený rozsah týždenného pracovného času. Ekonomika je založená na digitálnych platformách, ktoré majú potenciál naďalej rásť najmä v oblasti služieb, kde jednotlivec vykonáva prácu prostredníctvom internetu. Platformové hospodárstvo vytvára nové právne modely, ktoré idú nad rámec tradičného rámca dvojstranných pracovných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Medzi dodávateľom práce a uchádzačom o zamestnanie existuje digitálna platforma, ktorá v niektorých prípadoch pôsobí iba ako sprostredkovateľ medzi dodávateľom práce a uchádzačom o zamestnanie. V praxi sa však často vyskytujú aj právne situácie, v ktorých sa digitálna platforma nachádza v právnom postavení zamestnávateľa. Závety analýzy prinášajú tvorivé návrhy autorky, ako v súlade s právnym poriadkom posúdiť nové formy práce vykonávané prostredníctvom digitálnych platform, ktoré zaznamenávajú výrazný progres v porovnaní so súčasnou pracovnoprávnou úpravou.

Kľúčové slová

nové formy a spôsoby výkonu práce, digitalizácie práce, pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas.

Abstract

New forms and ways of working under the influence of progressing digitization of work processes nowadays significantly „disrupt“ legal models of traditional labour law relations in which an employee is legally secured by an indefinite and full-time employment. Due to the digitization process, the number of indefinite-term and full-time employment contracts is decreasing from year to year throughout the European Union. The economy is based on digital platforms, which have the potential to continue to grow, especially in the area of services where an individual performs his/her work via the Internet. The platform economy creates new legal models that go beyond the traditional framework of bilateral employment relationships between the employee and the employer. There is a digital platform between the work supplier and the jobseeker which, in some cases, acts only as an intermediary between the work supplier and the jobseeker. In practice, however, are frequent also legal situations in which the digital platform occurs in the legal position of an employer. The conclusions of the analysis bring creative author's suggestions on how to grasp legally the new forms of work carried out through digital platforms, the development of which has a significant advance in relation to the current labour law regulation.

„Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, zodp. riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Key words

new forms and ways of working, digitization of work, full-time employment

Namiesto úvodu

Práca tvorí pevnú súčasť dejín ľudstva. Počiatky pracovného práva nachádzame už v 17. storočí pred Kristom v Chammurapiho zákonníku a Zákonníku Chetitskej ríše, v ktorých bola zachytená právna úprava predovšetkým odmeňovania za prácu.

Podľa knihy *Exodus* verš 20, 8,11 Boh prikazuje: „*Šesť dní budeš pracovať a tvojiť všetky svoje diela, siedmy deň je však sobota Pána. Vtedy nebudeš konať nijakú prácu ani Ty, ani tvoj syn, ani tvoj sluha ani Tvoja slúžka, ani tvoj dobytok, ani cudzinec, ktorý býva v Tvojich bránach.*“ Na uvedenom biblickom texte je zaujímavé, že zákaz pracovať v deň Pána sa vzťahuje na všetkých včítane sluhov a cudzincov. Kniha *Levitikus* verš 19, 13-14 obsahuje nielen zákaz vykorisťovania zo strany zamestnávateľa, ale výslovne poukazuje aj na povinnosť zamestnávateľa vyplácať mzdu za vykonanú prácu: „*Ja som Pán, neutláčaj a neokrádaj svojho blížneho. Mzda robotníka nech neostáva v Tvojich rukách do druhého rána.*“ V knihe *Deuteronomium* vo veršoch 24-14, 15 nachádzame: „*Neodpri plácu biednemu a chudobnému, či už je brat alebo cudzinec, ktorý býva s tebou v krajine a v mojom bydlisku. Vyplatíš mu mzdu ešte v ten deň pred západom slnka, lebo závisí od nej jeho život, aby nevolal k Pánovi a aby sa ti to nezapočítalo za hriech.*“

Pracovné právo v starom Ríme je doteraz základom právnej kultúry v Európe. Postupným vývojom zmluvných typov sa vyprofilovala pracovná zmluva – *locatio conductio operarum*, zahrnutá pod nájomné zmluvy, ako aj zmluva o dielo – *locatio conductio operis*.

Požiadavka ľudskej dôstojnosti človeka a dôstojnosti ľudskej práce ako vysokej hodnoty sa objavili už dávno pred Veľkou francúzskou revolúciou.

Za počiatok moderného pracovného práva sa považuje obdobie prvej priemyselnej revolúcie, začiatok 19. storočia. Pracovnoprávne vzťahy dovtedy tvorili súčasť čisto súkromnoprávných vzťahov, do ktorých štát nezasaňoval žiadnym ochranným zákonodarstvom. Až v čase, keď miera vykorisťovania robotníkov dosiahla neželateľnú a neznesiteľnú úroveň, začal štát zasahovať do tejto dovtedy číro súkromnoprávnej sféry verejnoprávnym ochranným zákonodarstvom a položil tak základy samej podstaty pracovného práva ako právneho odvetvia s hybridnou právnou povahou, integru-

júcou prvky súkromného práva s prvkami verejného práva. Z hľadiska svojej podstaty je pracovné právo doteraz z veľkej časti súkromným právom s veľmi výraznými prvkami verejného práva, čo sa prejavuje aj v jeho základných funkciách, v ktorých dominantnú úlohu zohráva ochranná funkcia pracovného práva.

Veľký význam pri vzniku a ďalšom rozvoji pracovného práva mala pápežská encyklika *Rerum novarum*, ktorá zásadným spôsobom vyjadrila stanovisko Katolíckej cirkvi k základným sociálnym otázkam vtedajšej doby a ktoré by sa dali zovšeobecniť ako postoj Katolíckej cirkvi ku „vztahu práce a kapitálu“. Encyklika výrazným spôsobom prioritizuje prednosť práce pred kapitálom a osobitne podčiarkuje potrebu dôstojnej práce a osobnej dôstojnosti robotníkov vykonávajúcich závislú prácu. Riešenie prednosti práce pred kapitálom sa všeobecne považuje za „starú sociálnu otázku“. Na uvedení encykliku nadviazali ďalšie pápežské encykliky, napr. *Centesimus annus*, ktoré až do súčasnosti tvoria jadro sociálnej náuky Katolíckej cirkvi.

Vzťah práce a kapitálu, resp. konflikt medzi prácou a kapitálom má podstatný právny význam aj v súčasnosti. Aj v období digitálnych foriem práce sa odohráva „neľahký zápas“ o to, či kapitál má, alebo bude mať prednosť pred prácou, alebo práca bude mať prednosť pred kapitálom. Z týchto najvšeobecnejších hľadísk „stará sociálna otázka“ je stále aktuálnou otázkou aj v ére digitálnych foriem práce, keď by bolo potrebné položiť určité právne rámce a limity vzťahu práce a kapitálu tak, aby závislá práca nebola len „služkou“ kapitálu.

Prácou uskutočňovanou pomocou digitálnych platforiem získava jej odberateľ stále vyšší zisk pri stále nižších nákladoch na pracovnú silu. Tak ako v časoch prvej priemyselnej revolúcie, keď sa pracovné právo „vymklo“ z lona občianskeho práva a verejnoprávnymi zásahmi štátu začala byť uprednostňovaná práca pred kapitálom, tak v súčasnosti nové digitálne formy práce naopak vytvárajú tlak na vytesňovanie časti pracovných vzťahov, ktoré sa viac alebo menej vymykajú štandardným formám, do oblasti občianskeho práva alebo obchodného práva. Z nových neštandardných foriem práce podmienených dynamicky postupujúcou digitalizáciou profitujú najväčší hospodárski giganti nielen na národnej, ale aj nadnárodnej úrovni. Práca cez online pôsobiace digitálne platformy šetrí podnikateľovi náklady na pracovné sily a posúva zamestnanca do statusu samostatne zárobkovo činnnej osoby zodpovednej za seba bez toho, aby odberateľ práce niesol určitú ťarchu rizika vykonávanej práce. Deje sa to v početnej miere aj napriek tomu, že fyzické osoby vykonávajúce tieto neštandardné zamestnania nezodpovedajú čas-

to elementárnym znakom podnikateľa a ich práca nevykazuje elementárne znaky podnikania.

Časť odbornej literatúry v zahraničí označuje nové spôsoby a druhy práce podmienené digitalizáciou pracovných procesov vznikajúce pod vplyvom vedeckého pokroku za novodobé otroctvo, ktoré na začiatku tretieho tisícročia a začiatku štvrtej priemyselnej revolúcie opäť rieši základnú sociálnu otázku vzťahu práce a kapitálu nie v prospech práce, ale v prospech kapitálu.²

Práca vykonávaná pomocou informačných technológií vyvoláva rôzne druhy nových sociálnych rizík najmä v oblasti dodržiavania maximálnych limitov pracovného času a času odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale aj právne nekorektného zasahovania do práva na súkromný život, osobitne do práva na ochranu osobných údajov.

Ide o prevažnú časť digitálnych foriem práce, výkonom ktorých zamestnanec nie je spôsobilý zabezpečiť živobytie pre seba a pre svoju rodinu. Práca vykonávaná modernými digitálnymi technológiami, ako napr. *crowdworking*, *smartworking* alebo iné formy, ktoré sú uskutočňované cez online pôsobiacie platformy, sa na rozdiel od „štandardných“ prác v predchádzajúcom období vo významnej miere individualizuje. Zamestnanec pracuje sám, autonómne, nezačleňuje sa do kolektívu ostatných zamestnancov.

Digitálne formy práce – predmet pracovného práva alebo obchodného práva?

V týchto neľahkých časoch pre súčasný stav a ďalší rozvoj pracovného práva by pracovné právo malo rozšíriť svoj tradičný rozsah pôsobnosti a pojať do svojho predmetu aj menej tradičné formy práce včítane prevažnej väčšiny digitálnych foriem práce. Ich prenechanie úprave občianskeho či obchodného práva by nebolo právne korektné a v blízkej či vzdialenejšej budúcnosti by sa mohol uvedený vývoj vypomstiť nielen pracujúcim, ktorí by stratili základnú sociálnoprávnu ochranu, ale aj celej spoločnosti, najmä porušením sociálneho zmiernu v spoločnosti.

Doterajšie dejiny ľudstva celkom jasne dosvedčujú, že zásada zmluvnej voľnosti sama osebe v oblasti práva nie je spôsobilá odstrániť nerovnakú pozíciu medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom pri výkone závislej

² STANĚK, P., IVANOVÁ, P. *Spoločnosť 5.0 – Ekonomika budúcnosti?* Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 160 a n.

práce. Aj v období rozvoja nových digitálnych foriem práce sa ukazuje, že individuálna zmluvná voľnosť pri výkone závislej práce vyžaduje výrazné obmedzenia v prospech zamestnancov. Otázkou sociálnej nerovnosti v pracovnoprávných vzťahoch nie je možné vyrovnáť prostredníctvom občianskeho práva alebo obchodného práva.

Zamestnávateľa chcú vyrábať so stále vyšším ziskom a so stále nižšími nákladmi.

Aj v epoche rozvoja digitálnych foriem práce základná sociálna otázka *„konflikt medzi kapitálom a prácou nezmenil svoju podstatu, aj keď sa ukazuje, že viac ako pracovné právo v sociálnoprávnej ochrane zamestnancov pracujúcich v digitálnych formách práce zaostáva systém sociálneho zabezpečenia.“*³

Digitalizácia práce ako „megatrend“ v hospodárskom aj spoločenskom živote vyžaduje predovšetkým definičné rozhraničenie medzi prácou vykonávanou na základe pracovnej zmluvy a prácou vykonávanou na inom právnom základe. Základom aj pre nové digitálne časy je správne vymedzenie pojmu zamestnanec, ktoré by zodpovedalo aj prevažnej časti digitálnych foriem práce, pretože v súčasnosti stále zostáva sporným, do akej miery možno individuálne pracovné právo použiť na niektoré nové digitálne formy práce.

Aj v európskom meradle ide o určitý „chaos“ pri pokusoch o správne ohraničenie pôsobnosti pracovného práva vo vzťahu k občianskemu právu či obchodnému právu. K riešeniu týchto závažných otázok je potrebný zodpovedný prístup najmä zo strany zákonodarcu. Decentralizácia pracovného života prostredníctvom najmä platformovej práce a jej zásadná individualizácia kladie pre najbližšiu budúcnosť pred zákonodarcu hlavnú otázku, či takéto nové formy práce ešte zodpovedajú pojmu závislej práce. Pri úvahách, že by nové digitálne formy práce nezodpovedali pojmu závislej práce, je na mieste uvažovať buď o zmene koncepcie závislej práce tak, aby pojala aj nové digitálne formy práce, alebo uvažovať o právnej legitimizácii nového voľnejšieho pracovnoprávneho vzťahu popri pracovnom pomere a pracovnoprávných vzťahoch založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Model samotných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nepredstavuje dostatočný právny základ pre výkon digitálnych foriem práce.

³ PIKETTY, T. *Kapitál v 21. storočí*. Kapitola č. 7. Bratislava: Ikar, 2015; SPITZER, M. *Digitálna demencia*. Bratislava: Slovenský spisovateľ, 2010. 208 s.; TORNIELLI, A., GALEAZZI, G. *Pápež František: Táto ekonomika zabíja*. Bratislava: Fortuna libri, 2015. 176 s.

Bolo by veľmi nesprávne ďalší vývoj neštandardných foriem práce ponechať len vlastnému vývoju, a tým ich nechať bez primeranej sociálnoprávnej ochrany zo strany pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Do uvedeného, relatívne intenzívneho vývoja neštandardných foriem práce, musí vstúpiť zákonodarca, ktorému aj orgány EÚ a právo EÚ v posledných obdobiach adresujú nemálo výziev o potrebe primeranej sociálnoprávnej ochrany všetkých foriem práce bez ohľadu na právny základ ich založenia.⁴

Pritom ide o nové výzvy vo vzťahu k národným zákonodarcom členských štátov EÚ nielen v oblasti pracovného práva, ale hlavne v oblasti práva sociálneho zabezpečenia. Doterajšia prax ukazuje na stále sa rozširujúcu kategóriu fyzických osôb vykonávajúcich rôzne digitálne spôsoby a formy práce, ktoré nemožno celkom dobre vtiesnať do existujúceho pojmu zamestnanec, tak ako ho podľa právneho stavu *de lege lata* vymedzuje § 11 ods. 1 Zákonníka práce pre absenciu hlavne znaku osobnej závislosti. Nové digitálne formy práce nenapĺňajú v prevažnej väčšine prípadov ani pojem samostatne zárobkovo činná osoba pre absenciu základných znakov podnikania.

S cieľom chrániť stále sa rozširujúce neštandardné zamestnania vyvstáva otázka, či príliš rigidné vymedzenie pojmu zamestnanec v § 11 ods. 1 Zákonníka práce, či pojmu závislá práca v § 1 ods. 2 Zákonníka práce vo svojich právnych následkoch v blízkej budúcnosti nespôsobí, že relatívne veľká časť subjektov vykonávajúcich neštandardné atypické zamestnania sa dostane pod právnu úpravu Obchodného zákonníka. Takýto vývoj v „sociálnoprávnej ochrane“ fyzických osôb pracujúcich v neštandardných atypických zamestnaniach pod reguláciou obchodného práva je do budúcnosti neželateľný.

Je v zásadnom rozpore s ochrannou funkciou pracovného práva a súčasne v rozpore s doterajším stavom a budúcim smerovaním pracovnoprávnej legislatívy v práve Európskej únie.

Ak vychádzame z presvedčenia, že nielen pracovná kategória zamestnancov v zmysle § 11 Zákonníka práce, ale aj pracovná kategória samostatne zárobkovo činných osôb si zasluhujú sociálnoprávnu ochranu, bolo by chybou prehliadať potrebu sociálnoprávnej ochrany jednej čoraz viac početnej pracovnej „medzikategórie“, ktorá nespĺňa ani znaky pojmu „zamestnanec“, ani znaky pojmu „samostatne zárobkovo činná osoba“. Nebolo by dobré dopustiť, aby fyzické osoby pracujúce cez rôzne typy digitálnych platforiem ostali

⁴ Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. 1. 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv. Návrh odporúčania Európskej komisie o prístupe k sociálnej ochrane pre zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby z 13. 3. 2018. 2018/0059 (NLE) (COM).

„stratenou generáciou“ bez primeranej pracovnoprávnej a sociálnoprávnej ochrany.

Dynamický vývoj digitalizácie pracovných procesov súčasne kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok členských štátov, aby na jednej strane podporoval ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a na druhej strane, aby zabezpečil dostatočnú sociálnoprávnu ochranu nielen zamestnancov v štandardných pracovných pomeroch, ale aj v atypických zamestnaniach a súčasne garantoval sociálnoprávnu ochranu aj pre samostatne zárobkovo činné osoby.⁵

K rozvoju pracovného práva pri uspokojovaní potreby optimálneho právneho krytia všetkých foriem zamestnania významným spôsobom prispelo a prispieva aj právo EÚ najmä v otázkach rovnosti odmeňovania, antidiskriminačného práva a stálym rozširovaním sekundárneho práva osobitne v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V súčasnosti pracovné právo EÚ kladie pre národných zákonodarcov kvalitatívne nové požiadavky pri zabezpečení sociálnoprávnej ochrany všetkých foriem zamestnania bez ohľadu na to, na akom právnom základe vznikli.

Bude to dozaista predovšetkým pracovné právo EÚ, ktoré do blízkej či vzdialenejšej budúcnosti neumožní vývoj, aby členské štáty EÚ podriadili neštandardné formy práce (osobitne digitálne formy práce) právnenému režimu občianskoprávných alebo obchodnoprávných vzťahov.

Čo by bolo potrebné urobiť pri regulácii pracovného práva do najbližšej budúcnosti?

Pretože rozvoj digitalizácie pracovných procesov nemožno zastaviť, je na mieste otázka legislatívneho určenia právneho statusu „digitálny zamestnanec“, resp. „ekonomicky závislá osoba“ buď prostredníctvom reformy doterajších pojmov pracovného práva, alebo ich doplnením o novú kategóriu zamestnancov nachádzajúcu sa na pomedzí medzi pracovným právom a obchodným právom. V súvislosti s nárastom digitálnych foriem a spôsobov práce sa stretávame aj s pojmom „virtuálny zamestnanec“ alebo „virtuálny zamestnávateľ“, resp. „virtuálne miesto výkonu práce“.

Ak by národní zákonodarcovia členských štátov EÚ naplnili požiadavky európskeho zákonodarcu vo vzťahu k dynamicky sa rozširujúcim novým

⁵ Pápež František: *Exhortácia Evangelii gaudium*, body 202 – 204.

druhom prác v digitálnej dobe, museli by čo možno najskôr s najvyššou vážnosťou prehodnotiť, či v existujúcom pracovnom práve nám stačia doterajšie právne nástroje, pojmy a kategórie, ktoré máme k dispozícii a či ich netreba opäť prehodnotiť a zreformovať, a tým aj rozšíriť o ďalšie základné pojmy a kategórie.

Ako už bolo uvedené, ide o základné pojmy, akým je pojem „zamestnanec“, pojem „samostatne zárobkovo činná osoba“, pojem „závislá práca“, pojem „pracovný pomer“, ale aj doterajšie legislatívne stváranie obsahu pracovnej zmluvy. Ak by reforma uvedených základných pojmov pracovného práva nestačila, bude treba aj s ohľadom na už fungujúcu hospodársku prax, ktorá má významný predstih pred právnou reguláciou, doplniť tieto základné pojmy o nové pojmy, ktoré by vo svojich právnych dôsledkoch viedli k sociálnoprávnej ochrane všetkých foriem zamestnania, štandardných aj neštandardných zamestnaní.

Rozšírenie pôsobnosti pracovného práva

K tomu, aby prevažná časť neštandardných foriem práce bola pod právnym režimom pracovného práva, aj keď s nižšou mierou sociálnoprávnej ochrany, by bolo potrebné v najbližšej budúcnosti rozšíriť pôsobnosť pracovného práva tak, aby predmetom pracovného práva bola nielen práca, ktorá zodpovedá všetkým právnym znakom závislej práce, tak ako ju vymedzuje § 1 ods. 2 Zákonníka práce, ale aj práca, ktorá sa prípadne neuskutočňuje v osobnej závislosti voči zamestnávateľovi a fyzická osoba ju uskutočňuje v situácii ekonomickej závislosti s oslabením subordinačného princípu, ktorý sa prejavuje redukciovou povinnosťou zamestnanca plniť pokyny zamestnávateľa.

Z uvedeného vyplýva potreba rozšíriť predmet pracovného práva nad rámec závislej práce a pojať do osobnej pôsobnosti pracovného práva aj ekonomicky závislých zamestnancov, čo by mohlo významnou mierou riešiť aj doterajšiu absenciu regulácie rôznych foriem digitálnej práce. V tejto súvislosti by bolo potrebné sa zaoberať aj otázkou koncepcijnej zmeny pojmu „závislá práca“, a tým aj pojmu „zamestnanec“ podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce. Slovenský zákonodarca by sa pri budúcich legislatívnych zmenách v predtým uvedenej oblasti mohol inšpirovať novou pracovnoprávnou definíciou pojmu „zamestnanec“ v zmysle § 619a Všeobecného občianskeho zákonníka (BGB) Spolkovej republiky Nemecko, ktorý novým normatívnym vymedzením uvedeného právneho pojmu umožňuje do pojmu zamestnanec zahrnúť

aj pracovné kategórie zamestnancov, ktoré nie sú vo vzťahu k odberateľovi práce v osobnej závislosti a u ktorých je daná ekonomická závislosť. Za zamestnancov v zmysle § 619a BGB sa nepovažujú členovia štatutárnych orgánov právnických osôb, spoločníci pracovne činní pre obchodnú spoločnosť, osoby odsúdené na výkon trestu odňatia slobody a fyzické osoby pracujúce v pozíciách štátnych zamestnancov vrátane sudcov. Širším vymedzením pojmu zamestnanec by sa slovenská pracovnoprávna úprava priblížila k širšiemu vymedzeniu pojmu pracovník podľa práva EÚ.

Potreba právnej formalizácie ďalších pojmov

Stále sa rozširujúca digitalizácia pracovných procesov celkom zjavne ukazuje, že je potrebné „staré“, resp. „doterajšie“ pracovné právo nanovo pomenovať, obohatiť ho novými pojmami a v niektorých prípadoch je potrebné reformovať obsah už existujúcich právnych pojmov. Ide najmä o nové problémy súvisiace s pracovným časom, zabezpečením miesta výkonu práce, výkonu dispozičného práva zamestnávateľa, najmä jeho oprávnenia ukladať pokyny zamestnancom, reguláciu právne korektných zásahov zamestnávateľa do súkromia zamestnancov, participáciu zamestnancov, väčšiu flexibilitu pracovného času, obsahu pracovnej zmluvy bez pevného určenia miesta výkonu práce.

Vyplývajú z hlavných tendencií rozvoja digitálnych foriem práce sa v aplikáčnej praxi ukazuje hlavne potreba reformy pracovného času. Ide o nový problém z oblasti právnej regulácie pracovného času a jeho právnej limitácie v porovnaní s 19. storočím. Požiadavky kapitálu v minulosti aj v súčasnosti ustavične smerujú k stále vyššej flexibilitě pracovného času, čo spôsobuje zmiešavanie a spájanie pracovného času a času odpočinku na strane zamestnanca. Dodržiavanie maximálnych týždenných pracovných časov, ako aj denných pracovných časov sa zdá do budúcnosti takmer nemožné. Ak vychádzame z predpokladu, že pri digitálnych formách práce by sa vyššia flexibilita pracovného času žiadala aj do budúcnosti, odpoveďou na uvedený problém je najnovší vývoj judikatúry Súdneho dvora EÚ. Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-55/2019 zo 14. mája 2019 požaduje aj v súčasnom digitálnom období, aby zamestnávateľ evidoval rozsah pracovného času bez ohľadu na formy výkonu práce s tým, aby bolo možné pre všetkých zamestnancov zabezpečiť aspoň

minimálne doby odpočinku. V opačnom prípade by došlo k nežiaducemu zmiešavaniu pracovného času a doby odpočinku po vykonanej práci.⁶

Ak vychádzame z predpokladu, že pri digitálnych formách práce môže zamestnanec pracovať z akéhokoľvek pracovného miesta nielen na území príslušného štátu, ale aj z iného štátu či svetadiela, bude zrejme potrebné sa zamýšľať aj nad doterajšou pracovnoprávnou úpravou obsahu pracovnej zmluvy a jej nevyhnutných obsahových náležitostí.

Aj *crowdworking* (v praxi častá digitálna forma práce) je na rozdiel od štandardného miesta výkonu práce založený na slobodnej voľbe miesta výkonu práce. Aj pri *crowdworkingu* sa vyskytujú rôzne druhy závislosti a závislosti rôznej úrovne.⁷

Pokiaľ ide o dohodnuté miesto výkonu práce, doterajšia nevyhnutná obsahová súčasť pracovnej zmluvy, by mohlo byť pri digitálnych formách práce účastníkmi dohodnuté veľmi flexibilne. Na druhej strane však príliš flexibilné určenie miesta výkonu práce hraničí s eventuálnou neplatnosťou právneho úkonu z dôvodu absencie určitosti prejavu vôle účastníkov. Za úvahu stojí návrh, vyňať miesto výkonu práce z nevyhnutných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy a poňať ako pravidelnú súčasť pracovnej zmluvy, vymedzenie ktorej by bolo podstatne voľnejšie, než je podľa doterajšej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce. Pri zotrúvaní na doterajších nevyhnutných obsahových náležitostiach pracovnej zmluvy, ktoré z hľadiska miesta výkonu práce nevyhovujú potrebám digitálnych foriem práce, je potrebné uvažovať nad iným alternatívnym právnym riešením súladným s rozvojom digitalizácie pracovných procesov.

Do budúcnosti aj pre nové digitálne formy práce by napríklad bolo potrebné zákonodarne zabezpečiť minimálnu mzdu. Aj na „medzikatégoriu“ ekonomicky závislých zamestnancov, resp. na osoby podobné zamestnancom by mala platiť zákonná úprava minimálnej mzdy, úprava minimálnej dovolenky, ochrana osobných údajov, zásada rovnakého zaobchádzania, právna

⁶ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-55/2019 zo 14. mája 2019.

⁷ SCHUBERT, C. Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft-Rückzug des Arbeitsrechts? In: *Recht der Arbeit*. 2019, Heft 4, s. 200 a n.; TORNIELLI, A., GALEAZZI, G. *Pápež František: Táto ekonomika zabíja*, Bratislava: Fortuna, Libri, 2015, s. 76 a n.; REICHEL, A., PFEILL, W., URNIK, S. *Crowdinvesting und Crowdworking: Herausforderungen und Chancen*. Wien: Verlag Manz, 2018; BESGEN, N., PRINZ, T. *Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt*. 4. Auflage. Wien: Deutscher Anwaltverlag 2018; KOZAK, W. *Globale Arbeiten*. Wien: Wiener Arbeitsrechtsforum, Manz, 2017; DAUBLER, W. *Digitalisierung und Arbeitsrecht. Internet Arbeit 4.0 und Crowdwork*. 6. Auflage. Frankfurt am Main: Bud Verlag, 2018.

úprava bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Status zamestnanca vykonávajúceho digitálne formy práce by nemusel byť právnou kvalitou identický so statusom zamestnanca v zmysle § 11 ods. 1 Zákonníka práce, ale ani identický so statusom samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Najmä zo strany sociálneho zabezpečenia je nutné zabezpečiť sociálnu ochranu aj tým formám zamestnania, ktoré nemožno priamo podriaďiť pod pojem závislej práce, ani pod pojem samostatne zárobkovo činnnej osoby. Ak si sociálne poistenie podľa súčasného právneho stavu zasluhujú zamestnanci a samostatne zárobkovo činnné osoby, tak nepochybne si ho zasluhujú aj fyzické osoby, ktoré pracujú v nových digitálnych formách práce a svojim reálnym statusom sa nachádzajú na pomedzí medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnnou osobou. Správne by bolo, aby v oblasti práva sociálneho poistenia boli sociálne poistené všetky zárobkovo činnné osoby bez ohľadu na to, či sú zamestnancami, alebo samostatne zárobkovo činnnými osobami, a tým bez ohľadu na to, na akom právnom základe vykonávajú svoju zárobkovú činnnosť, či na základe pracovnej zmluvy, alebo na základe inej zmluvy.

Renesancia domácej práce a telepráce

Ďalšou zásadnou témou v rozvoji pracovného práva do najbližšej budúcnosti v spojitosti s novými digitálnymi formami práce a inými prekrývajúcimi zamestnaniami je potreba renesancie pracovnoprávneho inštitútu domácej práce a telepráce.

Nové digitálne formy práce v blízkej budúcnosti tak, ako je to už v niektorých členských štátoch EÚ, by sa mali vykonávať najmä (aj) prostredníctvom inštitútu domácej práce a telepráce. K tomu by sa však žiadala zmena doterajšej právnej koncepcie domácej práce a telepráce v Zákonníku práce. Na rozdiel od právneho stavu *de lege lata* by sa mohla domácka práca či telepráca vykonávať nielen v rámci pracovného pomeru. Telepráca či domácka práca by mohla popri pracovnom pomere tvoriť relatívne samostatný voľnejší pracovnoprávny vzťah s určitými širšie koncipovanými odlišnosťami v porovnaní s doterajším právnym stavom.

Veľkú časť nových foriem práce by sa dalo zjednotiť a zahrnúť pod širší koncept domácej práce, resp. telepráce, ktorú by bolo možné vykonávať nielen v pracovnom pomere, ale aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a aj v rámci iných právnych foriem a včleniť do uvedeného konceptu aj *crowdworking*, *clickworking* a iné neštandard-

né formy práce vykonávané najmä prostredníctvom digitálnych platforiem.⁸ Napríklad pri *crowdworkingu* zamestnanec môže vykonávať svoju prácu ako teleprácu či domácku prácu. Pre výkon jeho práce stačí, ak je pripojený k internetu. Slobodná organizácia pracovného času poskytuje široký priestor pre budúcu zásadnú zmenu doterajšieho modelu domáckej práce a telepráce s osobitne formulovanou požiadavkou neprekročenia maximálneho týždenného pracovného času. Pracovnoprávny inštitút domáckej práce by bolo treba rozšíriť nad rámec pracovného pomeru a pojať do rámca pracovnoprávnej úpravy tohto druhu aj hospodársky závislé osoby.

Virtualizácia pracovných podmienok

Virtualizácia pracovných podmienok umožňuje riešenie problémov v oblasti zamestnanosti aj v takých oblastiach, ktoré nepatria v súčasnosti do predmetu pracovného práva. Do väčšej pozornosti zákonodarcu sa musia dostať najmä hospodársky závislé osoby a drobní podnikatelia. V digitálnej dobe sa podstatným spôsobom mení vzťah zamestnanca k pracovným prostriedkom, ktoré používa pri výkone práce.

Už v súčasnosti existujú nové variabilné modely rozdelenia úloh vzťahu človeka a pracovného prostriedku, v ktorom pracovný prostriedok preberá na seba podstatnú časť úloh, ktoré predtým vykonával sám zamestnanec. Týmto vzájomnými procesmi už teraz dochádza k integrácii skutočnej a virtuálnej reality, ktorá už v súčasnosti prekračuje tradičné koncepty interakcie človeka a techniky. Tieto systémy sú zo strany zamestnávateľa v porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami podstatne lepšie kontrolovateľné. Z interakcií medzi technickými prostriedkami a zamestnancom na pracovisku alebo mimo pracoviska zamestnávateľa vzniká nemálo nových problémov, ktoré sa dotýkajú hlavne zodpovednostných právnych vzťahov napr. pri posudzovaní otázky, či ide ešte o ľudskú osobnú zodpovednosť zamestnanca, alebo o zodpovednosť výrobcu (zhotoviteľa) technických prostriedkov. Táto základná právna a etická otázka sa v súčasnosti diskutuje hlavne v súvislosti s nasadením autonómnych dopravných prostriedkov do výroby.

⁸ PREIS, U. Von der Antike zur digitalen Arbeitswelt. In: *Recht der Arbeit*. 2019, Heft. 2, s. 75 – 88.

Rozvoj digitálnych foriem a spôsobov výkonu práce a kolektívne pracovné právo

Decentralizácia práce vedie k relatívne vysokej autonómnosti práce a súčasne k veľkému oslabeniu ochrany zamestnancov zo strany odborových orgánov a zamestnaneckých rád.

Nové druhy a spôsoby práce v digitalizovanej spoločnosti pôsobia aj na doterajšie klasické modely zastupovania zamestnancov prostredníctvom odborových organizácií a zamestnaneckých rád. Individualizácia práce vedie k podstatne nižšej spolupatričnosti a solidarite zamestnanca s ostatnými zamestnancami. U individuálneho zamestnanca znižuje potrebu vstupovať do koalícií. Individualizácia práce najmä cez rôzne digitálne platformy či klasickú teleprácu vo svojich právnych dôsledkoch v mnohých prípadoch zásadným spôsobom zasahuje do pracovného pomeru a aktuálneho právneho vymedzenia pojmu zamestnanec či chápania pojmu pracovný pomer. Pri nových druhoch a spôsoboch práce sa zamestnanec nezačleňuje do kolektívu ostatných zamestnancov podniku, čo prehlbuje pocit autonómnosti, ale súčasne izolovanosti. Súčasne sa u zamestnanca znižuje pocit solidarity s ostatnými zamestnancami.

Záver

Aj keď predpokladáme, že nie všetky nové digitálne formy práce budú v budúcnosti požívať ochranu pracovného práva, ukazuje sa potreba rozšírenia osobnej a vecnej pôsobnosti pracovného práva, a tým aj osobnej a vecnej pôsobnosti Zákonníka práce o nové digitálne formy prác. Ani týmto formám práce nemožno odmietnuť sociálnoprávnu ochranu.⁹ Treba do blízkej budúcnosti dbať aj na rovnaké východiskové predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž, aby nedochádzalo k diskriminácii medzi rôznymi formami zárobkovej činnosti fyzických osôb. V uvedenom smere kartelové právo pôsobí ako korektív k pracovnoprávnej úprave Zákonníka práce. V budúcnosti tento vzťah bude ešte významnejší a dôležitejší. Či a do akej miery rozdelí pracovné právo pracujúcich v osobnej závislosti od iných pracujúcich nachádzajúcich sa v hospodárskej závislosti, je otázne.

⁹ SCHUBERT, C. Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft-Rückzug des Arbeitsrechts? In: *Recht der Arbeit*. 2019, Heft 4, s. 200 a n.

Je tiež otázne, či stále postupujúcou digitalizáciou pracovného života nám nemizne pred očami „klasický či štandardný“ zamestnanec s určitou, po celé desaťročia budovanou sociálnoprávnou ochranou, a to nielen podľa právneho poriadku Slovenskej republiky, ale aj podľa medzinárodných prameňov, dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ako aj právnych prameňov práva EÚ. Ide nielen o Chartu základných práv EÚ, ale aj celú oblasť primárneho práva a sekundárneho práva EÚ, ťažiskovo zameranú na ochranu pracovnoprávnych vzťahov. Relatívne vysoký štandard sociálnoprávnej ochrany zamestnanca v štandardnom pracovnom vzťahu garantuje aj Slovenskou republikou ratifikovaná Európska sociálna charta, ako aj Európska sociálna charta (revidovaná), základné pramene Rady Európy.

Vyslovujeme v tejto súvislosti odôvodnenú obavu, či nové pracovné modely podmienené digitalizáciou pracovných procesov a uskutočňované prostredníctvom digitálnych platforiem, ktoré sa vyvíjajú podstatne dynamickejšie ako existujúca národná, medzinárodná či európska právna ochrana, už nedosahujú taký mohutný reálny časový predstih, že súčasná úprava ochrany zamestnanca na národnej, medzinárodnej či európskej úrovni na zamestnanca je už reálne neuplatniteľná.

Aj keď sa do budúcnosti predpokladá, že neštandardné zamestnania najmä prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych platforiem sa budú rozširovať, súčasne nemožno predpokladať, že tieto neštandardné pracovné vzťahy plne nahradia štandardné pracovnoprávne vzťahy. Zabrziť rozvoj digitalizáciou podmienených nových druhov a spôsobov prác nie je riešením, aj keď v súčasnosti majú veľmi výrazný predstih pred ich právnou reguláciou zo strany zákonodarcov všetkých členských štátov Európskej únie.

Najdôležitejším sa javí, aby právny status fyzických osôb vykonávajúcich prevažnú časť neštandardných zamestnaní aj do budúcnosti patril do predmetu pracovného práva, nie do predmetu úpravy obchodného práva.

V individuálnych prípadoch, ak by v aplikačnej praxi neboli splnené elementárne podmienky pojmu závislá práca ani pojmu zamestnanec či pojmu pracovný pomer, mali by osoby vykonávajúce neštandardné zamestnania aj z dôvodu pracovnoprávnej ochrany tvoriť relatívne samostatnú pracovnú kategóriu medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba. Ich pracovnoprávna ochrana by bola o niečo nižšia, než je ochrana zamestnancov v pracovnom pomere. Na druhej strane systematické začlenenie takejto „medzikategorie“ ekonomicky závislých zamestnancov do Zákonníka práce by poskytovalo vyššiu a bezpečnejšiu úroveň ich sociálnoprávnej ochrany než v rámci obchodnoprávnych vzťahov. Jedným z právnych mode-

lov riešenia uvedenej situácie na trhu práce spojenej s digitalizáciou výroby je možnosť, aby súčasné pracovné právo ponúklo popri pracovnom pomere aj voľnejší pracovnoprávny vzťah s nižšou mierou sociálnoprávnej ochrany, než ktorá platí pre zamestnancov v pracovnom pomere (pre kategóriu ekonomicky závislých zamestnancov), alebo model spružnenia doterajšieho vymedzenia pojmu zamestnanec, ako aj pojmu závislá práca, či zmenu doterajšej právnej koncepcie domácej práce alebo telepráce.

Ak pracovné právo nebude v dostatočnom predstihu reagovať na aktuálne a veľmi naliehavé výzvy digitálnej doby v súčasnosti a napr. neumožní popri pracovnom pomere vytvoriť iný voľnejší pracovnoprávny vzťah (nemyslíme tým dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), relatívne veľká časť fyzických osôb, ktoré sa nachádzajú na pomedzí medzi pracovným právom a obchodným právom, „prejde“ do pôsobnosti Obchodného zákonníka, čo by spôsobilo radikálne zníženie a ohrozenie ich sociálnoprávnej ochrany.

Literatúra

- [1] BESGEN, N., PRINZ, T. *Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitsrecht*. 4. Auflage. Wien: Deutscher Anwaltsverlag, 2018. ISBN 978-3-8240-1559-7.
- [2] DAUBLER, W. *Digitalisierung und Arbeitsrecht. Internet Arbeit 4.0 und Crowdwork*. 6. Auflage. Frankfurt am Main: Bud Verlag, 2018. ISBN 978-3-7663-6615-3.
- [3] KOZAK, W. *Globale Arbeiten*. Wien: Wiener Arbeitsrechtsforum, Manz, 2017.
- [4] PIKETTY, T. *Kapitál v 21. storočí*. Kapitola č. 7. Bratislava: Ikar, 2015. ISBN 978-8-0551-4248-7.
- [5] PREIS, U. Von der Antike zur digitalen Arbeitswelt. In: *Recht der Arbeit*. 2019, Heft. 2, s. 75 – 88. ISSN 0342-1945.
- [6] REICHEL, A., PFEILL, W., URNIK, S. *Crowdinvesting und Crowdworking: Herausforderungen und Chancen*. Wien: Verlag Manz, 2018. ISBN 978-3-214-00846-8.
- [7] SCHUBERT, C. Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft-Rückzug des Arbeitsrechts? In: *Recht der Arbeit*. 2019, Heft 4, s. 200 a n. ISSN 0342-1945.
- [8] SPITZER, M. *Digitálna demencia*. Bratislava: Slovenský spisovateľ, 2010. 208 s. ISBN 978-8-081-82088-5.

- [9] STANĚK, P., IVANOVÁ, P. *Spoločnosť 5.0 – Ekonomika budúcnosti?* Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 160 a n. ISBN 978-80-8168-679-5.
- [10] TORNIELLI, A., GALEAZZI, G. *Pápež František: Táto ekonomika zabíja*. Bratislava: Fortuna libri, 2015. 176 s. ISBN 978-8-081-42438-0.

Kontaktné údaje na autora:

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta

Trnavská univerzita v Trnave

e-mail: hbaranc@truni.sk

SMLUVNÍ POKUTA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Jarmila Pavlátová

Právnická fakulta, Západočeská univerzita v Plzni

Abstrakt

Článek se zabývá problematikou zákazu smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích v souvislosti s obecným zákazem peněžitého postihu zaměstnance. Výjimku tvoří konkurenční doložka, za jejíž porušení lze ujednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smluvní pokutu.

Klíčová slova

pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, smluvní pokuta

Abstract

The article deals with the issue of the prohibition of contractual penalty in labour relations in connection with the general prohibition of a financial penalty of an employee. In breach of it contractual fine between the employer and the employee can be agreed.

Key words

labour relation, employee, employer, contractual penalty

Úvodní poznámky

Smluvní pokuta je v soukromém právu právním institutem široce využívaným a možno říci, že i poměrně účinným. Všeobecně lze říci, že úlohou smluvní pokuty je posilovat postavení věřitele v soukromoprávních závazkových vztazích motivováním dlužníka ke splnění jeho dluhu vůči věřiteli, neboť včasným a řádným splněním dluhu dlužník zabrání vzniku povinnosti, která by mu v případě nesplnění závazku vznikla a která by tedy zvýšila jeho majetkové zatížení vůči věřiteli.

Smluvní pokutu společně s uznáním dluhu označuje nový občanský zákoník jako tzv. **utvrzovací závazky a upravuje je v úzké návaznosti na závazky zajišťovací**.¹ V obou případech totiž zákon shodně zvyšuje pravděpodobnost, že pohledávka věřitele bude splněna, rozdíl však spočívá ve formě,

¹ Srov. celkový výklad problematiky – ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizova-*

jakým zákon toto posílení zakotvuje. V případě zajišťovacích závazků poskytuje věřiteli náhradní majetkový zdroj, z něhož může věřitel svou pohledávku uspokojit, pokud dlužník dluh nesplní (zejména zástava nebo majetek třetí osoby – ručitele). Utvrzovací závazky takový dodatečný majetkový zdroj k uspokojení pohledávky věřitele sice neposkytují, avšak posilují postavení věřitele jiným způsobem; jak bylo výše zmíněno v případě smluvní pokuty hrozbou majetkového postihu, v případě uznání dluhu zejména zvýhodněním postavením věřitele při uplatňování své pohledávky u soudu a výrazným prodloužením promlčecích lhůt.

Oba typy závazků – závazky zajišťovací i závazky utvrzovací – však mají základní společné rysy:

- jak bylo zdůrazněno, v obou případech poskytují zvýšenou ochranu věřiteli, pokud jde o uspokojení jeho pohledávky,
- v obou případech se jedná o závazky akcesorické (vedlejší), které doprovázejí hlavní právní vztah; zajištění nebo utvrzení dluhu předpokládá existenci dluhu ze závazkového vztahu; tedy existenci základního závazkového vztahu.

Obecná úprava smluvní pokuty je upravena v občanském zákoníku, v obecné části závazkového práva² a tato úprava je subsidiárně použitelná i pro pracovní právo,³ pokud vzhledem k problematice konkrétního případu a pracovněprávní úpravě smluvní pokuty (zejména jejího omezení) subsidiární použití přichází v úvahu. Smluvní pokuta je v literatuře chápána jako „sankční plnění, na něž nastane věřiteli právo v případě porušení smluvené (utvrzené) povinnosti za předpokladu, že se strany dohodly“.⁴ Smluvní pokuta vzniká tedy na základě dvoustranného právního jednání věřitele a dlužníka a je třeba ji odlišovat od penále, kdy sankční plnění vzniká při porušení stanovené právní povinnosti na základě zákona. Občanský zákoník v § 2048 ji vymezuje následovně: „*ujednají-li strany pro případ porušení smluvené povinnosti smluvní pokuty v určité výši nebo způsob, jak se výše smluvní pokuty určí,*

nou důvodovou zprávou a rejstříkem. Ostrava: Sagit, 2012; RABAN, P. a kol. *Občanské právo hmotné, závazkové právo.* Brno: Václav Klemm, vydavatelství a nakladatelství, 2014.

² Srov. zákon č. 89/2012 Sb., část druhá: relativní majetková práva, hlava I. všeobecné ustanovení o závazcích, díl osmý: zajištění a utvrzení dluhu, §§ 2048 až 2054.

³ Srov. BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* Praha: C. H. Beck, 2017; BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2015; GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012.

⁴ Srov. RABAN, P. a kol. *Občanské právo hmotné, závazkové právo.* Brno: Václav Klemm, Vydavatelství a nakladatelství, 2014, s. 88.

může věřitel požadovat smluvní pokutu bez zřetele k tomu, zda mu porušením utvrzení povinnosti vznikne škoda“.

K obecné občanskoprávní úpravě smluvní pokuty lze tedy ve skutečnosti zmínit následující charakteristické rysy:

- Výše smluvní pokuty je určena ujednáním stran (věřitele a dlužníka), zpravidla v peněžité podobě, avšak zákon nevylučuje ani plnění věcné. Právní úprava připouští i ujednání, kdy místo výše smluvní pokuty je dohodnutý způsob, jak bude výše smluvní pokuty určena.
- Zákon zakotvuje moderační právo soudu v případě, že byla sjednána smluvní pokuta nepřiměřeně vysoká. Soud může výši smluvní pokuty snížit na návrh dlužníka s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťovací povinnosti, a to až do výše škody vzniklé do doby rozhodnutí porušením té povinnosti, na kterou se vztahuje smluvní pokuta.
- Zaplacením smluvní pokuty nezaniká povinnost dlužníka splnit dluh (utvrzenou povinností).
- Občanský zákoník neupravuje speciálně formu právního jednání o smluvní pokutě; lze tedy usoudit, že nevyžaduje obligatorně písemnou formu.
- Ze zákona rovněž vyplývá, že pokud strany ujednaly smluvní pokutu, nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje.

Smluvní pokuta – jak bylo řečeno – je sice značně v soukromém právu využívána, zejména pak v obchodněprávních vztazích, avšak **její využití v pracovním právu je významně omezeno** a je do určité míry i problematické. Pracovní právo připouští smluvní pokutu pouze v případě porušení konkurenční doložky podle § 310 odst. 3 ZP, přičemž zároveň stanoví závazně některé významné odchylky od občanské právní úpravy, zejména obligatorně písemnou formu dohody, a se zaplacením smluvní pokuty spojuje zánik povinnosti, na kterou se smluvní pokuta vztahuje.

Smluvní pokuta a její (ne)přípustnost v pracovněprávních vztazích

Na rozdíl od občanskoprávních vztahů zejména právních vztahů obchodní povahy je využití smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích minimální. Zákoník práce obecně stanoví v § 346d odst. 7 ZP, že „*smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon*“ (tj. zákoník práce), přičemž **ujednání**

o smluvní pokutě připouští pouze § 310 odst. 3 ZP v souvislosti se sjednáním konkurenční doložky.⁵ Žádný jiný případ smluvní pokuty není dovolen, což znamená, že dojde-li v době trvání základního pracovněprávního vztahu k porušení jakékoliv povinnosti, není toto potušení sankcionovatelné smluvní pokutou.

Případná ujednání o smluvní pokutě za porušení povinnosti, která je součástí obsahu pracovněprávního vztahu, není pouze neplatné; zákon v § 346e ZP stanoví, že **k takovému ujednání se nepřihlíží a je tedy nezbytné je považovat ve smyslu § 554 OZ za jednání zdánlivé**, neexistující a jakékoliv plnění učiněné na jeho základě by zakládalo právo z titulu bezdůvodného obohacení.

Zákaz smluvní pokuty – s výše uvedenou výjimkou vyplývající z konkurenční doložky – je **součástí ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu** a realizací základních zásad pracovněprávních vztahů, vyjadřujících v § 1a ZP smysl a účel právní úpravy obsažené v zákoníku práce. Zejména v této souvislosti přicházejí v úvahu zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásada spravedlivého odměňování zaměstnance, které jsou základem celkového souboru opatření v zákoně, jejichž přirozenou součástí je i zákaz smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích.⁶

Uvedené základní zásady pracovněprávních vztahů jsou z hlediska problematiky, kterou se v této stati zabýváme, promítnuty především v ustanovení § 346b ZP, který obsahuje zákonný zákaz postihovat **peněžitě (pokutou) zaměstnance za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů**: *zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžité postihy ani je od něho požadovat*; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá. Výslovný zákaz ukládání peněžitých postihů zaměstnanci znamená jeho významnou ochranu jako slabší strany pracovněprávních vztahů; lze celkem důvodně předpokládat, že podobný závěr by bylo alespoň v některých případech možno učinit i bez výslovného zákazu pouze na základě § 1a ZP, avšak zvolené legislativní řešení je nesporné z hlediska právní jistoty vhodnější.

Uvedený zákaz se vztahuje na pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy na pracovní poměr nebo na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a zavazuje

⁵ BĚLINA, M. – PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). In *Právní rozhledy* č. 17/2011; TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. In *Právní rozhledy* č. 15/2008.

⁶ ŠUBRT, B. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. In *Práce a mzda* č. 12/2013.

zaměstnavatele zdržet se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu se zákonnou ochranou zaměstnance.

Zákaz peněžitého postihu zaměstnance zahrnuje především jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele o uložení pokuty nebo obdobného plnění za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel by porušil zákonný zákaz i tím, že by požadoval a přijal plnění od zaměstnance, který by se rozhodl pokutu zaplatit dobrovolně. Porušení zákazu peněžitého postihu ze strany zaměstnavatele by bylo nepřijatelné i tehdy, když by peněžitý postih byl pro případy porušení některých povinností součástí obsahu zahrnut v obecné podobě do některého z pokynů zaměstnavatele či do podnikového předpisu.

Ustanovení zákoníku práce o zákazu peněžitých postihů vychází z dlouholetých zkušeností, že ukládání pokut může být zneužito k nezákonnému krácení mzdy nebo jiných nároků z pracovněprávního vztahu, nehledě na skutečnost, že jednostranné ukládání peněžitých postihů je v rámci soukromého práva v podstatě cizorodým opatřením. **Soukromoprávní subjekt nemá v zásadě vůči smluvní straně právo používat sankce veřejnoprávního typu;** jinými slovy řečeno, zaměstnavatel nemá vůči zaměstnanci postavení správního orgánu oprávněného udělovat pokuty jako veřejnoprávní správní sankce. Na věci nemění nic skutečnost, že vztah zaměstnavatele a zaměstnance jako vztah závislé práce charakterizován nadřízeností zaměstnavatele a podřízeností zaměstnance (§ 2 odst. 1 ZP). V tomto případě se ovšem nejedná o vztah nadřízenosti a podřízenosti veřejnoprávního typu, ale o postavení zaměstnavatele odpovědného za řízení procesu výkonu závislé práce, jehož vymezení bylo určeno dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem. Zaměstnavatel je tedy sice v průběhu pracovního procesu v nadřízeném postavení a je tedy oprávněn dávat zaměstnanci pracovní příkaz, avšak toto jeho oprávnění je principiálně vymezeno smluvním rámcem, který vznikl v procesu uzavírání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zaměstnavatel tedy nemůže ukládat zaměstnanci za porušení povinností peněžité postihy formou jednostranné pokuty a sankcionovat zaměstnance může pouze soukromoprávními způsoby, tj. zejména náhradou škody nebo skončením pracovněprávního vztahu. **Za nedovolený peněžitý postih zaměstnance nelze ovšem považovat každý peněžitý požadavek zaměstnavatele na peněžité plnění ze strany zaměstnance,** zejména:

- požadavek zaměstnavatele na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil při plnění svého závazku a za kterou podle zákona odpovídá,

- požadavek zaměstnavatele na vrácení náhrady mzdy nebo platu za vyčerpanou dovolenou nebo její část, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo které mu nevzniklo (§ 222 odst. 4 ZP),
- požadavek zaměstnavatele na úhradu nákladů vynaložených zaměstnavatelem na základě kvalifikační dohody uzavřené se zaměstnancem, pokud zaměstnanec nesplní své závazky, vyplývající pro něho z této dohody (§ 234 a § 235 ZP),
- požadavek zaměstnavatele na úhradu vyplacení zálohy na mzdu nebo plat, jestliže nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu (§ 147 ZP).

Podle výslovného ustanovení § 346b ZP zaměstnavatel nejenom nesmí zaměstnanci ukládat peněžité postihy (pokuty), ale **nesmí je na zaměstnanci ani požadovat**; nesmí tedy ani požadovat, aby zaměstnanec jeho požadavek splnil dobrovolně. Tím spíše zákon nepřipouští, aby se zaměstnanec právně závazným způsobem (smluvně) předem zavázal, že při porušení povinnosti je povinen uhradit smluvní pokutu, a to i v případě, že toto porušení nezavinil. Vezmeme-li v úvahu, že podle občanskoprávní úpravy při vzniku nároku na smluvní pokutu se nezjišťuje ani zavinění povinné strany (smluvní pokutu lze tedy uplatňovat objektivně) a ani tento nárok nemusí být podložen vznikem škody (nárok podle občanského zákoníku není podmíněn vznikem škody osobě, které ze smluvní pokuty vzniká právo), je zřejmé, že taková úprava je v rozporu se základními principy pracovněprávního postavení zaměstnance, nehledě na možné zneužívání tohoto právního institutu v neprospěch zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.

Tyto okolnosti jsou základem negativního přístupu zákoníku práce k používání smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce sice výslovně nepoužívá formulaci „zákaz smluvní pokuty“ ale analýzou ustanovení § 346d odst. 7 ZP lze dojít k závěru, že o zákaz se fakticky jedná. Zákonná formulace sice zní „*smluvní pokuta smí být ujednána jen stanoví-li to tento zákon*“ (tedy zákoník práce), avšak analýzou celého textu zákoníku práce a koneckonců i dalších pracovněprávních předpisů lze zjistit, že jediný **případ umožňující v pracovněprávních vztazích ujednat smluvní pokutu je ujednání o smluvní pokutě pro porušení konkurenční doložky** podle § 310 ZP.

Navíc je třeba poznamenat, že smluvní pokuta sice může být ujednána pouze v době trvání základního pracovněprávního vztahu (pracovního poměru nebo některé dohody o práci konané mimo pracovní poměr), navíc v návaznosti na ujednání o konkurenční doložce, avšak uplatnění tohoto

ujednání může nastat až po skončení základního pracovněprávního vztahu. Tedy v době, kdy již jde o právní problém mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem. Za trvání pracovněprávního vztahu nemůže být zaměstnavatelem vůči zaměstnanci uplatněna žádná smluvní pokuta, což fakticky znamená zákaz smluvní pokuty jako sankce za porušení jakékoliv povinnosti zaměstnance v rámci pracovněprávního vztahu.

Důraz, kladený na tuto okolnost, vyplývá mimo jiné i ze skutečnosti, že **ustanovení § 346d odst. 7 ZP je ustanovením kogentním**, a to ustanovením absolutně kogentním. Nelze ho tedy žádným způsobem obejít, zejména nikoliv prostřednictvím subsidiárního použití občanskoprávní úpravy. Ustanovení § 4 ZP sice stanoví na základě Nálezu Ústavního soudu, že „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem (tj. zákoníkem práce), nelze-li však tento zákon použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“; však takto stanovené podmínky subsidiarity občanského zákoníku v tomto případě smluvní pokuty vylučují vzhledem k tomu, že:

- občanskoprávní úpravu nelze subsidiárně použít, pokud má pracovní právo vlastní právní úpravu, a to nejenom pozitivní úpravu daného právního institutu, ale i v negativní úpravě, obsahuje-li jeho zákaz, jako je tomu v případě § 346d odst. 7 ZP,
- občanskoprávní úpravu lze použít pouze ve shodě se základními zásadami pracovních vztahů; není-li tato shoda dána, jak bylo poukázáno výše, nepřichází subsidiární použití v úvahu.

Tato skutečnost je podle našeho názoru podstatná vzhledem k tomu, že se v praxi vyskytovaly a stále vyskytují pokusy pomocí „subsidiarity“ docílit smluvní pokuty i v jiných případech, než pouze v případě porušení povinnosti z konkurenční doložky. Častým případem **je požadavek praxe zakotvit v konkrétním případě povinnost mlčenlivosti zaměstnance pod sankcí smluvní pokuty**.

Povinnost mlčenlivosti pracovněprávní předpisy neupravují jako všeobecně platnou povinnost zaměstnance, ale stanoví ji závazně pouze v některých zvlášť významných případech. Na druhé straně však právní úprava nebrání tomu, aby zaměstnavatel ujednal se zaměstnancem dohodu, z níž by tato povinnost pro zaměstnance vyplynula, ať již přímo jako součást pracovní smlouvy nebo jako ujednání doplňující obsah pracovní smlouvy. Problém spočívá v tom, že zaměstnavatelé zpravidla předpokládají jako sankci za porušení této povinnosti smluvní pokutu, avšak zde se naráží na kategorický zákaz pracovněprávní úpravy. Objevily se různé snahy tento zákaz

obejít tak, aby se tento závazek dostal do režimu občanského zákoníku uzavřením této dohody jako inominátní kontrakt podle občanského zákoníku včetně občanskoprávní dohody o smluvní pokutě. Domnívám se, že toto řešení je v rozporu se zákonem, a to nejenom se zákoníkem práce jak bylo výše popsáno, ale podle mého názoru i v rozporu s právní úpravou samotného občanského zákoníku, mimo jiné i s ustanovením § 2401 odst. 1 OZ, které stanoví, že „*pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance z pracovního poměru upravuje jiný zákon (tedy zákoník práce). Totéž platí v rozsahu stanovením jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek*“. Závazek zaměstnance o mlčenlivosti ohledně ujednaných otázek týkajících se problematiky zaměstnavatele, o nichž má zaměstnanec uvědomit z titulu svého zaměstnání, je nesporně závazek existující ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a na této skutečnosti nic nemění ani odkaz na inominátní kontrakty podle občanského zákoníku. Občanský zákoník pak výslovně odkazuje na zákoník práce nejen pokud jde o úpravu pracovněprávních vztahů – tj. vztahů závislé práce – jako celku, ale i pokud jde o úpravu práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance, ať již vyplývajících ze zákona nebo ze smluvního ujednání.

Dohoda o mlčenlivosti zaměstnance tedy přípustná je, avšak podléhá režimu pracovního práva, a tedy i zákonnému zákazu smluvní pokuty.

Smluvní pokuta a konkurenční doložka

Smluvní pokuta ujednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podle § 310 odst. 3 ZP je tedy jediný případ, kdy pracovněprávní normy umožňují peněžitou sankcí postihnout porušení povinnosti, která zaměstnanci vznikla porušením pracovněprávní povinnosti, a to konkrétně porušením konkurenční doložky.⁷ Konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje, že se „*po určitou dobu po skončení zaměstnání nejdéle však po dobu 1 roku zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*“ (§ 310 odst. 1 ZP). Při uzavírání konkurenční doložky je zaměstnavatel do určité míry omezen požadavkem vyjádřeným ve druhém odstavci, v němž se stanoví, že sjednat konkurenční doložku se zaměstnancem lze, jestliže „*to je možné od zaměstnance*

⁷ ŠIMEČKOVÁ, E. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. In *Právo a podnikání* č. 10/2003.

spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele, o jejichž využití při činnosti uvedené v prvním odstavci ustanovení § 310 ZP by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Z hlediska vztahu zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s uzavíráním doložky jsou dále významná následující ustanovení zákona:

- pokud je sjednána konkurenční doložka, je její součástí závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, nejmeně ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku,
- zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit, a to pokud trvá pracovní poměr zaměstnance,⁸
- zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; k zániku konkurenční doložky dochází prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi,
- všechna právní ujednání – konkurenční doložka, odstoupení od konkurenční doložky i její výpověď musí být učiněny písemně; zákon v tomto případě neobsahuje dovětek „nepřihlíží se“, právním důsledkem nedodržení požadované formy právního jednání je tedy neplatnost, nikoliv zdánlivost.

Z hlediska námi zkoumané problematiky je rozhodující ustanovení § 310 odst. 3 ZP, z něhož vyplývá, že **součástí ujednání o konkurenční doložce může (ale nemusí) být ujednání o smluvní pokutě**, i když je třeba konstatovat, že její zahrnutí do dohody o konkurenční doložce představuje běžnou praxi.

Smluvní ujednání o smluvní pokutě by mohlo určitým způsobem vymezit povinnost, která bude utvrzována smluvní pokutou, a stanovit výši smluvní pokuty, kde zákon požaduje, aby byla přiměřená povaze a významu podmínek, vhodných pro omezení výdělečné činnosti zaměstnance. Není sice stanoven způsob nápravy nepřiměřenosti sjednané výše smluvní pokuty, nicméně se domnívám, že nic nebrání subsidiárnímu použití ustanovení občanského zákoníku o moderačním oprávnění soudu.

⁸ Zde dochází k určité nejistotě, kdo vlastně může konkurenční doložku uzavřít. Nepochybně pouze zaměstnavatel a zaměstnanec, kde jako strany pracovního poměru nebo i jako strany dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr? (org. viz odst. 1 – v němž se hovoří o „zaměstnání“, což by zahrnovalo všechny základní pracovněprávní vztahy; nemluvě o „výdělečné činnosti“, což by zahrnovalo zřejmě i podnikatelskou činnost

Podstatný rozdíl od občanskoprávní úpravy spočívá mimo jiné i v tom, že zaplacením smluvní pokuty zaniká původní závazek zdržet se po stanovenou dobu výdělečné činnosti, s jejímž výkonem je smluvní pokuta spojena.

Závěr

Závěrem zákonitě vzniká otázka, do jaké míry je právní úprava smluvní pokuty ve vazbě na konkurenční doložku, zvolená v zákoníku práce efektivní, jak reaguje na potřeby práce a zda zajišťuje spravedlivý vyvážený vztah práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Na základě soudní judikatury lze dokumentovat, že v dané oblasti vzniká poměrně značný počet soudních sporů, které se často týkají zásadních otázek, jako je přiměřenost stanovení výše smluvní pokuty nebo rozdílné názory na vymezení povinnosti utvrzované smluvní pokutou a poznatky z judikatury, mohou být významným přínosem pro případné zdokonalování právní úpravy.

Literatura:

- [1] BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- [2] BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-8-074-00290-8.
- [3] BĚLINA, M. – PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). In *Právní rozhledy* č. 17/2011. ISSN 1210-6410.
- [4] ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-922-2.
- [5] RABAN, P. a kol. *Občanské právo hmotné, závazkové právo*. Brno: Václav Klemm, vydavatelství a nakladatelství, 2014. ISBN 978-80-87713-11-2.
- [6] GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-8021-8.
- [7] ŠIMEČKOVÁ, E. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. In *Právo a podnikání* č. 10/2003. ISSN 1211-1120.
- [8] ŠUBRT, B. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. In *Práce a mzda* č. 12/2013. ISSN 1212-7140.

[9] TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. In *Právní rozhledy* č. 15/2008. ISSN 1210-6410.

Kontaktní údaje na autora:

doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Právnická fakulta

Západočeská univerzita

e-mail: pavlatov@kpo.zcu.cz

Každý človek, ktorého v živote stretne, zanecháva v nás nejakú stopu. Osobitne to platí u ľudí, s ktorými nás spája rodinné puto, priateľstvo či naša práca. Mnohým sa stáva, že aj v pracovnom kolektíve sa vytvorí atmosféra podobná tej rodinnej. A takto obrazne môžeme vnímať aj rodinu nás – právnikov, akademikov, ktorí sa venujú pracovnému právu a právu sociálneho zabezpečenia. Jedna z členiek tejto rodiny, ktorá bola známa svojou ochotou vždy pomôcť a mnohým z nás bola sprievodkyňou aj kariérneho rastu, nás nečakane opustila. Veríme však, že jej stopa v našich srdciach je trvalá, ako aj jej stopa na poli sociálneho práva.

Ďakujeme Ti, Zdeňka.

SUSPENZIA PRACOVNÝCH POVINNOSTÍ POČAS VÝKONU FUNKCIE V ODBOROVOM ORGÁNE A/ALEBO POČAS ČINNOSTI PRE ODBOROVÚ ORGANIZÁCIU¹

Marek Švec – Andrea Olšovská

Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici –
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

Abstrakt

Autori sa v článku zaoberajú problematikou dodržiavania pracovnej disciplíny a záväznosti vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa pre zamestnancov, ktorým bolo poskytnuté pracovné voľno na výkon odborovej funkcie. Zaoberajú sa najmä požiadavkou dodržiavania pracovnej disciplíny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj záväzku zachovávať mlčanlivosť zo strany týchto zamestnancov počas ich výkonu odborovej funkcie. Absencia odbornej literatúry, ako aj súdnych rozhodnutí v danej oblasti totiž spôsobuje, že právny výklad je tvorený najmä aplikačnými skúsenosťami, a preto aj cieľom článku je touto optikou podať akademické závery *de lege lata*.

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16 „Výváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch“ (zodpovedný riešiteľ: prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.).

Kľúčové slová

bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, zamestnanec, odborová organizácia, mlčanlivosť, pracovná disciplína.

Abstract

In this article, the authors deal with the issue of compliance with work discipline and the binding nature of employer's internal regulations in the case of employees who have been given time off to perform trade union duties. They deal in particular with the requirement of complying with occupational discipline in the field of health and safety at work, as well as the obligation of confidentiality of these employees during their trade union duties. The absence of scientific literature or judicial decisions in the field make that the legal interpretation is mainly composed of application experience and, therefore, the aim of the article is to give academic conclusions de lege lata.

Keywords

occupational safety and health, employee, trade union, confidentiality, work discipline

Úvod

Podľa § 240 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov s účinnosťou k 31. 7. 2019 (ďalej len ako „*Zákonník práce*“ alebo „*ZP*“) činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Z uvedeného vyplýva, že toto ustanovenie sa týka tých funkcionárov, ktorí nie sú dlhodobo uvoľnení na výkon odborovej funkcie a v prípade, že plnia svoje úlohy funkcionárov, napr. dohodujú kolektívnu zmluvu, prerokovávajú so zamestnávateľom skončenia pracovných pomerov či rozvrhnutie pracovného času, tento čas sa považuje za výkon práce.

Podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

Toto ustanovenie však súvisí s § 240 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce,² ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

² Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne za-

Zamestnanec, ktorý je funkcionárom a bežne pracuje, ak sa chce zúčastniť zasadnutia výboru, sa chce zúčastniť vzdelávania na účely jeho pôsobenia v odborovej organizácii.

Iná situácia nastáva, ak funkcionár odborového orgánu „klasiccky“ nepracuje a plní len úlohy v rámci svojej odborovej funkcie. V prípade výkonu funkcie funkcionára odborovej organizácie Zákonník práce upravuje náhradu mzdy v § 240 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Zamestnávateľ v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce poskytuje členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy, a to na čas, ktorého rozsah je upravený podľa pravidiel tohto ustanovenia alebo podľa kolektívnej zmluvy. Využívanie tohto pracovného voľna je zamestnávateľ oprávnený aj kontrolovať. Podľa § 230 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety. Tento druh pracovného voľna nie je prekážkou v práci na strane zamestnanca ani zamestnávateľa.

Problematika výkonu funkcie v odborovom orgáne alebo činnosti pre odborovú organizáciu počas poskytnutého pracovného voľna³ nebola nikdy predmetom bližšieho odborného výkladu, pričom sporné otázky v uvedenej oblasti sú takmer pravidelnou súčasťou realizácie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov najmä u väčších zamestnávateľov. Doteraz väčšina publikovaných článkov sa vo väčšej miere zaoberala právnymi režimami poskytovania pracovného voľna s náhradou/bez náhrady mzdy zo strany zamestnávateľa,

mestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

³ Výkon funkcie v odborovom orgáne sa odvíja od vnútroodborových dokumentov odborovej organizácie (napr. Stanovy odborovej organizácie, Štatút odborovej organizácie), v ktorých sú vymedzené orgány odborovej organizácie vrátane konkretizácie ich kompetencií dovnútra odborovej organizácie alebo navonok voči zamestnávateľovi, resp. tretím osobám. Činnosť fyzickej osoby – člena odborovej organizácie však nemusí byť totožná s výkonom funkcie v odborovom orgáne, pričom takáto osoba síce môže byť členom príslušného odborového orgánu, ale nemusí vykonávať funkciu v odborovom orgáne. Napr. fyzická osoba môže byť členom výboru odborovej organizácie, ale nemusí zastávať funkciu predsedu alebo podpredsedu výboru odborovej organizácie.

resp. charakterom výkonu kompetencií zo strany predstaviteľov príslušného odborového orgánu. Absentuje však odborný výklad k problematike zachovania tzv. „zamestnaneckej zložky“ u takýchto fyzických osôb, u ktorých sa uplatňuje prekážka v práci na strane zamestnanca z dôvodu výkonu odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce, § 136 ods. 3 Zákonníka práce na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na činnosť odborovej organizácie podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Do určitého rozporu sa tu totiž dostávajú dve zložky výkonu činnosti zamestnanca „uvolneného“ na výkon odborovej funkcie v podobe vzniku nových oprávnení a kompetencií, ktoré ZP priznáva zástupcom zamestnancov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch a súčasne aj povinnosť zamestnanca dodržiavať pracovnú disciplínu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútro podnikových predpisov zamestnávateľa. Diskutabilná je miera záväznosti dodržiavania pracovnej disciplíny v období, počas ktorého je zamestnanec uvoľnený na výkon odborovej funkcie. Dlhodobo uvoľnení zamestnanci vykonávajúci funkciu zástupcu zamestnancov často zastávajú názor, že nie sú viazaní povinnosťou dodržiavať pracovnú disciplínu, môžu sa kedykoľvek zdržiavať v priestoroch zamestnávateľa. S prihliadnutím na to, že zamestnávateľ je povinný garantovať bezpečnosť osobám nachádzajúcim sa v priestoroch zamestnávateľa, ako aj na požiadavku riadnej a efektívnej prevádzky, domnievame sa, že aj zástupcovia zamestnancov počas ich dlhodobého uvoľnenia na výkon funkcie sú povinní dodržiavať pracovnú disciplínu v rozsahu, v akom súvisí s ich aktivitami. Na rozdiel napr. dlhodobo uvoľneného zamestnanca vykonávajúceho verejnú funkciu sú totiž zástupcovia zamestnancov prítomní na pracoviskách zamestnávateľa a realizujú u neho aktivity. Preto je potrebné, aby sa správali tak, aby neohrozovali nielen bezpečnosť práce, ale aj výkon práce pracujúcich zamestnancov a čas určený pre činnosť zástupcu zamestnancov využívali tak, ako predpokladá pracovnoprávna úprava. Preto má zamestnávateľ možnosť kontrolovať činnosť zástupcov zamestnancov a v prípade nedodržania povinností aj týchto zamestnancov sankcionovať, a to aj počas ich uvoľnenia na výkon funkcie zástupcu zamestnanca. Opačný názor by fakticky znamenal, že zamestnávateľ by nemal možnosť koordinovať aktivity týchto zamestnancov, čo by mohlo znamenať napr. aj to, že by sa vo výrobnej hale pohybovali zástupcovia zamestnancov bez toho, aby mal o tom vedomosť.

Pojem pracovnej disciplíny a záväznosť dodržiavania pracovnej disciplíny

Pojem „*pracovná disciplína*“ síce patrí medzi často používané pojmy a jeho obsah zamestnanec a zamestnávateľ vymedzuje v závislosti od toho, aký konkrétny druh práce je vykonávaný, Zákonník práce ani iný právny predpis ho však vo všeobecnosti nevymedzuje. Zákonník práce pojem pracovnej disciplíny používa najmä v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Pracovnoprávna teória pod pojmom „*pracovná disciplína*“ chápe súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca, a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom. Vo všeobecnosti *obsahovou náplňou pojmu pracovná disciplína sú povinnosti zamestnanca* (možno použiť aj pojem „*pracovné povinnosti*“).

Aby sa mohlo uvažovať o porušení pracovnej disciplíny, zo strany zamestnanca by malo prísť k porušeniu tých povinností, ktorými je zamestnanec viazaný v súvislosti s jeho dohodnutým druhom práce. Ako porušenie pracovnej povinnosti by sa nemali teda posudzovať situácie, keď zamestnanec odmietne splniť povinnosť, pokyn, ktoré nesúvisia s prácou, ktorú vykonáva v súlade s pracovnou zmluvou, alebo ak pokyn zamestnávateľa nie je v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi či dobrými mravmi, alebo ak bezprostredne a vážne ohrozuje život a zdravie zamestnanca alebo iných osôb. K porušeniu pracovnej disciplíny vzhľadom na vykonávaný druh práce a osobu zamestnanca môže však dôjsť nielen na pracovisku a v pracovnom čase, ale aj mimo pracovného času a mimo priestorov zamestnávateľského subjektu. Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu, zamestnávateľ má len niekoľko možností, ako riešiť takéto nežiaduce správanie. Vo všeobecnosti môže zamestnávateľ so zamestnancom *skončiť pracovný pomer* výpoveďou (prípadne aj okamžite, ak pôjde o závažné porušenie pracovnej disciplíny).

V praxi sa uplatňuje aj sankcia spočívajúca v krátení dovolenky. V prípade porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spočíva v neospravedlnenej absencii zamestnanca, má zamestnávateľ ďalej možnosť zamestnancovi *krátiť dovolenku* za kalendárny rok (aj dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku). Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť dovolenku o jeden až dva dni. Podľa § 144a ods. 6 ZP o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa nie sú

zástupcovia zamestnancov, rozhoduje zamestnávateľ sám). Ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať súd, aby určil, či v konkrétnom prípade ide o neospravedlненú absenciu. *Určitá finančná sankcia* prichádza do úvahy len v prípade, ak zamestnanec neospravedlненene zamešká pracovnú zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien. V tomto prípade zamestnávateľ neprizná zamestnancovi náhradu mzdy za sviatok podľa § 122 ods. 4 ZP. Iné finančné sankcie pracovnoprávna úprava nepozná (napr. zmluvná pokuta alebo jednostranne zamestnávateľom stanovená pokuta), a preto ak zamestnávateľ za porušenie pracovnej disciplíny ukladá finančný trest, nepostupuje v súlade so Zákonníkom práce.

Podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. Ustanovenie ZP v § 63 ods. 1 písm. e) obsahuje dva výpovedné dôvody. Prvý výpovedný dôvod predstavuje právnu situáciu, ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu závažným spôsobom a zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či dá zamestnancovi výpoveď, alebo s ním skončí pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP. Druhý výpovedný dôvod predstavuje situáciu, keď zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Ak chce dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi z tohto dôvodu, musí ho po prvom porušení pracovnej disciplíny písomne upozorniť, že keď sa porušenie pracovnej disciplíny v nasledujúcich šiestich mesiacoch zopakuje (t. j. zamestnanec poruší tú istú alebo inú povinnosť menej závažným spôsobom), bude voči nemu uplatnená výpoveď (zamestnancovi možno dať výpoveď potom, čo dvakrát poruší pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom).

Zákonník práce rozlišuje dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny: menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny. Stupeň intenzity/závažnosť porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu. V prípade súdneho sporu je však v konečnom dôsledku oprávnený rozhodnúť o závažnosti porušenia pracovnej disciplíny len súd.

S prihliadnutím na uvedené zamestnávateľ by mal hodnotiť každé porušenie pracovnej disciplíny osobitne. Mal by v súlade s ustálenou judikatúrou pri určovaní závažnosti prihliadať na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery u zamestnávateľa – ustálené zvyklosti u zamestnávateľa, napr. v akom rozsahu je tolerované porušovanie pracovnej disciplíny a pod.

Porušenie tej istej povinnosti u toho istého zamestnávateľa môže mať rôznu závažnosť, a to napr. z dôvodu, že okolnosti porušenia sú málokedy rovnaké, resp. podobné. Porušenie konkrétnej povinnosti pri zohľadnení všetkých okolností tak môže byť v závislosti od okolností u jedného zamestnanca považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny, u druhého zamestnanca by naopak išlo o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. V prípade, ak by zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny a zamestnanec by namietal na súde neplatné skončenie pracovného pomeru, súd preskúmava okolnosti porušenia pracovnej disciplíny a podľa zistených skutočností aj hodnotí závažnosť porušenia pracovnej disciplíny. Môže vzniknúť situácia, že zamestnávateľ vyhodnotí porušenie pracovnej disciplíny ako závažné a okamžite skončí pracovný pomer so zamestnancom, ale súd vyhodnotí situáciu inak a nebude porušenie pracovnej disciplíny považovať za závažné porušenie a rozhodne, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer trvá naďalej.

Zamestnávateľia majú často vo svojich interných predpisoch (najmä v pracovných poriadkoch) zakotvené, ktoré porušenia pracovných povinností považujú za závažné a ktoré za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Ako bolo uvedené, je nevyhnutné skúmať konkrétne okolnosti porušenia pracovnej povinnosti a hoci má zamestnávateľ vo svojich interných predpisoch konkretizované, ktoré porušenia pracovných povinností považuje za závažné a ktoré za menej závažné, je potrebné toto rozdelenie vnímať len ako určitú informáciu pre zamestnancov. V prípadnom súdnom spore totiž takýto vnútropodnikový predpis nie je pre súd záväzný a súd môže závažnosť porušenia pracovnej disciplíny vyhodnotiť inak ako zamestnávateľ v internom predpise.

K tomu, aby zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer, musí mať preukázané, že zamestnanec skutočne porušil pracovnú disciplínu. Musí mať k dispozícii všetky dôkazy, ktorými preukáže, že zamestnanec porušil pracovnú povinnosť. Taktiež musí zamestnávateľ preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom. Zamestnávateľ musí dokázať, že zamestnanec porušil povinnosť buď úmyselne, alebo aspoň z neobanlivosti. Pojem „zavinenie“ ZP ani iný pracovnoprávny predpis nedefinuje, a preto je potrebné vychádzať z pojmu „zavinenie“, ako ho upravuje Trestný zákon. Zavinenie tvoria dve zložky, a to vedomostná (t. j. intelektuálna, rozumová, racionálna zložka zavinenia) a vôľová (vyjadrujúca rôzny stupeň zamerania zamestnanca k porušeniu pracovnoprávnej povinnosti). Rozlišujú sa dve formy: úmysel a neobanlivosť.

Záväznosť pracovnej disciplíny pre zamestnanca uvoľneného na výkon odborovej funkcie

Vzhľadom na to, že v praxi sa častejšie stretávame so zástupcami zamestnancov – odborovými funkcionármi, budeme sa zaoberať statusom týchto sociálnych partnerov. Základnou otázkou je, či počas poskytnutého pracovného voľna zo strany zamestnávateľa na výkon odborovej funkcie je zamestnanec povinný dodržiavať pracovnú disciplínu zamestnávateľa a či výkon kompetencie zástupcu zamestnancov, ktorú mu priznáva príslušný pracovnoprávny predpis, znamená suspensiu⁴ povinnosti dodržiavať pracovnú disciplínu. Podľa nášho právneho názoru výkon odborovej funkcie alebo člena odborového orgánu nepredstavuje objektívny dôvod na suspensiu (neuplatňovanie) pracovných povinností, či už vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov, alebo vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa, resp. ostatných dokumentov, z ktorých vyplýva povinnosť zamestnanca ich dodržiavania, vzhľadom na skutočnosť, že ich existencia sa odvíja napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci od bezprostrednej ochrany života a zdravia zamestnancov zamestnávateľa a výrobného procesu zamestnanca a aj preto z tohto dôvodu sa tieto povinnosti uplatňujú počas celého tr-

⁴ Podľa Slovníka cudzích slov (akademický z roku 2015) suspensia znamená aj dočasné zrušenie platnosti niečoho (napr. zmluvy, aj medzinárodnej), prerušenie výkonu práv, zastavenie platenia pohľadávok a pod. Prevzaté: <https://slovník.juls.savba.sk/?w=suspensia&s=exact&c=143a&d=kssj4&d=psp&d=sss&d=scs&d=sss&d=peciar&d=hssjV&d=berňolak&d=noundb&d=locutio&d=obce&d=priezviska&d=un&d=pskcs&d=psken#>

vania pracovného pomeru zamestnanca so zamestnávateľom a vo všetkých priestoroch zamestnávateľa, na ktoré sa vzťahujú. ZP totiž v žiadnom svojom ustanovení neobsahuje vylúčenie povinnosti akéhokoľvek zamestnanca zamestnávateľa dodržiavať právne predpisy či vnútropodnikové predpisy tvoriace obsah pracovnej disciplíny zamestnanca. Zamestnanec zamestnávateľa bez ohľadu na skutočnosť, či uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, je povinný v zmysle § 47 ods. 1 písm. b) ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, dodržiavať pracovnú disciplínu a v zmysle § 81 písm. c) ZP dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na ním vykonávanú prácu, ak bol s nimi riadne oboznámený, pretože tvoria obsah všeobecne záväzným právnym predpisom priznaného oprávnenia zamestnávateľa uplatňovať dispozičnú právomoc nad zamestnancom.

Samozrejme, rozsah pracovných povinností zamestnanca uvoľneného na výkon odborovej funkcie je limitovaný tým, že nie je viazaný povinnosťami, ktoré súvisia s povinnosťou zamestnanca vykonávať osobne dohodnutý druh práce.

Z objektívneho hľadiska možno vnímať povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu u takýchto zamestnancov dokonca ako posilnenú práve s ohľadom na rozsah dodatočne priznaných kompetencií, predmetom ktorých je aj kontrolná činnosť vykonávaná vo vzťahu k zamestnávateľovi. Pokiaľ teda chce odborová organizácia vykonávať kontrolnú činnosť voči zamestnávateľovi v zmysle § 149 ZP alebo § 239 ZP, mali by osoby konajúce v jej mene dodržiavať vyšší štandard rešpektovania pracovnej disciplíny v porovnaní s ostatnými zamestnancami (možno status zástupcu zamestnanca vnímať aj optikou dobrých mravov a ako subjektu s určitým morálnym profilom).

V aplikačnej praxi sa však na strane zástupcov zamestnancov objavuje názor, že výkon ich kompetencií je spôsobilý spôsobiť suspenziu niektorých povinností zamestnancov a oprávnenia zamestnávateľa. Zásadné rozpory tak vznikajú najmä pri strete dvoch práv priznaných ZP vo vzťahu ku kontrolnej činnosti odborovej organizácie a práva zamestnávateľa zabezpečiť dodržiavanie stanovených pravidiel správania sa u zamestnancov, ktoré majú svoj pôvod vo výrobnom či technologickom postupe, či základnej povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov. Vzhľadom na absenciu zákonných pravidiel pre realizáciu jednotlivých kompetencií zástupcov zamestnancov, napr. pri kontrolnej činnosti, často prichádza k sporu, keď je zjavné porušenie vnútropodnikových pravidiel správania sa zamestnancom uvoľneným na výkon odborovej funkcie obha-

jované výkonom kontroly nad dodržiavaním príslušných pracovnoprávnych predpisov zamestnávateľom.

Sme toho názoru, že prípadné konanie zamestnávateľa pri „domnelom“ porušení pracovnej disciplíny zamestnancom uvoľneným na výkon odborovej funkcie by sa malo odvíjať od charakteru povinnosti, ktorú mal zamestnanec napr. svojím konaním porušiť. Nemožno preto automaticky konštatovať, že každé porušenie alebo nedodržanie povinnosti takýmto zamestnancom môže zamestnávateľ hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny, súčasne však ani nemožno konštatovať, že napr. každé porušenie vnútropodnikových predpisov takýmto zamestnancom môže byť ospravedlnené výkonom kompetencie priznanej všeobecne záväznými právnymi predpismi. Jednou z najvypuklejších oblastí, kde sa tento problém prejavuje, je oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a oblasť porušenia dôvernosti informácií zamestnávateľa alebo komunikácie o zamestnávateľovi (vyjadrovania sa). Všeobecne tak možno záväznosť povinností rozdeliť na tie, ktoré sú bezprostredne späté s výkonom závislej práce zamestnanca a s tým spojenými pracovnými povinnosťami, ktoré zamestnancov čerpajúcich pracovné voľno na výkon odborovej funkcie nezaväzujú vzhľadom na suspenziu pracovného výkonu (napr. pracovné postupy, technologické postupy, rozvrhnutie pracovného času a prestávok v práci a pod.). Druhú skupinu povinností tvoria tie (často konkrétne obsiahnuté vo vnútropodnikových predpisoch, keďže charakter každej prevádzky je iný), ktorých záväznosť je spätá s pohybom zamestnancov po pracovisku alebo s existenciou pracovnoprávneho vzťahu (napr. princíp lojality) a tieto zaväzujú zamestnancov bez ohľadu na uplatňovanie akejkoľvek prekážky v práci na ich strane alebo na strane zamestnávateľa (napr. predpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovný poriadok, zákaz fajčenia a požívania alkoholických a psychotropných látok, predpis určujúci pohyb po areáli zamestnávateľa a pod.).

Je takmer pravidlom, že oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci býva najmä u zamestnávateľov vo výrobnnej sfére významne regulovaná prostredníctvom vnútropodnikových predpisov, ktoré konkretizujú základné povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z príslušných ustanovení § 146 a nasl. ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „*zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci*“), pričom majú svoj pôvod aj vo výrobných technológiách a pracovných postupoch vzhľadom na charakter výrobnej činnosti. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci dokonca v § 12 ods. 2 písm. a) posilňuje povinnosť zamestnanca dodržiavať právne predpisy

a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený. Odkazy na oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nájdeme často aj v pracovnom poriadku alebo inom dokumente, ktoré upravujú oblasť nepriznania určitých motivačných (nadtarifných) zložiek mzdy v okamihu, pokiaľ sa zamestnanec dopustí porušenia povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Oproti týmto povinnostiam je v určitej ambivalencii ustanovenie § 149 ZP, ktoré priznáva príslušnému odborovému orgánu právo kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Predmetom výkonu tejto kontroly v zmysle § 149 ZP v spojení s § 29 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci spravidla je plnenie si povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, a to najmä v súvislosti s úplnosťou dokumentácie zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav pracovného prostredia u zamestnávateľa, rovnako však i napr. dodržiavanie dohodnutých a uplatňovaných noriem spotreby práce v zmysle § 133 ZP alebo dodržiavanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 39 ZP. Priebeh samotnej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 Zákonníka práce sa odvíja od charakteru zamestnávateľa (veľkosť prevádzky, počet zamestnancov) i charakteru výroby (používanie chemických, resp. iných látok, fyzické zaťaženie zamestnancov, všeobecne prítomnosť faktorov pracovného prostredia) či počtu zamestnancov.

Vzhľadom na to, že konkrétne podmienky výkonu kontrolnej činnosti odborovej organizácie nie sú upravené právnym predpisom, realizuje sa táto úprava v praxi v kolektívnych zmluvách či interných predpisoch príslušnej odborovej organizácie. Vo väčšine prípadov však takáto úprava nie je a vychádza sa obvykle zo zvyklostí a možno uvažovať o podobnom postupe, ako prebieha kontrola zo strany inšpekcie práce. Štandardný priebeh výkonu kontroly sa zameriava primárne na kontrolu dokumentácie zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a následne na fyzickú kontrolu vybraných (alebo všetkých) priestorov zamestnávateľa, v ktorých sa realizuje výkon práce zamestnancami (kontrola priestorov by však mala byť koordinovaná so zamestnávateľom). Bežnou súčasťou je vyhotovovanie kamerových a fotografických záznamov z priebehu kontroly podľa pokynov za-

mestnávateľa (ochrana záujmov zamestnávateľa), resp. ďalšie dožiadanie si materiálov a dokumentov relevantných k výkonu kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Súčasťou výkonu kontroly je spracovanie protokolu z kontroly stavu nad bezpečnosťou a stavom ochrany zdravia pri práci, ktorý na jednej strane označuje oboch sociálnych partnerov, ako i bližšiu konkretizáciu priebehu kontroly (čo, kde a prečo bolo kontrolované). Najdôležitejšou súčasťou protokolu je uvádzanie nedostatkov zistených pri kontrole dokumentácie zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, resp. pri fyzickom výkone kontroly v priestoroch zamestnávateľa. Protokol obsahuje nielen označenie nedostatkov, ale aj ich komparáciu s príslušnými ustanoveniami právnych predpisov, t. j. konštatovanie odborovej organizácie o porušení konkrétnych ustanovení právnych predpisov a súčasne požiadavku na odstránenie zistených nedostatkov.

Spornou v tomto prípade sa stáva najmä situácia formálneho priebehu tejto kontroly, keď sa odborová organizácia často domnieva, že výkon kontrolnej činnosti jej umožňuje vstupovať do priestorov zamestnávateľa podľa svojho rozhodnutia v priamom rozpore s jeho vnútropodnikovými pravidlami o vstupe do výrobných priestorov (napr. informovanie príslušného zodpovedného zamestnanca a pod.), pričom túto skutočnosť má ospravedlniť výkon kontroly, ktorý by bol neúčinný, ak by bol zamestnávateľ o tejto skutočnosti vopred informovaný. V tomto ohľade sa však domnievame, že prevažuje právo zamestnávateľa byť o vstupe a pohybe do jeho priestorov informovaný, pričom neobmedzený vstup do jeho priestorov by narušoval možnosti zamestnávateľa predchádzať vzniku potenciálneho rizika pre bezpečnosť a ochranu zdravia ostatných zamestnancov. Svojoľný vstup do výrobných priestorov totiž predstavuje nebezpečenstvo vzniku materiálnych škôd pre zamestnávateľa, súčasne však vytvára potenciálne reálne riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ostatných zamestnancov pohybujúcich sa vo výrobnom priestore zamestnávateľa. Na nesprávny výkon kontrolnej činnosti, pri ktorom prichádza k porušeniu príslušných vnútropodnikových predpisov, možno dokonca vziať hruť aj ustanovenie § 13 ods. 3 ZP, podľa ktorého je každý subjekt pracovnoprávneho vzťahu povinný si počínať pri výkone svojich práv tak, aby svojím konaním neohrozil iného účastníka pracovnoprávneho vzťahu a aby v jeho prípade neprišlo k zneužitiu práva. Súčasne je potrebné poukázať na vzájomné prepojenie § 149 ZP a § 239 ZP, ktorý v písm. a) uvádza, že odborová organizácia je pri výkone kontrolnej činnosti síce oprávnená vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase do-

hodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodne, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská. Nemožno preto konštatovať, že v prípade výkonu kontroly podľa § 149 ZP môže túto kontrolu odborová organizácia vykonávať bez akéhokoľvek predchádzajúceho oznámenia zamestnávateľovi a vstúpiť do jeho priestorov podľa jej rozhodnutia v rozpore s vnútropodnikovými predpismi zamestnávateľa o pohybe v priestoroch zamestnávateľa, keďže by prišlo k zjavnému mareniu účelu jeho povinnosti predchádzať vzniku ohrozenia alebo následného poškodenia života a zdravia zamestnancov vznikom bezpečnostného incidentu v podobe nekontrolovateľného pohybu zástupcov zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, najmä ak sú výrobné.

Druhou spornou oblasťou, v ktorej prichádza k pravidelnému sporu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, je sprístupňovanie informácií, ktoré odborová organizácia získa od zamestnávateľa alebo na základe vlastnej činnosti, napr. o plánovaných opatreniach zamestnávateľa, možného poklesu tržieb alebo straty objednávok, počte zamestnancov, u ktorých má byť skončený pracovný pomer a pod. Pomerne často sú tieto informácie zo strany odborovej organizácie zverejnené prostredníctvom sociálnych sietí, webstránky alebo informačných tabúľ odborovej organizácie, pričom sa zamestnávateľ cíti dotknutý, že zverejnenie týchto informácií poškodí jeho oprávnené záujmy. Zástupcovia zamestnancov majú osobitnú povinnosť mlčanlivosti zakotvenú v § 240 ods. 7 ZP (*zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak*) a súčasne Zákoník práce zakotvuje aj všeobecnú povinnosť mlčanlivosti v § 81 písm. f) (*zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti*).

Kľúčovým aspektom prípadného porušenia povinnosti podľa § 240 ods. 6 ZP s odkazom na § 237 ZP a § 238 ZP vo väzbe na prípadné porušenie povinnosti zamestnanca v zmysle § 81 písm. f) ZP by mal byť výklad predmetných ustanovení smerovaný tak, aký vecný rozsah informácií požíva spomínanú právnu ochranu pred zverejnením a kedy možno konanie zamestnanca považovať za rozporné s § 81 písm. f) ZP, a teda za porušenie pracovnej disciplíny.

Všeobecne musíme uviesť, že ustanovenie § 240 ods. 6 ZP primárne poskytuje právny režim ochrany informáciám, ktoré nie sú všeobecne dostupné, t. j. prostredníctvom webovej siete, odbornej literatúry, resp. neboli už samotné zo strany zamestnávateľa sprístupnené spôsobom, ktorý umožňuje prístup neurčenému okruhu zamestnancov (nachádzajú sa v ich dispozičnej sfére). Pokiaľ by tak tieto informácie už boli určitým spôsobom zverejnené, nemôže ich zamestnávateľ označiť za dôverné, keďže pri nich absentuje samotná „dôverná“ zložka, ktorá má byť predmetom utajenia a v tomto ohľade ani nemožno použiť analógiu § 17 a § 51 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov, keďže nie je založený právny vzťah subsidiarity predmetného právneho predpisu k Zákonníku práce. Použitie princípu analógie *legis* je vylúčené z povahy pracovnoprávných vzťahov, pri ktorých sa prejavuje rigidná pracovnoprávna ochrana zamestnancov a ich zástupcov, ktorá obmedzuje individuálnu autonómiu vôle subjektov a narúša súkromnoprávny (zmluvný) charakter pracovnoprávných vzťahov.

Okruh informácií, pri ktorých sa zamestnávateľ môže domnievať, že prišlo k porušeniu ich dôvernosti, nesmeli byť bez obmedzenia sprístupnené zo strany zamestnávateľa prostredníctvom vnútropodnikovej komunikácie napr. všetkým zamestnancom, resp. neurčenému okruhu osôb. Súčasne možno uviesť, že pri určení predmetu dôvernosti je potrebné aj zvážiť, či informácie, ktoré podliehajú zákonnej povinnosti zamestnávateľa uvedené v § 237 ods. 2 písm. a) ZP vo vzťahu k zástupcom zamestnancov vo väzbe na § 229 ods. 1 a ods. 2 ZP, majú aj po tomto sprístupnení ešte dôverný charakter a či bude zamestnávateľ aj vyžadovať ho dodržiavať.

Následne preto možno konštatovať, že informácie, ktoré zamestnávateľ nepovažuje za dôverné, nepodliehajú právnej ochrane § 240 ods. 6 ZP a súčasne ani za dôverné nemôžu byť označené. Zamestnávateľ by mal byť rovnako schopný preukázať existenciu vnútropodnikového predpisu, ktorým by zabezpečoval dôvernosť týchto konkrétnych informácií a ich súladu s príslušnými ustanoveniami § 237 ods. 2 písm. a), § 238 ods. 2 a § 229 ods. 2 ZP.

Pokiaľ teda prišlo k porušeniu povinnosti zamestnanca v zmysle uvedeného výkladu, možno poukázať na príslušné ustanovenie ZP, ktoré predvídalo potrebu riešenia aj situácie, ktorá je predmetom tohto vedeckého článku, keď zamestnávateľ môže konštatovať, že od neho nemožno do budúcnosti spravodlivo očakávať, aby takéhoto zamestnanca ďalej zamestnával, a to v zmysle § 240 ods. 10 Zákonníka práce, t. j. jeho svojvoľné konanie môže viesť ku skončeniu pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) ZP.

Záver

Absencia podrobnej právnej úpravy v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov má medzery aj v zásadnej oblasti, akou je úprava správania sa a konania zamestnancov uvoľnených na výkon odborovej činnosti počas čerpania pracovného volna poskytnutého zamestnávateľom. Keďže aplikačná prax nie je v tomto ohľade jednotná, vznikajú rôzne právne názory s ohľadom na mieru záväznosti vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa na takýchto zamestnancov, pričom zamestnávateľ sa prikláňa k ich absolútnej záväznosti, kým odborové organizácie uprednostňujú skôr právny výklad, ktorý smeruje k suspenzii záväznosti. Článok tak ponúka niekoľko právnych východísk, podľa ktorých by sa uvedené prípady mali posudzovať, pričom uvádza aj najčastejšie oblasti vzniku sporných situácií a ich riešenia.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy, desiata časť, § 229 – § 250a. In: *Zákonník práce*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1269 – 1334. ISBN 978-80-89603-53-4.
- [2] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. 2016. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.
- [3] GALVAS, M. 2002. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. In: *Právo a zaměstnání*. 2002, č. 1. ISSN 1213-189X.
- [4] HORECKÝ, J., MACHÁLEK, P. *Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě*. 1. dotisk 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 123 s. Edice učebnic Právnické fakulty MU, sv. č. 537. ISBN 978-80-210-8811-5.
- [5] MADLEŇÁK, A., ŠTEFANČÍKOVÁ, A. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 92 – 107 [online]. ISBN 978-80-89149-53-7.
- [6] TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S. 2016. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.
- [7] TOMEŠ, I., TKÁČ, V. 1993. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektum, 1993.
- [8] VLADÁROVÁ, M. 2001. *Kódex kolektivního vyjednávání*. Bratislava: Epos, 2001. 304 s. ISBN 80-8881-056-6.

- [9] VLADÁROVÁ, M. 1993. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava: Odborárske spektrum, 1993.
- [10] VLADÁROVÁ, M. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. In: *PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa*. 1996, č. 5. ISBN 158-2346-41-0.
- [11] ŽUĽOVÁ, J. Profilovanie a automatizované rozhodovanie (nielen) v pracovnom práve. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 49 – 60. ISBN 978-80-8914-958-2.
- [12] ŽUĽOVÁ, J. 2015. Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovnoprávných vzťahoch. In: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce: kritika a deformácia práva: zborník vedeckých prác*. [online]. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, s. 150 – 160. ISBN 978-80-8152-310-6.

Kontaktné údaje na autora:

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

e-mail: info@aksvec.sk

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

e-mail: andrea.olsovska@truni.sk

Slová sa hľadajú ťažko. O to viac, keď navždy odišiel vzácny človek a ostáva už len spomínať... Pri úvahe o tom, ako si uctiť pamiatku profesorky Zdeňky Gregorovej, sme sa zamerali na to, čo bolo pre jej život rozhodujúce, čomu oddane venovala celé svoje srdce a um. Bola to oddanosť pedagogickej práci a vedeckej činnosti vysokoškolskej učiteľky. Silou osobnosti a charakterom bola pre nás vzorom poctivého vedca, učiteľa, právnik, a to aj napriek neľahkým podmienkam v akademickom svete, vzorom pre študentov i mladšiu generáciu vysokoškolských pedagógov.

TERMÍNOVANÉ PRACOVNÉ ZMLUVY UČITEĽOV VYSOKÝCH ŠKÔL V ČECHÁCH A NA SLOVENSKU¹

Milena Barinková – Vladimíra Žofčinová

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach –
Fakulta verejnej správy, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Abstrakt

Článok je zameraný na kritickú analýzu právnej regulácie, jej možné dosahy a potenciálne zmeny slovenskej právnej úpravy termínovaných pracovných zmlúv na čas určitý a ich neobmedzeného reťazenia s učiteľmi vysokých škôl. Autorky komparatívnym spôsobom analyzujú a hodnotia právnu úpravu výkonu závislej práce učiteľov vysokých škôl na Slovensku a v Českej republike. Vecne, ale aj kriticky poukazujú na súvislosti, ktoré so striktnou právnou úpravou súvisia a majú vplyv nielen na uspokojenie z vykonávanej práce, ale aj na rodinný život a zdravie.

Kľúčové slová

závislá práca, akademickí zamestnanci, trvalé úlohy vysokých škôl, pracovný pomer na dobu určitú, subsidiarita osobitného predpisu voči Zákonníku práce, ochrana zdravia zamestnancov.

Abstract

The article is focused on critical analysis of the legal regulation, on its possible impacts and on potential changes of the Slovak legal regulation of temporal employment con-

¹ Vedecký príspevok bol spracovaný za finančnej podpory agentúry APVV v rámci riešenia grantovej úlohy APVV-16-0002 „Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca“.

tracts agreed for a fixed term, including their unlimited chaining with teachers in higher education. The authors in a comparative way analyze and evaluate the legal regulation of teachers' in higher education dependent work performance in Slovakia and Czech Republic. The authors both objectively and critically refer to the context related to the strict legal regulation which has an impact not only on satisfaction from performed work but also on family life and health.

Key words

dependent work, academic employees, permanent tasks of universities, fixed term employment relationship, subsidiarity of a special regulation to the Labor Code, protection of employees' health

Úvod

Právny status vysokoškolského učiteľa pri výkone závislej práce cez prizmu vybraných aspektov sa stal určujúcim pre obsah predkladaného článku, ktorým upriamujeme pozornosť na kladné i (podľa nášho názoru) problémové miesta legislatívnej úpravy spoločensky hodnotného a náročného povolania vysokoškolského učiteľa. Je evidentné, že jeho výkon ovplyvňuje rodinný život, sociálne i materiálne postavenie učiteľa, ale i zdravotný stav jeho nositeľa a generuje sociálnu (ne) spokojnosť. Cieľom príspevku je kritická právna analýza obsadzovania pracovných a funkčných miest učiteľov vysokých škôl, jej dosahy a následné zovšeobecnenie získaných poznatkov v záujme prezentovania možných zmien slovenskej právnej úpravy neobmedzeného reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú s väčšinou vysokoškolských učiteľov. Prítomná je aj jej právna komparácia s relevantnou právnou úpravou v Českej republike. Na príklade Českej republiky poukážeme, že český zákonodarca zvolil inú, vhodnejšiu východiskovú stavbu trvania pracovných pomerov akademických zamestnancov vysokých škôl, než je dobou určitou opakovane limitovaný pracovný pomer slovenského vysokoškolského učiteľa. Podotýkame, že slovenskú právnu realitu môžeme vnímať ako výraz popretia zmluvnej slobody účastníkov pracovného pomeru, pokiaľ ide o dohodnutie dĺžky trvania pracovného záväzku. Vychádzajúc z uvedeného následne pomenujeme najzávažnejšie potenciálne dosahy tejto úpravy a možné ohrozenia zdravia i miery motivácie a sebarealizácie učiteľov slovenských vysokých škôl pod vplyvom pracovnej a sociálnej nestability a neistoty. Ambíciou príspevku je prispieť do ambivalentnej diskusie týkajúcej sa vykonávania závislej práce, ktorú vysokoškolskí učitelia vykonávajú vo verejnom záujme.

Obsadzovanie pracovných miest učiteľmi vysokých škôl v Čechách a na Slovensku

Legislatívne nastavenie obsadzovania pracovných miest učiteľov a časové trvanie dĺžky ich pracovných pomerov je medzi českou a slovenskou právnou úpravou odlišné vo viacerých aspektoch. Od prijatia zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách (ďalej aj „čZVŠ“ alebo český zákon o vysokých školách) prešla dotknutá česká legislatíva určitým vývojom. Na rozdiel od slovenského zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov (ďalej aj „sZVŠ“) sa obsadzovanie pracovného miesta neviaže na obsadzovanie funkcie (profesora, docenta, odborného asistenta, asistenta, lektora).² Český zákon o vysokých školách v ustanovení § 70 ods. 1 explicitne vymedzuje obsah pojmu akademickí pracovníci³ výpočtom jednotlivých kategórií zamestnancov, ale osobnú príslušnosť k uvedenému pojmu bezvýhradne podmieňuje výkonom tak pedagogickej, ako aj tvorivej činnosti.⁴

Možnosť upustenia od výberového konania v slovenských reáliách možná nie je. Je povinnosťou ho realizovať zakaždým, keď uplynie maximálne trvanie doby určitej pracovného pomeru učiteľa v jeho funkcii na príslušnom pracovnom mieste na základe jedného výberového konania (5, resp. 10 rokov, ako je vysvetlené v ďalšom texte). Aj keď sa znovu uchádza o pracovné miesto, ktoré doposiaľ zastával, musí prejsť výberovým konaním. A to i vtedy, keď sa o toto pracovné miesto neuchádza nikto iný. Rozhodujúcim argumentom opodstatnenosti obsadenia toho istého pracovného miesta učí-

² § 75 ods. 1 sZVŠ ustanovuje, že vysokoškolskí učitelia pôsobia vo funkciách profesor, docent, odborný asistent, asistent, lektor. Ďalej platí, že obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov a obsadzovanie funkcií profesorov a docentov sa uskutočňuje výberovým konaním. Výberové konanie na obsadenie funkcie profesora a funkcie docenta je zároveň výberovým konaním na obsadenie pracovného miesta vysokoškolského učiteľa (§ 77 sZVŠ). I keď to nie je explicitne uvedené, i obsadenie funkcií nižších, ako je profesor alebo docent je obsadenie pracovného miesta a záujemcovia o nich musia prejsť výberovým konaním.

³ Pozn. autoriek: Na účely tohto článku používame zákonný autentický pojem *akademickí pracovníci* pre české právne prostredie a pojem zamestnanci tak, ako ho používa slovenská právna úprava, ktorá spoločné pomenovanie „akademickí“ zamestnanci v zákone o vysokých školách nepozná.

⁴ Spresnenie pojmu akademickí pracovníci bolo do čZVŠ vnesené jeho novelou, zákonom č. 137/2016 Sb. Sú nimi iba tí profesori, docenti, mimoriadni profesori, odborní asistenti, asistenti, lektori a vedeckí, výskumní a vývojoví pracovníci, ktorí sú zamestnancami vysokej školy vykonávajúcimi v pracovnom pomere podľa dohodnutého druhu práce tak pedagogickú, ako aj tvorivú činnosť.

teľom, ktorý ho už zastával, má byť kvalita jeho doterajšej práce, výsledky jeho pedagogickej i vedeckej činnosti, projektová úspešnosť a ďalšia odborná angažovanosť. Posúdenie je vždy v kompetencii nadriadeného vedúceho zamestnanca, prípadne prodekana či dekana, a to na základe podkladov zistiteľných z databázy výsledkov vedeckej činnosti, publikačného i prednáškového charakteru, projektovej aktivity a do určitej miery aj zo záverov každoročných hodnotení učiteľov študentmi vysokej školy.⁵

Vo vzťahu k slovenskému vysokoškolskému učiteľovi táto „nemožnosť“ pokračovať v doterajšej práci bez nutnosti výberového konania, vytvára priestor pre sociálnu neistotu. Sociálna a pracovná nestabilita ľudí, ktorí si zvolili učiteľské pôsobenie na vysokej škole, ovplyvňuje ich výkon práce, ale aj súkromný a rodinný život, odzrkadľuje sa i v sociálnych interakciách na pracovisku tak vo vzťahu podriadeného a nadriadeného, ako aj vo vzťahu medzi spoluzamestnancami a nevynímajúc vzťahy mimo pracoviska, ktoré bývajú aj pod ťarchou neustáleho kariérneho vzdelávania limitované. Na strane druhej výberové konanie má spomedzi viacerých identifikovať vhodného uchádzača bez ohľadu na to, že jedným z nich bude učiteľ uchádzajúci sa znovu o svoje pracovné miesto. Úlohou a cieľom výberového konania na pracovné miesto vysokoškolského učiteľa je objektívne, nestranne a nezaujaté zistiť splnenie podmienok pre obsadenie pracovného miesta a výsledné poradie uchádzačov postúpiť dekanovi/rektorovi, aby najlepšieho uchádzača prijal a uzatvoril s ním pracovnú zmluvu. Logickým argumentom v prospech úspešného uchádzača je objektívne posúdenie osobnostných kvalít, odbornosti, schopností, zručností a iných požiadaviek pre výkon konkrétnej práce. Pôsobí preto iracionálne opakovane overovať tie isté skutočnosti bez dôvodu hodného osobitného zreteľa u toho istého zamestnanca v pravidelných cykloch v prípade, ak je jediným uchádzačom a o jeho kvalitách a odbornosti nie sú pochybnosti.

Obmedzenie zmluvnej voľnosti, dobré mravy a zneužitie práva pri reťazení pracovných pomerov na dobu určitú

Východiskovou konštatáciou problému je skutočnosť, že učiteľom slovenských vysokých škôl právo nedovoľuje svoje pracovné pomery s vysokou

⁵ Podľa ust. § 70 od. 1 písm. h) sZVŠ majú študenti právo aspoň raz ročne mať možnosť formou anonymného dotazníka vyjadriť sa o kvalite výučby a o učiteľoch a vznášať svoje pripomienky a návrhy.

škoolou dohodovať na neurčitý čas, ako to meritórne vyplýva z ustanovenia § 77 ods. 2 až 4 zákona o vysokých školách. Uvedená právna kresba naznačuje prítomnosť znakov toho, čo odborná literatúra nazýva tzv. prekérnymi zamestnaniami, ktoré sú spojené najmä s nižšou úrovňou zabezpečenia zamestnancov, prípadne s horšími pracovnými podmienkami oproti štandardným pracovnoprávnym vzťahom. A. Olšovská a P. Bellan dodávajú, že vo všeobecnosti ide o situácie, keď sú zamestnanci nedobrovolne zamestnaní v týchto formách zamestnania (pri možnosti výberu by zväčša preferovali pracovný pomer na neurčitý čas) a súčasne ich pracovná pozícia je charakteristická spravidla nízkou úrovňou odmeňovania, ako aj nízkou úrovňou istoty zamestnania.⁶ Vrátiac sa k meritu veci, ide o pozoruhodnú úpravu zakladajúcu také zaobchádzanie s učiteľmi, ktoré neposkytuje výhľad stability trvania pracovného vzťahu, ktorá by v opačnom prípade bola explicitne alebo implicitne⁷ vyjadrená v pracovnej zmluve dohodnutej na neurčitý čas.

Okrem podstatných náležitostí ako minima dohodnutých podmienok musí podľa slovenského Zákonníka práce pracovná zmluva, ak má byť dohodnutá na dobu určitú, obsahovať i údaj o trvaní pracovného pomeru. Podľa ust. § 77 ods. 2 zákona o vysokých školách pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa so zamestnancom, ktorý nemá vedecko-pedagogický titul alebo umelecko-pedagogický titul profesor ani docent, možno uzavrieť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov (na lekárskech, farmaceutických, veterinárskych fakultách a na pracoviskách vysokých škôl, kde pre výkon práce zamestnanca je potrebné špecializačné štúdium najdlhšie na desať rokov).⁸ Tým, že zákonodarca limitoval maximálnu dĺžku trvania pracovného pomeru učiteľa u prevažnej väčšiny vysokoškolských učiteľov piatimi, resp. desiatimi rokmi, zrejme nepredpokladal, že

⁶ OLŠOVSKÁ, A., BELLAN, P. *Flexibilné formy zamestnávania v rámci EÚ – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012, s. 16. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bellan.pdf. Taktiež BARANCOVÁ, H. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, 2014, s. 143. ISBN 978-80-89710-06-5.

⁷ Pozn. autoriek: Implicitným vyjadrením stability pracovného pomeru máme na mysli stav, keď v pracovnej zmluve nie je výslovne dohodnutá čas trvania pracovného pomeru, teda uplatní sa právna domnienka, že tento bol uzatvorený na neurčitý čas (§ 48 ods. 1 sZP).

⁸ Miernejší model sa uplatňuje iba na učiteľa, ktorý kumulatívne spĺňa tri podmienky, a to: obsadzuje (výberovým konaním) funkciu docenta alebo profesora tretí raz, celkový čas jeho pôsobenia v týchto funkciách dosiahol aspoň deväť rokov a bol mu priznaný titul „docent“ alebo „profesor“. Týmto učiteľom slovenský zákon o vysokých školách priznáva právo na pracovnú zmluvu s vysokou školou *na miesto vysokoškolského učiteľa a na zaraďenie do príslušnej funkcie na dobu určitú až do dosiahnutia veku 70 rokov*.

z tejto úpravy „vyťaží“ realizačná prax časti vysokých škôl opakovaným uzatváraním pracovných pomerov bezdôvodne aj na podstatne kratšie obdobie, napr. iba na obdobie jedného či dvoch rokov.

Ak vychádzame z premisy, že práca učiteľa vysokej školy je z hľadiska charakteru prácou, kde sa reálne prepájajú akademické, odborné poznatky a pedagogicko-psychologická pripravenosť a vyspelosť učiteľa, pri pretrvávajúcom procese vzdelávania (sa) a vedeckého bádania, zhodnocovania výsledkov vedeckého skúmania a presahmi z nich plynúcimi musíme jednoznačne konštatovať, že vymedzenie charakteru tejto práce je nekončiacia závislosť od kvality prenosu poznatkov študentom, ktoré ich formujú. Preto sa nemožno stotožniť s tým, že výkon práce učiteľov by mal byť na úrovni spravidla príležitostného zamestnania s krátkou lehotou trvania. Argumentom pre dlhší časový horizont jeho trvania je napríklad nevyhnutnosť ďalšieho kvalifikačného napredovania na základe zákonnej normy o povinnosti získania vedecko-pedagogického titulu, realizácia projektov, výskumných úloh atď. Akékoľvek krátkodobé trvanie pracovného pomeru obmedzuje naplnenie týchto cieľov. Za nekorektné možno označiť tie prípady, keď je zamestnávateľ k takémuto kroku (ročné, dvojročné pracovné zmluvy) vedený zlým a šikanóznym úmyslom držať zamestnanca v napätí a v obavách o svoje pracovné miesto, často aj uložením mu (dohodnutím s ním) v pracovnej zmluve povinností, ku ktorým sa oficiálne učiteľ svojím podpisom zaviazal pod vidinou hrozby nepredĺženia pracovného pomeru, často však opäť na rok, dva.

Pri súčasnom nastavení dĺžky trvania pracovného pomeru učiteľov vysokých škôl nie je možné dikciu slovenského zákona o vysokých školách nerešpektovať, avšak výkon práva zamestnávateľa (v tomto prípade navrhnutie dĺžky trvania pracovného pomeru, no skôr ide o jednostranné jej určenie) musí byť oprostý o úmysel poškodiť zamestnanca, zneistiť jeho sociálny a pracovný status. Inými slovami nemôže byť prítomný nesúlad konania s dobrými mravmi. V tejto súvislosti je príznačné rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky (NS ČR), podľa ktorého: „*Za zneužitie práva nemožno považovať to, že zamestnávateľ so zamestnancom – keď to umožňuje zákon – dohodne (predĺži) pracovný pomer na dobu určitú alebo ho uzatvorí opätovne, ale iba také konanie, ktorého účelom nie je vykonávať právo, ale poškodiť iného, lebo zamestnávateľ je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi priamo vedený úmyslom spôsobiť ujmu, a dosiahnutie vlastného zmyslu a účelu sledovaného právnou normou zostáva preňho vedľajšie a je z jeho hľadis-*

ka bezvýznamné.⁹ Obdobne Najvyšší súd Slovenskej republiky (NS SR) vyriekol, že: „*Súlad právneho úkonu s dobrými mravmi treba posudzovať vždy komplexne so zreteľom na konkrétnu situáciu na oboch stranách sporu (nielen osoby vykonávajúcej určité právo, ale aj osoby týmto úkonom dotknutej).* (Preto aj v prípade právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch je z hľadiska ich neplatnosti nevyhnutné akceptovať aj ďalšie v Občianskom zákonníku uvádzané dôvody všeobecnej neplatnosti právneho úkonu.) „*Ide o prípady, keď strana koná v rozpore so základnými, všeobecne uznávanými, v spoločnosti panujúcimi morálnymi zásadami ohľadne vzťahov a konania medzi ľuďmi. Dobré mravy možno stotožniť so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnom styku (poctivosť, nezneužívanie výkonu práv, nešíkanózny spôsob výkonu práva...).*“¹⁰ Šíkanózny výkon práva zamestnávateľa neustále predlžovať pracovnú zmluvu na (čo najkratšiu) dobu určitú alebo bez vážneho dôvodu jednoducho nepredĺžiť pracovný pomer, odkláňajúc sa od zmyslu a účelu právnej normy, by mohol viesť zamestnanca k podaniu žaloby na súd pre rozpor právneho úkonu (pracovnej zmluvy) s dobrými mravmi. Subjekt, ktorý zneužije právo, sa v zmysle čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce dopustí protiprávneho úkonu. Ako už konštatoval Ústavný súd Slovenskej republiky nálezom I. ÚS 26/2010: „*Je povinnosťou všeobecného súdu zohľadniť všetky relevantné individuálne okolnosti súdnej veci a prihladiť na ne aj cez prizmu dobrých mravov, keďže nesúlad právneho úkonu s nimi vedie k jeho neplatnosti. Povinnosť všeobecného súdu posúdiť obsah zmluvy aj z hľadiska súladu s dobrými mravmi je zvýraznená v tých prípadoch, keď ju účastník konania výslovne namieta.*“¹¹

Zákon č. 110/2009 Sb., ktorým sa menil zák. č. 130/2002 Sb. o podpore výskumu a vývoja z verejných prostriedkov a o zmene niektorých súvisiacich zákonov, novelizoval ust. § 70 ods. 4 českého zákona o vysokých školách. Zmena (platná do 31. 12. 2011) umožňovala pracovný pomer akademických pracovníkov v Českej republike dohodnúť výlučne na dobu určitú v dĺžke od dvoch do piatich rokov. Obdobou toho je v súčasnosti slovenská úprava založená na uzatváraní pracovných zmlúv výlučne na dobu určitú, avšak v porovnaní s vtedajším českým zákonom, bez minimálnej hranice dvoch rokov trvania pracovného pomeru, pod ktorú v Českej republike nebolo možné ísť. Navyše čZVŠ dovoľoval na vysokých školách opakovane dohodnúť u toho istého zamestnávateľa pracovný pomer na dobu určitú najviac dvakrát za se-

⁹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo1874/2001.

¹⁰ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/370/2015.

¹¹ Nález Ústavného súdu SR z 8. decembra 2010.

bou a potom bolo možné už dohodnúť iba pracovný pomer na neurčitý čas. Ak pri dohodnutí pracovného pomeru na dobu určitú neboli splnené podmienky týkajúce sa dĺžky jeho trvania, prípadne predĺženia (max. 2-krát za sebou), a akademický pracovník pred uplynutím dohodnutej doby písomne zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho zamestnával ďalej, platila právna fikcia, že bol dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas. Uvedená úprava sa nevzťahovala na profesorov a docentov, ktorí mohli dohodovať s vysokou školou pracovné pomery bez obmedzenia trvania doby určitej. Dokonca z dikcie zákona zreteľne vyplýva, že im zákonodarca oproti ostatným akademickým pracovníkom poskytol vyššiu mieru ochrany preferujúc pracovné zmluvy na čas neurčitý.

Česká republika však neskôr upustila od uvedenej dvojkoľajnosti dohodovania pracovných pomerov s prísnyim časovým obmedzením alebo bez neho v závislosti od kategórií akademických zamestnancov a zákonom č. 137/2016 Sb., ktorým sa menil zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení ďalších zákonov sa všetci akademickí zamestnanci bez ohľadu na ich kategóriu dostali do režimu Zákonníka práce – zák. č. 262/2006 Sb. v znení neskorších predpisov (ďalej aj čZP). Ten už neobsahuje žiadnu osobitnú úpravu dĺžky pracovných pomerov akademických zamestnancov. Znamená to, že aj na akademických pracovníkov sa vzťahuje všeobecne platná úprava obmedzenia dĺžky trvania pracovného pomeru na dobu určitú na najviac tri roky a odo dňa vzniku prvého pracovného pomeru na dobu určitú môže byť opakovane uzatvorený alebo predĺžený najviac dvakrát. Za opakovane dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú sa považuje taký, ktorý vznikol do troch rokov od skončenia pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými zmluvnými stranami (ust. § 39, ods. 1 a 2 čZP).

Vychádzajúc z aktuálnej platnej právnej úpravy v Českej republike konštatujeme, že akademickým zamestnancom, v porovnaní so slovenskými učiteľmi vysokých škôl, nie je upreté právo dohodovať pracovné pomery na neurčitý čas. Navyše zneužívať reťazenie pracovných zmlúv na dobu určitú zabráňuje i určenie maximálne prípustného počtu ich opakovaní.

Akademickí pracovníci¹² českých vysokých škôl podľa platnej právnej úpravy

Situácia dohodovania dĺžky trvania pracovných pomerov na českých vysokých školách je predsa len zložitejšia ako sa na prvý pohľad zdá. Pracovné pomery akademických pracovníkov sa vyvinuli v niekoľkých režimoch súčasne podľa toho, za účinnosti ktorého právneho predpisu boli založené, čo reálnu situáciu podstatne nesprehľadňuje.

Tým, ktorí nastúpili do zamestnania v období od októbra 2004 do konca roka 2009, sa pracovné pomery na dobu určitú predlžujú v režime zákona č. 436/2004 Sb., pretože z prechodných ustanovení zákona č. 110/2009 Sb. vyplýva, že „vznik, trvanie, zmeny a skončenie pracovného pomeru akademického pracovníka dohodnutého pred účinnosťou tohto zákona sa riadi doterajšími právnymi predpismi“. Na základe rozhodnutia vysokej školy môžu tak aj počas celej svojej profesijnej činnosti na nej pracovať výlučne v režime dočasných pracovných zmlúv. Škola im však môže ponúknuť i pracovný pomer na neurčitý čas, čo však býva skôr výnimkou.

Akademickým pracovníkom, ktorí dohodli pracovný pomer v období od januára 2010 do konca roka 2011 v režime zákona č. 110/2009 Sb., môže byť pracovná zmluva na dobu určitú predlžovaná opakovane, ale iba najviac dvakrát.

Tretiu skupinu predstavujú tí, ktorí dohodli pracovnú zmluvu po 31. 12. 2011 a ktorí sa už dostali pod právny režim českého Zákonníka práce, umožňujúceho uzatvárať pracovné zmluvy na neurčitý čas, ako aj na dobu určitú najdlhšie na tri roky s možnosťou dvojnásobného predĺženia. Pri využití poslednej možnosti tak najdlhšie pracujú po dobu určitú v celkovej dĺžke 9 rokov, ďalšie pôsobenie u zamestnávateľa je už viazané na neurčitý čas. Realizačná prax sa však veľmi ústretovo postavila k možnostiam výnimiek ustanovených v § 39 ods. 4 ČZP a osvojila si ich. Podľa dotknutého ustanovenia v prípade vážnych prevádzkových dôvodov u zamestnávateľa alebo dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe práce, na základe ktorých od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnancovi, ktorý má túto prácu vykonávať, navrhol založenie pracovného pomeru na neurčitý čas, nemusí postupovať podľa platných pravidiel obmedzujúcich reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú. Môže využiť niektorú z možností uvedených pria-

¹² Pre české právne prostredie je pojem akademickí pracovníci autentický. Bližšie vysvetlenie pozri v pozn. č. 3.

mo v Zákonníku práce. Teda, ak jeho postup bude primeraný daným dôvodom a písomná dohoda zamestnávateľa s odborovou organizáciou napr. bližšie vymedzí tieto dôvody alebo pravidlá odlišného postupu pri dohodovaní a opakovaní pracovných pomerov na dobu určitú, alebo vymedzí okruh zamestnancov, ktorých sa iný postup bude týkať, alebo lehotu, na ktorú sa táto dohoda uzatvára, potom môže zamestnávateľ využívať reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú. Zákonodarca pre prípady, keď u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia (čo nie je zriedkavé na vysokých školách), ustanovil, že písomnú dohodu možno nahradiť vnútorným predpisom, čím jednoduchým opatrením kulantne obišiel platné zásady pre opakovanie pracovných zmlúv na dobu určitú.

Sme toho názoru, že početný výpočet výnimiek z dohodovania pracovných pomerov na neurčitý čas, ktorý český zákonodarca umožňuje, zatláča do úzadia prioritu pracovných zmlúv dohodnutých na neurčitý čas, dáva priveľký, aj keď legitímny priestor pre atypické pracovné pomery, ktoré pracovné právo Európskej únie označuje za jednu z neštandardných foriem zamestnávania.¹³ Aj keď realizácia zo zákona upravených oprávnení a právnych povinností z pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú sa v zásade neodlišuje od toho uzatvoreného na neurčitý čas, a teda výpočet jeho tzv. atypických znakov neopravňuje vnímať ho ako typického predstaviteľa neštandardných – atypických pracovnoprávných vzťahov, predsa patrí do skupiny atypických zamestnaní v širšom zmysle slova. Česká právna veda rozlišuje *atypické* pracovnoprávne vzťahy *v užšom zmysle slova*, ktoré dávajú účastníkom viac voľnosti v organizácii práce a rešpektovania pracovného času bez ohľadu na čas trvania pracovného pomeru a rozsah pracovného úväzku, a *v širšom zmysle slova*. Posledné menované ustupujú od uniformity štandardného zaužívaného pracovného pomeru oveľa výraznejšie, napríklad čo do právnej formy výkonu závislej práce (vykonávanej na dohodu mimo pracovného pomeru) alebo čo do zvýraznenia flexibility pracovného času, miesta výkonu práce, spôsobu jej výkonu (práca z domu, domácka práca,

¹³ Rámcová dohoda o práci na dobu určitú (príloha smernice Rady 1999/70/ES) vychádza z predpokladu, že pracovné zmluvy na dobu určitú nie sú klasickým právnym nástrojom slúžiacim na pokrytie trvalých a stálych úloh zamestnávateľov. Naopak, všeobecnou formou pracovnoprávných vzťahov sú, a naďalej majú zostať, pracovné zmluvy na neurčitý čas. Autorky príspevku sa európskym štandardom ochrany zamestnancov so zmluvami na dobu určitú bližšie venovali, pozri: BARINKOVÁ, M., ŽOFČINOVÁ, V. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému). In: *Justičná revue*. 2015, roč. 67, č. 11.

telepráca a pod.).¹⁴ Obdobné tendencie možno nájsť i v slovenskej odbornej spisbe. Autori A. Olšovská a P. Bellan, vychádzajúc z údajov štvrtého Európskeho prieskumu pracovných podmienok, identifikujú pre podmienky členských krajín Európskej únie *atypické* zamestnania a *veľmi atypické* zamestnania (pracovné zmluvy na čas kratší ako 6 mesiacov, pracovný pomer bez písomnej pracovnej zmluvy, tzv. *zero hours contract*, prácu na zavolanie, ale aj iné zodpovedajúce v tej-ktorej krajine veľmi atypickým zamestnaniam¹⁵).

Právna úprava trvania pracovných pomerov na dobu určitú Českej republiky v priebehu zmien dotknutých právnych predpisov bola v odbornej literatúre podrobená kritike. E. Šimečková porovnáva situáciu úradníkov podľa zákona č. 312/2002 Sb. o úradníkoch územných samosprávnych celkov v znení neskorších predpisov s právnym stavom akademických zamestnancov. Pokiaľ úradníci (v čase publikovania príspevku autorky) mali možnosť dohadovať pracovné pomery na dobu určitú s obmedzením ich opakovania len z dôvodov uvedených v zákone a inak uzatvárali iba pracovné pomery na neurčitý čas, s akademikmi mohol byť uzatváraný pracovný pomer na dobu určitú neobmedzene. Dodáva, s čím plne súhlasíme, lebo stav zodpovedá tiež súčasným slovenským pomerom, že tento postup je vo veľkej oblube vysokých škôl, keďže umožňuje obchádzať a nevyužívať pre zamestnávateľov nepopulárne kogentné ustanovenia Zákonníka práce o jednostrannom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, čo výrazne znižuje právnu a tiež sociálnu istotu zamestnancov a oslabuje ochrannú funkciu pracovného práva.¹⁶

Za dôležité považujeme spomenúť aj ustálenú judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, ktorá dbá na dodržiavanie európskych štandardov pracovných pomerov na dobu určitú vo svojej rozhodovacej činnosti. Vzhľadom na orientáciu tohto príspevku ťažiskovo na česko-slovenskú komparáciu relevantnej právnej úpravy, ale aj z priestorových dôvodov sa preto len okrajovo zmieňujeme a odkazujeme na najvýznamnejšie judikáty týkajúce sa

¹⁴ Bližšie napr. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 153 a nasl. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁵ OLŠOVSKÁ, A., BELLAN, P. *Flexibilné formy zamestnávania v rámci EÚ – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012, s. 14 – 15. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bellan.pdf.

¹⁶ ŠIMEČKOVÁ, E. Pracovní poměr na dobu určitou. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia „Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia“*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2007, s. 90 – 91. ISBN 978-80-224-0958-2.

skúmanej problematiky. Zo starších prerokovaných vecí sú známe viaceré rozhodnutia, napr. vo veci C-364/07 Vassilakis,¹⁷ v právnej veci Mangold.¹⁸ Z novších prípadov napr. v spojených veciach C-22/13, Mascolo, C-61-13, Forni, C-62/13, Racca,¹⁹ tiež vo veci Georgiev, ako aj Petersen.²⁰

Vplyv právnej úpravy na sociálny status a zdravie učiteľov vysokých škôl

Ak slovenský zákonodarca uprel učiteľom vysokých škôl právo slobodne sa s vysokou školou dohodnúť na dĺžke trvania svojho pracovného záväzku (a uprel toto právo súčasne aj ich zamestnávateľom), je dôvodné predpokladať, že sledoval nejaký zásadný cieľ a na takéto konanie mal vážny dôvod. Pre zamestnanca – vysokoškolského učiteľa to znamená, že *ex lege* nemá možnosť uzatvoriť s vysokou školou pracovný pomer na neurčitý čas. Pre zamestnávateľa – vysokú školu to znamená, že môže súvisle predlžovať alebo opätovne uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú. No paradoxne aj nemusí, ak sa rozhodne, že nevypíše výberové konanie, a to ani u učiteľov, ktorí v doterajšom pracovnom pomere svoje pracovné povinnosti plnili riadne. Bolo by naivné sa domnievať, že takto zvolené „ratio“ zákonodarcu pri tvorbe slovenskej právnej úpravy výkonu závislej práce vysokoškolských učiteľov neprináša aj negatívne dosahy na život jednotlivcov.

Možné negatívne dôsledky vnímame vo viacerých oblastiach:

- a) kríza učiteľského povolania, znižovanie spoločenského statusu učiteľa, nenaplnené nádeje na adekvátne finančné ohodnotenie daného povolania, spochybňovanie vzdelania ako tradičnej hodnoty, postupná frustrácia zamestnanca a neistota vo vzťahu k zamestnávateľovi, oslabená schopnosť samostatnej a systematickej práce z dôvodu časovo ohraňovaného trvania pracovného vzťahu, pokles schopnosti a motivácie zvládania stresových situácií, ochabovanie ochoty pracovať nad rámec pracovného času, zníženie lojality a záujmu prinášať prospech zamest-

¹⁷ Uznesenie Súdneho dvora EÚ z 12. júna 2008 vo veci C-364/07 Vassilakis.

¹⁸ Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 22. novembra 2005 vo veci C-144/04 Mangold.

¹⁹ Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 26. novembra 2014 v spojených veciach Mascolo a i. C-22/13, C-61/13, C-62/13 bod 87 z 26. novembra 2014. Obdobne aj rozsudok Súdneho dvora EÚ z 26. januára 2012 vo veci C-586/10 Küçük bod 27.

²⁰ Rozsudok SD EÚ Georgiev bod 40; rovnako rozsudok Súdneho dvora EÚ z 12. januára 2010 vo veci C-341/08 Petersen bod 40.

návateľovi, čo sa odzrkadľuje i na zmenšovaní prvotného záujmu o toto povolanie;

- b) psychosociálne faktory, v tom najmä emocionálna záťaž, psychický pocit neistoty vrátane neistoty zamestnania, bezmocnosť akokoľvek ovplyvniť trvanie pracovného pomeru a jeho synchronizáciu s kladenými požiadavkami na učiteľa, rezignácia.

Vyššie nad tým stojí naplnenie potreby prijatia a spolupatričnosti a na vrchnom poschodí pyramídy potreba uznania, úcty a ocenenia.²¹ Pociť výraznej nestability a emocionálna záťaž ako psychosociálne faktory ovplyvňujú prácu jednotlivcov a úsilie po vedeckých úspechoch a po samovzdelávaní. Úzkosť a obava nemôžu byť stimulujúcimi faktormi k vyšším kvalitným výkonom. Práve naopak. Dostavuje sa často negatívne emocionálne prežívanie situácie, ale i psychické preťaženie, keď si učiteľ uvedomuje konflikt medzi požiadavkami na udržanie jeho pracovného miesta, ktoré sú niekedy vedené s nečestným úmyslom a jeho reálnymi možnosťami podávať požadované výkony. Časť pracovných úloh v oblasti výskumnej a vedeckej činnosti viacerých vedných odborov, ktorá sa nevykonáva v laboratóriách či klinických pracoviskách zamestnávateľov so špecifickým vybavením, sa prenáša do domáceho prostredia a realizuje sa v mimopracovnom čase. Neželaným efektom je psychická záťaž zo stierania rozdielov medzi pracovným časom a osobným voľnom, z prerastania pracovných povinností do rodinných aktivít bez možnosti efektívnejšieho nakladania s voľným časom v porovnaní s tým, ako si môže celodenný časový fond (voľnejšie) organizovať „telezamestnanec“. Neustály nápor pracovných úloh a ich intenzita, strata pocitu radosti z práce, obava z ukončenia pracovného pomeru bez vízie jeho predĺženia vedú k vyčerpanosti, frustrácii, nárastu psychosomatických chorôb, vytvárajú napäté pracovné prostredie a ovplyvňujú psychickú odolnosť ľudí. Mladí ľudia, zakladajúci si rodinu, sú tou skupinou zamestnancov, u ktorých je slabé platové ohodnotenie (v podmienkach Slovenskej republiky) a dočasnosť pracovného pomeru prekážkou zabezpečenia primeraného bývania, materiálneho zabezpečenia rodiny, ale i osobnostného rozvoja. Nevyhnutnosť siahnuť k ďalšiemu zdroju obživy (ďalšiemu zamestnaniu) pôsobí kontraproduktívne na výkon povinností v pracovnom pomere s vysokou školou. Málo času na odpočinok, objektívna nemožnosť relaxu sú predispozíciou pre labilitu duševného zdravia. Nie ojedinele odchádzajú od povolania učiteľa a hľadajú si iné zamestnanie. Z odborných štúdií zameraných na zisťovanie

²¹ Dostupné na internete: https://sk.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida.

vzťahu medzi druhom pracovnoprávneho zapojenia, pracovnými podmienkami na jednej strane a zdravím zamestnancov na strane druhej pochádzajú zistenia, že zamestnanci pracujúci v reťazovitých pracovných pomeroch na dobu určitú hodnotili túto formu pracovnoprávneho vzťahu negatívne vo vzťahu k svojmu duševnému zdraviu v porovnaní so zamestnancami s pracovnými zmluvami na neurčitý čas.²²

Kumulujúce sa negatívne pocity vlastného prežívania situácie, nadmerné pracovné úlohy bežne presahujúce dĺžku pracovného času, prípadne i psychické tlaky a neistota zamestnania vytvárajú spolu nepriaznivé psychosociálne prostredie nielen na pracovisku, ale vzhľadom na stieranie hraníc medzi pracovným a súkromným životom tiež v súkromí učiteľa.

Záver

Súčasná celospoločenská atmosféra sa odráža aj na vnímaní učiteľského povolania na všetkých stupňoch škôl. Úcta k profesii, k vzdelaniu, k obetavosti pre potreby žiakov a študentov nadobúda prchavý charakter. Aj v dôsledku naznačených (a ďalších) nepriaznivých právnych aspektov výkonu práce učiteľa vysokej školy sa krok za krokom naštrbuje jedno z najvýznamnejších ľudských práv – dôstojnosť (pri práci) nositeľov učiteľskej profesie, čo nevydáva pozitívny signál o súčasnom stave pracovného práva Slovenskej republiky. Zakonzervovaním výlučne pracovných zmlúv na dobu určitú s učiteľmi vysokých škôl sa neguje základné východisko rámcovej dohody sociálnych partnerov na úrovni EÚ o práci na dobu určitú (príloha smernice Rady 1999/70/ES) spočívajúce v premise, že iba trvalé pracovné pomery môžu zabezpečiť stabilitu pracovnoprávnych vzťahov a iba objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu.

Vplyv českej právnej úpravy by mohol byť pre slovenského zákonodarcu inšpirujúci minimálne v tom, že ponecháva právnu možnosť dohodovania pracovných pomerov na neurčitý čas s akademickými zamestnancami, no hlavne v tom, že striktno obmedzuje reťazenie pracovných zmlúv na dobu určitú počtom dovolených predĺžení, resp. opakovaných dohodnutí. Avšak, naopak, široko postavené výnimky zo zákazu reťazenia pracovných pome-

²² BARNAY, T. Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. In: *The European Journal of Health Economics*. July 2016, Volume 17, Issue 6, p. 698.

rov na dobu určitú českého Zákonníka práce sa absolútne nehodia pre tvorivý výkon práce akademických pracovníkov a plnenie stálych a trvalých úloh vysokých škôl. V tejto súvislosti vyvstáva pre slovenského zákonodarcu otázka, či znenie ustanovenia § 48 Zákonníka práce v spojení s ustanovením § 77 zákona o vysokých školách poskytuje dostatočné právne možnosti realizácie zmluvnej slobody, voľnosti, no hlavne potrebnej miery ochrany sociálneho postavenia tisícom kvalifikovaných zamestnancov spôsobilým a ochotným podieľať sa na formovaní osobnosti a vzdelávaní elity národa tak, aby ich vlastné právne postavenie pri výkone zamestnania zodpovedalo významu, spoločenskej dôležitosti povolania a požiadavke stability ich pracovného vzťahu. Bez odpovede zostáva, aký je zámer zákonodarcu v rámci takto nastavenej úpravy „psychologických“ pracovných zmlúv na dobu určitú u vysokoškolských učiteľov. Akokoľvek ale charakter ich práce neustále termínovanej časovými ohraničeniami trvania pracovných pomerov nie je korektné dávať na rovnakú úroveň s inými dočasnými pracovnoprávnymi vzťahmi, ktoré sme na predošlých stránkach označili ako tzv. veľmi atypické vzťahy. Pričom reálne však musíme pripustiť, že na základe právnej analýzy reťazenia pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov tam, žiaľ, patria, aj keď vykazujú v zásade jedinou odlišnosť od tradičných pracovných pomerov.

Záverom pripúšťame aj miernu dávku špekulácie, že slovenským vysokým školám vcelku vyhovuje úprava bezbrehého umožňujúca opakovanie pracovných zmlúv na dobu určitú s ich učiteľmi, čo sa z pohľadu manažérov škôl dá aj pochopiť. Domnievame sa, že v prípade zrušenia tejto možnosti by hľadanie a realizáciu spôsobu skončenia pracovných pomerov pre nich nežiaducich učiteľov vnímali príliš „zaťažujúco“. Bez ohľadu na to, či by išlo o neplnenie pracovných povinností, alebo dosahovanie slabších pracovných výsledkov, alebo by zamestnávateľ jednoducho ďalej nechcel spolupracovať s konkrétnym zamestnancom, vyžadovalo by to siahnuť k taxatívne vymedzeným dôvodom jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, čo je podstatne komplikovanejšie a nepopulárne, než jednoducho nechať uplynúť časovo termínovanú zmluvu. Ak sú pracovné pomery na dobu určitú vo vysokom školstve ako atypické pracovnoprávne vzťahy nastavené na neobmedzené predlžovanie či opakovanie, vysokým školám to dáva flexibilný priestor operatívne riešiť personálnu politiku, avšak daný právny stav nie je priateľský k potrebám dotknutých zamestnancov. Táto verejnoprávna intervencia zákonodarcu paradoxne pôsobí proti pružnosti a voľnosti zmluvných partnerov v dohadovaní dĺžky pracovných pomerov. Štandardom v zamestnávaní akademických zamestnancov má byť pod-

Ľa nášho názoru pracovná zmluva na neurčitý čas plne rešpektujúca potreby učiteľa, ale tiež vysokej školy. Pracovné zmluvy na dobu určitú by v tomto rezorte mali rešpektovať iba všeobecné obmedzenia trvania doby určitej, resp. počet ich opakovaní ustanovených Zákonníkom práce.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, 2014. ISBN 978-80-89710-06-5.
- [2] BARINKOVÁ, M., ŽOFČINOVÁ, V. Pracovné pomery učiteľov vysokých škôl (Návrat k problému). In: *Justičná revue*. 2015, roč. 67, č. 11. ISSN 1335-6461.
- [3] BARNAY, T. Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. In: *The European Journal of Health Economics*. July 2016, Volume 17, Issue 6, s. 698. ISSN 1618-7598.
- [4] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- [5] OLŠOVSKÁ, A., BELLAN, P. *Flexibilné formy zamestnávania v rámci EÚ – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012, s. 16. Dostupné na internete: www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bellan.pdf.
- [6] ŠIMEČKOVÁ, E. Pracovní poměr na dobu určitou. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. Zborník z vedeckého sympózia „Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia“. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2007, s. 90 – 91. ISBN 978-80-224-0958-2.

Kontaktné údaje na autora:

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.
Právnická fakulta
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
e-mail: milena.barinkova@upjs.sk

JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.
Fakulta verejnej správy
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
e-mail: vladimira.zofcinova@upjs.sk

Spomienka na váženú pani profesorku

V týchto riadkoch sa snažím nájsť dostatočné slová, ktoré by vyjadrili vďaku a úctu k dielu a predovšetkým k ľudskej osobnosti pani profesorky. Je to ťažké. A preto mi dovoľte byť osobný. Pozerajúc na monitor, vybavujem si pani profesorku sediac oproti našej fakulte s jej tradičným (ozaj musím napísať, že potmehúdskym) úsmevom, ako hovorí: „Viš, Marceli... [...] Vedecká spisba a dielo zostanú ako nezmazateľná hodnota v českom a slovenskom pracovnom práve.“ Ja som však veľmi rád, že som okrem právnej spisby mohol spoznať pani profesorku aj osobne a precítiť jej srdečnosť, priateľskosť, pohľad na svet či zmysel pre humor.

Pani profesorka, ďakujeme za všetko, ďakujeme za čas a ochotu, ktorú ste nám darovali, boli a ste aj naša Košičanka.

UZNANIE DLHU V PRACOVNOM PRÁVE

Marcel Dolobáč

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Abstrakt

Predložený príspevok sa zameriava na problematiku z dvoch pohľadov. V abstraktnej rovine hovorí o možnostiach a rozsahu použitia analógie Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy. Na podklade všeobecných úvah autor poukazuje na uplatnenie inštitútu uznania dlhu v pracovnom práve. V rámci tejto časti sa zameriava aj na praktické otázky spojené s následkami uznania dlhu, najmä v spojitosti s premlčaním.

Kľúčové slová

uznanie dlhu, analógia práva, zabezpečovacie prostriedky.

Abstract

This paper focuses on the issue from two perspectives. In an abstract level, it discusses the possibilities and scope of using the analogy of the Civil Code for labor relations. Based on general considerations, the author points out the application of the institute of debt recognition in labor law. In this part, the paper also focuses on practical issues related to the consequences of debt recognition, especially in relation to limitation and lost of right.

Key words

recognition of the debt, analogy of law, securing of right and obligation

Úvod

Ochranná funkcia pracovného práva ako špecifického odvetvia súkromného práva sa odráža aj v aplikácii a realizácii zabezpečovacích inštitútov v pracovnom práve. Osobný a vecný rozsah zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve, ako ich upravuje ustanovenie § 20 Zákonníka práce, je relatívne úzky. V porovnaní s Občianskym zákonníkom a Obchodným zákonníkom upravuje Zákonník práce podstatne menej druhov zabezpečenia záväzkov: dohodu o zrážkach zo mzdy, ručenie a záložné právo. Obmedzený počet zabezpečovacích inštitútov v slovenskom pracovnom práve odvodzujeme na základe dvoch právnych argumentov, jednak uzavretým počtom zmluvných typov v pracovnom práve a súčasne úzko vymedzeným subsidiárnym použitím Občianskeho zákonníka pre pracovnoprávne vzťahy.

Súdnu interpretáciu § 18 Zákonníka práce sa dospelo k záveru, že účastníci pracovnoprávnych vzťahov môžu uzatvoriť len zmluvy, ktoré sú typovo upravené alebo aspoň predvídané pracovnoprávnymi predpismi. Uzavretý počet (*numerus clausus*) zmluvných typov tak vylučuje použitie ďalších zabezpečovacích prostriedkov upravených v iných civilných kódexoch. V praxi sa to vzťahuje najmä na inštitút zmluvnej pokuty, ktorý je podľa aktuálnej právnej úpravy pre pracovnoprávne vzťahy neprípustný. V korelácii s uzavretým počtom zmluvných typov v pracovnom práve je naviazaná subsidiarita Občianskeho zákonníka. Keďže subsidiarita Občianskeho zákonníka sa viaže len k všeobecným ustanoveniam v 1. časti, nie však už ku všeobecným ustanoveniam záväzkového práva v ôsmej časti Občianskeho zákonníka, aj z tohto dôvodu sa javí použitie ďalších zabezpečovacích inštitútov pre pracovnoprávne vzťahy ako neprípustné.

Napriek vyslovenému vyjadrujeme presvedčenie, že výpočet zabezpečovacích prostriedkov v § 20 Zákonníka práce možno rozšíriť o ďalší zabezpečovací inštitút – uznanie dlhu.

Použitie Občianskeho zákonníka na základe analógie

Slovenský zákonodarca úmyselne zužuje pôsobnosť Občianskeho zákonníka iba na všeobecné ustanovenia jeho prvej časti so snahou o vylúčenie širokej aplikácie civilného kódexu na pracovnoprávne vzťahy. Domnievame sa však, že využitie subsidiárnej aplikácie len všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka nepokryje všetky otázky, ktoré Zákonník práce ako speci-

álny predpis neupravuje. Mnohokrát ide pritom o tzv. nezamýšľané medzery v pracovnoprávnej úprave, nie situácie, ktoré zákonodarca cielene neupravil.

Vzhľadom na obmedzenú subsidiaritu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka sme toho názoru, že vo vzťahu týchto dvoch súkromnoprávnych odvetví má svoje miesto aj analógia. Ak vychádzame zo záveru, že subsidiarita osobitnej časti Občianskeho zákonníka je zámerne vylúčená, avšak súčasne sme nútení pre správnu aplikáciu pracovnoprávnych inštitútov využiť i osobitnú časť Občianskeho zákonníka alebo aj iný právny predpis, pretože inak nemožno inštitút aplikovať, naskytuje sa (ako krajný prostriedok aplikácie práva) možnosť použitia analógie. Analógia je v pracovnom práve nevyhnutná, pretože inak by sme objektívne nedokázali pokryť všetky situácie, ktoré sa v pracovnoprávnych vzťahoch vyskytujú. Základnými predpokladmi analógie sú neplánovaná medzera v zákone a existencia právnej normy, ktorá upravuje podobnú situáciu.

Metódou analógie zákona by sa teda teoreticky mohli aplikovať i tie ustanovenia, ktoré zákonodarca na prvý pohľad vylúčil zo subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka. Kde však stanoviť hranice, kedy je analógia zákona pre záväzkové vzťahy prípustná a kedy už ide o nedovolenú aplikáciu? Základné mantinely dovoleného, resp. zakázaného použitia analógie zákona možno do veľkej miery vytyčiť intuitívne. Zjednodušene povedané analógia inštitútov Občianskeho zákonníka bude dovolená tam, kde orgány aplikácie práva *nebudú mať inú možnosť*, teda v prípadoch, keď pracovnoprávna úprava je natolko nedostatočná, že bez použitia osobitnej časti Občianskeho zákonníka alebo bez použitia iných občianskoprávnych predpisov budú jej ustanovenia obsolentné. V prospech analógie zákona ako spôsobu preklenutia obmedzenej subsidiarity Občianskeho zákonníka sa (nepriamo) vyslovil súd¹ (v súvislosti s rozhodovaním o vydaní bezdôvodného obohatenia), ktorý konštatoval: „...*ak chýba potrebná špeciálna úprava Zákonníka práce, musí sa nevyhnutne použiť právna úprava Občianskeho zákonníka, aj keď nie je obsiahnutá vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka*“.

Na druhej strane analógia zákona a použitie inštitútov osobitnej časti Občianskeho zákonníka bude neprípustná v prípadoch, keď by jej následkom

¹ Rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 11CoPr 7/2013 z 30. júna 2014. Uvedené súdne rozhodnutie sa odlišuje oproti iným, ktoré taktiež aplikujú osobitnú časť Občianskeho zákonníka (najmä vo vzťahu k úrokom z omeškania), a to predovšetkým v tom smere, že konajúci súd si uvedomil zákonom obmedzenú subsidiaritu, napriek tomu však v okolnostiach daného prípadu aplikoval osobitnú časť Občianskeho zákonníka.

malo dôjsť k aplikácii takých ustanovení Občianskeho zákonníka alebo osobitných predpisov, ktoré zjavne *kolidujú s ochrannou funkciou pracovného práva, ktorej výrazom je ochrana slabšej strany, čiže zamestnanca.*

Uznanie dlhu ako zabezpečovací prostriedok

Uznanie dlhu je jednostranný právny úkon dlžníka, ktorým potvrdzuje svoj záväzok (dlh) voči veriteľovi. Tento spôsob zabezpečenia však medzi zabezpečovacími prostriedkami ukotvenými v § 20 Zákonníka práce absentuje. Jeho úpravu nachádzame v Občianskom zákonníku, kde je systematicky včlenená v rámci všeobecných ustanovení ôsmej časti Občianskeho zákonníka, do jeho piateho oddielu zakotvujúceho spôsoby zabezpečenia záväzkov. Rýdzo formálne by tak uznanie dlhu nemalo byť v pracovnom práve prípustné. Ak aj odhliadneme od požiadavky *numerus clausus* zmluvných typov (keďže uznanie dlhu nie je dvojstranný, ale jednostranný právny úkon), jeho uplatneniu z formálneho hľadiska bráni obmedzená subsidiarita Občianskeho zákonníka. Všeobecné ustanovenia záväzkového práva by nemali byť subsidiárne použiteľné pre pracovnoprávne vzťahy.

Napriek tomu uznanie dlhu má v pracovnom práve svoje miesto. Zákonník práce uznanie dlhu ako inštitút pozná a jeho aplikáciu predpokladá jednak v súvislosti s právnymi následkami smrti zamestnanca, jednak ako imanentnú súčasť dohody o spôsobe náhrady škody. Podľa § 35 Zákonníka práce: *„Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov [...], ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy.“* Podľa § 191 ods. 3 Zákonníka práce: *„Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná.“*

Nadväzujúc na citované ustanovenia Zákonníka práce vyvstáva otázka, či v pracovnom práve je možné uznanie dlhu so zákonom predpokladanými následkami iba vo vzťahu k náhrade škody, alebo či je možné uznať aj iný dlh. Pre súkromnoprávne vzťahy platí, že možno uznať peňažný i nepeňažný dlh a na rozdiel od dikcie Zákonníka práce (*dohodne spôsob náhrady*) pre platnosť uznania dlhu nie je nevyhnutné vysloviť aj spôsob, formu a čas splatnosti, postačí zrejmý jednostranný prejav dlžníka, že dlh uznáva čo do dôvodu a výšky (je možné uznať dlh i čiastočne). V tomto smere vyslovujeme opatrný a konzervatívny názor. V pracovnom práve, a to aj s ohľadom na slabšiu

stranu zamestnanca, nevidíme nevyhnutnosť rozširovania inštitútu uznania dlhu aj na iné (peňažné či nepeňažné) nároky než na náhradu škody, čo je najčastejší peňažný nárok zamestnanca.

Taktiež nie je dôvod uznanie dlhu osobitne systematicky začleňovať do ďalších zabezpečovacích inštitútov upravených v § 20 Zákonníka práce. Jedným z dôvodov je aj teoretický pohľad na to, či uznanie dlhu v pracovnom práve možno považovať za zabezpečovací inštitút.

Právne následky uznania dlhu

Uznanie dlhu je totiž upravené v Občianskom zákonníku ako jeden zo zabezpečovacích prostriedkov, ale historicky a teoreticky ide o spôsob potvrdenia dlhu či záväzku, keďže tomuto inštitútu chýba funkcia uhradzovacia² a o zabezpečovacej funkcii možno len polemizovať. Zabezpečovaciú funkciu uznania dlhu možno vo všeobecnosti vnímať v posilnení procesnej pozície veriteľa, keď v súdnom konaní dochádza k presunu dôkazného bremena. V pracovnom práve však táto argumentačná línia neplatí, keďže samotné uznanie dlhu nevytvára domnienku jeho existencie. Teoretické východiská tak majú výrazný praktický dosah. Uznanie záväzku nahradiť škodu v požadovanej výške nič nemení na skutočnosti, že právnym dôvodom vzniku tohto záväzku môže byť len zavinené protiprávne konanie zamestnanca, s ktorým Zákonník práce spája jeho zodpovednosť za vzniknutú škodu.³ Preukázanie zavinenia zamestnanca a jeho formy (nedbalé či úmyselné) pritom v súdnom konaní zatažuje zásadne zamestnávateľa.

Iným dôležitým následkom, ktorý čiastočne vyjadruje zabezpečovaciú funkciu inštitútu, je predĺženie premlčacej doby. Zákonník práce nemá samostatné ustanovenie o premlčaní, a tak sa subsidiárne aplikuje § 110 Občianskeho zákonníka. Ak právo dlžník písomne uznal čo do dôvodu i výšky, premlčuje sa právo za desať rokov odo dňa, keď k uznaniu došlo; ak bola však v uznaní uvedená lehota na plnenie, plynie premlčacia doba od uplynutia tejto lehoty. Predĺženie premlčacej doby platí i vo vzťahu k dohode o spôsobe náhrady škody, pokiaľ zamestnanec svoj dlh uznal.

V súvislosti s premlčaním je dôležité zodpovedať otázku, či v pracovnom práve je prípustné uznanie už premlčaného dlhu. Z podstaty uznania dlhu je

² ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 253 a tam citovaná literatúra.

³ Rozhodnutie Najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cz 7/68 (R97/1968) z 28. marca 1968.

zrejme, že k tomuto právnomu úkonu môže dôjsť až potom, čo dlh skutočne vznikol, k jeho splatnosti však ešte nemuselo dôjsť. Taktiež možno s určitou opatrnosťou považovať za neprípustné a právne bezvýznamné uznanie záväzku (dlhu), pokiaľ jemu zodpovedajúce právo je postihnuté preklúziou. Zodpovedanie otázky uznania premlčaného dlhu však také zrejme nie je. V literatúre nájdeme protichodné názory. Podľa P. Bezoušku, ak sa v pracovnoprávnych vzťahoch neuplatňuje domnienka existencie a trvania dlhu, nie je možné ani uvažovať o uznaní premlčaného dlhu.⁴ Tomuto názoru kontruje M. Štefko, ktorý tvrdí, že úprava českého Občianskeho zákonníka (v otázke uznania premlčaného záväzku zhodná s Občianskym zákonníkom) viaže na vedomosť dlžníka o premlčaní iba právny účinok v podobe domnienky o trvaní dlhu. Hmotnoprávne účinky nastávajú bez ohľadu na vedomosť dlžníka o premlčaní dlhu.⁵

Podľa § 110 ods. 1 Občianskeho zákonníka: „*Ak bolo právo priznané právoplatným rozhodnutím súdu alebo iného orgánu, premlčuje sa za desať rokov odo dňa, keď sa malo podľa rozhodnutia plniť. Ak právo dlžník písomne uznal čo do dôvodu i výšky, premlčuje sa za desať rokov odo dňa, keď k uznaniu došlo; ak bola však v uznaní uvedená lehota na plnenie, plynie premlčacia doba od uplynutia tejto lehoty.*“ Z citovaného textu priamo nevyčítame odpoveď na to, či v pracovnom práve možno uznať premlčaný záväzok. Avšak nemožno z neho vyčítať ani priamy zákaz. Zákonník práce túto otázku samostatne neupravuje. Doktrínálny výklad slovenskej právnej vedy je k tejto otázke taktiež pomerne skúpy. Vychádzajme však z predpokladu, že ak v súkromnom práve možno uznať aj premlčaný dlh, je takáto možnosť prípustná aj pre pracovné právo, ktoré patrí medzi odvetvia súkromného práva. Uvedený záver odolá aj testu ochrany zamestnanca ako slabšej strany. Uvedomujeme si, že uznaním dlhu sa jeho pozícia vznikom novej až desaťročnej premlčacej doby zhorší, na druhej strane stále platí, že takéto uznanie nezakladá domnienku existencie dlhu, a to bez ohľadu na to, či zamestnanec o premlčaní vedel, alebo nevedel (na rozdiel od iných súkromnoprávnych vzťahov podľa Občianskeho zákonníka). Zamestnávateľ bude stále povinný preukázať zamestnancovo zavinenie. Takáto pozícia je v záujme racionálne vyváženého vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec akceptovateľná.

⁴ BEZOUŠKA, P. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. In: *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8. C. H. Beck, s. 272 – 276.

⁵ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 253 a tam citovaná literatúra.

Záver

Aplikácia uznania dlhu pre pracovnoprávne vzťahy je do veľkej miery nejasná z dôvodu obmedzenej subsidiarity Občianskeho zákonníka, s ktorou sa doktrína a ani súdna prax nedokáže s určitou vyrovnať. Viaceré novelizácie subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy svedčia o zložitosti problematiky. Je zrejmé, že vzhľadom na dlhodobé historické odčlenenie pracovného práva, ktoré prerástlo až do právnej tradície úplnej samostatnosti pracovného práva, ako aj vzhľadom na paternalistickú ochrannú ruku Zákonníka práce, nie je začlenenie pracovného práva do sféry súkromnoprávných odvetví a jeho spojenie s občianskym právom vôbec jednoduché.

Pre inšpiráciu možno nazrieť na vývoj právnej úpravy v Českej republike. Napokon právna spätosť so základným kódexom občianskeho práva a pracovného práva sa odvíjala od totožného východiskového bodu vytýčenom Zákonníkom práce z roku 1965. Prijatím nového Zákonníka práce⁶ v roku 2006 však český zákonodarcu prezentoval ambíciu posilniť zmluvnú voľnosť účastníkov pracovnoprávných vzťahov, očistiť pracovnoprávnu reguláciu od prílišných zásahov orgánov verejnej moci, a tým zvýrazniť súkromnoprávny charakter pracovného práva. Súčasne zámerom zákonodarcu bolo eliminovať nadbytočnú duplicitu právnej úpravy, pokiaľ ide o všeobecné inštitúty občianskoprávných a pracovnoprávných vzťahov.

Prijatie českého Zákonníka práce v súvislosti so zmluvnou voľnosťou zhutnila prof. Gregorová: „*Heslom súčasnej doby v oblasti právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov je liberalizácia úpravy, väčší rozsah zmluvnej voľnosti účastníkov, vytvorenie priestoru pre individualizáciu pracovnoprávných vzťahov.*“⁷

Citované slová počuť napokon v obmenách aj v slovenskej právnickej obci, napriek tomu pre slovenský Zákonník práce zostávajú zachované. Zjednodušené nadnesené opakujú sa dva problémy, ktoré hatia väčšiu individuálnu voľnosť v pracovnom práve, a to uzavretý počet zmluvných typov v pracovnom práve a úzka subsidiarita Občianskeho zákonníka. V prospech odstránenia uplatňovania „*numerus clausus*“ zmluvných typov a zavedenia liberálnej úpravy rezonuje viacero názorov, ktoré predovšetkým zdôrazňujú pre

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷ GREGOROVÁ, Z. Vztah zákoníku práce a občianskeho zákoníku – možnosti smluvní volnosti. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov: zborník vedeckých prác*. Košice: UPJŠ, 2010, s. 151.

súkromné právo netypické potlačenie autonómie vôle.⁸ Spojenie Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka na základe pravidiel subsidiarity možno hodnotiť ako správnu voľbu. Pre princíp subsidiarity hovorí najmä skutočnosť, že k Občianskemu zákonníku sa možno uchýliť všade tam, kde nie je upravená čiastková otázka pracovnoprávnym predpisom zvláštnym spôsobom. Argumentom opačného smeru je potom aplikačná a realizačná fáza, ktorá je najmä pre laického používateľa pomerne problematická.⁹

V súčasnosti slovenské všeobecné súdy aplikujú analógiu Občianskeho zákonníka mnohokrát bez toho, aby si to uvedomovali (typickým príkladom je rozhodovanie o úrokoch z omeškania v pracovnom práve). Naostatok treba priznať, že aj pre doktrínu je vskutku náročné zodpovedať otázku, ako majú súdy pristupovať k inštitútom občianskeho práva a k ich uplatneniu na pracovnoprávne vzťahy. Pre jednotlivé inštitúty rozhoduje pritom aj *historická skúsenosť a ukotvenie inštitútu v Zákonníku práce z roku 1965* (zásadný rozdiel pri inštitúte úroku z omeškania a inštitúte zmluvnej pokuty alebo aj jednostranného započítania) alebo aj *právne dovoľené možnosti nahradiť tradičný občianskoprávny inštitút iným inštitútom* (napr. zmluvná pokuta vs. sankcia za nedodržanie výpovednej doby), ktorý je upravený v Zákonníku práce či v inom pracovnoprávnom predpise. Vzhľadom na rôznorodosť občianskoprávných inštitútov je nutné rozsah aplikácie odôvodniť pre každý jeden z nich.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN 978-8-073-80465-7.
- [2] BEZOUŠKA, P. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. In: *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8. C. H. Beck, s. 272 – 276. ISSN 1210-6410.
- [3] GREGOROVÁ, Z. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku – možnosti smluvní volnosti. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji*

⁸ K staršej českej úprave (obsahovo zhodnej s platnou právnou úpravou Slovenskej republiky) pozri GREGOROVÁ, Z. Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu. In: GALVAS, M. (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 48 a nasl.

⁹ GREGOROVÁ, Z. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku – možnosti smluvní volnosti. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov: zborník vedeckých prác*. Košice: UPJŠ, 2010, s. 151.

pracovních vztahov: zborník vedeckých prác. Košice: UPJŠ, 2010, s. 151 – 163. ISBN 978-80-7097-840-5.

- [4] GREGOROVÁ, Z. Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu. In: GALVAS, M. (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia.* Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 48 – 54.
- [5] ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích.* Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

Kontaktné údaje na autora:

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Právnická fakulta

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

e-mail: marcel.dolobac@upjs.sk

„Jediným učiteľom hodným toho mena je ten, ktorý vzbudzuje ducha slo-
bodného premýšľania a rozvíja cit osobnej zodpovednosti.“

J. A. Komenský

OTÁZNIKY NAD NOVELIZÁCIOU ČL. 36 ÚSTAVY SLOVENSKEJ REPUBLIKY OD 1. JÚLA 2019

Zuzana Macková

Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá problematikou minimálnej mzdy a jej taxatívneho vymedzenia v Ústave Slovenskej republiky od 1. júla 2019. Autorka približuje právo na odmenu za vykonanú prácu nielen z hľadiska súčasnej slovenskej platnej právnej úpravy, ale aj medzinárodných a európskych záväzkov pre Slovenskú republiku rešpektujúcich základné hodnoty práva a ich bezpodmienečné východisko – ľudskú dôstojnosť. Autorka zastáva názor, že z hľadiska pozitívneho práva novelizácia potrebná nebola, avšak z dôvodu materiálneho naplnenia potrebného štandardu v záujme zachovania európskych hodnôt pre budúce generácie, premietnutých do európskeho sociálneho modelu, explicitná novelizácia uvedeného článku Ústavy SR bola nevyhnutnosťou.

Kľúčové slová

práca, odmena za vykonanú prácu, minimálna mzda, ľudská dôstojnosť, spravodlivosť.

Abstract

The article is dedicated to the legal concept of minimum salary and its explicit definition in the Constitution of Slovak Republic, coming into force from 1 July 2019. In addition to analysis of reasons leading to these legislative developments on a domestic level, a broader context of the international and European standards and legal obligations that are to guarantee human dignity through fair remuneration for work, is being presented. The author concludes that from the perspective of positive law, no new amendment of the Slovak Constitution in this respect has been necessary. The explicit codification of the right to a fair remuneration through more elaborate concept of minimum salary has taken place in order to stress, protect and preserve the values and principles of the European social model and modern welfare state for both present and future generations.

Key words

fair remuneration for work, minimum salary, human dignity, social justice

Úvod

Dňa 1. júla 2019 nadobudol účinnosť ústavný zákon z 28. marca 2019 č. 99/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Ústava SR“*). V zmysle tejto novely sa článok 36 označil ako odsek 1 a doplnil sa odsekom 2, ktorý ustanovuje, že: *„Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda, pričom podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“*

Vzhľadom na to sa do popredia dostáva otázka, či uvedené ustanovenie bolo skutočne nevyhnutne potrebné taxatívne zakotviť do Ústavy Slovenskej republiky a či od vzniku Ústavy SR¹ do 30. júna 2019 odmeňovanie zamestnancov najmenej vo výške minimálnej mzdy absentovalo. V nasledujúcich riadkoch sa pokúsime zaujať postoj k tejto problematike.

Právo na odmenu za vykonanú prácu

Podľa čl. 36 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky: *„Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky“*, pričom zákon (*t. j. zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov – ďalej len „ZP“*) *im zabezpečuje najmä „právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň“*. Uvedené právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky sa týka všetkých fyzických osôb bez zreteľa na štátnu príslušnosť (*t. j. nielen občanov SR, ale aj cudzincov zamestnávaných slovenskými a zahraničnými zamestnávateľmi na území Slovenskej republiky*), ktoré sú zamestnané v pracovnoprávných vzťahoch (*t. j. v pracovnom pomere a na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorými sú dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov*). Z toho vyplýva, že právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky

¹ Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. nadobudla účinnosť 1. októbra 1992.

plne rešpektuje rovnosť všetkých zamestnancov v dôstojnosti i v právach,² čo sa považuje za generálnu klauzulu.

Základné práva a slobody³ obsiahnuté v druhej hlave Ústavy SR sú neodňateľné (*t. j. nikto nemôže tieto práva postúpiť na iného, dať do zálohu na nejaký čas a ani nikoho týchto práv zbaviť*), nescudziteľné (*t. j. nemôžu sa inému predať, ani darovať*), nepremlčateľné (*t. j. nezanikajú nevyužitím alebo neuplatnením v určitej lehote*) a nezrušiteľné (*t. j. štátna moc ich nemôže zrušiť alebo vyhlásiť za neplatné*). Ide o práva prirodzené, majúce charakter verejných subjektívnych práv determinujúcich vzťah medzi jednotlivcom a štátom (štátnych orgánov) navzájom.⁴ Akékoľvek porušenie týchto základných práv a slobôd je protiústavné.

Požiadavka právnej úpravy na spravodlivé pracovné podmienky zamestnancov je obsiahnutá aj vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv (1948),⁵ v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966),⁶ v dohovoroch MOP,⁷ ktoré Slovenská republika ratifikovala

² Čl. 12 ods. 1 Ústavy SR.

³ Čl. 12 až 25 Ústavy SR, t. j. sloboda, rovnosť, právo na život, právo na ľudskú dôstojnosť, vlastnícke právo a právo vlastníť majetok atd.

⁴ ČIČ, M. a kol. *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Martin: Vydavateľstvo Maticy slovenskej, 1979, s. 70 – 76. ISBN 80-7090-444-5.

⁵ Pozri článok 23 ods. 3: „Každý zamestnanec (pracujúci) má právo na spravodlivú a dostačujúcu odmenu, ktorá by zaisťovala jemu samému a jeho rodine živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti“ a článok 25: „Každý má právo na takú životnú úroveň, ktorá môže zabezpečiť jeho zdravie, jeho rodiny, zahŕňajúc v to menovite výživu, ošatenie, bývanie a lekárske ošetrovanie, ako aj potrebné sociálne opatrenia, t. j. má právo na zabezpečenie v nezamestnanosti, v chorobe, pri pracovnej neschopnosti, pri ovdovení, v starobe alebo v iných prípadoch straty zárobkových možností, ktoré nastanú za okolností nezávislých na jeho vôli.“

⁶ Pozri článok 7: „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä odmenu, ktorá poskytuje ako minimum všetkým pracovníkom spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie, než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu, slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami tohto Paktu, odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov“ a článok 11: „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého jednotlivca na primeranú životnú úroveň pre neho a jeho rodinu, zahŕňajúc dostatočnú výživu, šatstvo, byt a neustále zlepšovanie životných podmienok.“

⁷ Pozri Dohovor MOP č. 1 o obmedzení pracovného času na 8 hodín denne a 48 hodín týždenne v priemyselných podnikoch (1919) – oznámenie č. 80/1922 Zb., Dohovor MOP č. 26/1928 o postupe pri určovaní minimálnej mzdy – oznámenie č. 439/1990 Zb., Dohovor MOP č. 95/1948 o o ochrane miezd – oznámenie č. 411/1991 Zb., Dohovor MOP č. 100/1951 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty – oznámenie č. 450/1990 Zb., Dohovor MOP č. 111/1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani –

a je nimi viazaná, v revidovanej Európskej sociálnej charte (SR ratifikovala v roku 2009),⁸ v preambule Charty základných práv Európskej únie a aj v článku 31,⁹ ako aj v preambule ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd,¹⁰ v Ústave SR (zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov)¹¹ – t. j. v celom právnom poriadku Slovenskej republiky vrátane Zákonníka práce i zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

Vo všeobecnosti právo zamestnancov na odmenu za vykonanú prácu sa v Slovenskej republike zabezpečuje prostredníctvom Zákonníka práce, ktorý upravuje pracovnoprávne vzťahy. Z čl. 36 Ústavy SR vychádza aj obsah čl. 1 a 3 základných zásad ZP (do ktorých je premietnutá väčšina ustanovení dohovorov MOP a smerníc EÚ, ktoré sú uvedené napr. aj v zozname 4. kapitoly Bielej knihy). V zmysle čl. 1 základných zásad ZP: „Fyzické osoby majú právo na prácu... na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a tieto im patria

oznámenie č. 465/1990 Zb., Dohovor MOP č. 131/1970 o metódach určovania minimálnej mzdy hlavne pre rozvojové krajiny (The Minimum Wage Fixing Convention) a odporúčanie č. 135/1970 o metódach určovania minimálnej mzdy hlavne pre rozvojové krajiny (The Minimum Wage Fixing Recommendation), ktoré ustanovuje kritériá nevyhnutne potrebné pri určovaní výšky minimálnej mzdy. Sú to tieto: a) potreby zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, b) všeobecná úroveň miezd v krajine, c) náklady na bývanie a ich zmeny, d) dávký sociálneho zabezpečenia, e) relatívna životná úroveň ostatných sociálnych skupín, f) ekonomické faktory vrátane požiadaviek rozvoja, stupne produktivity a dosiahnutie a udržanie vysokej úrovne zamestnanosti.

⁸ Pozri Európsku sociálnu chartu (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 329/1998 Z. z.) i Európsku sociálnu chartu (revidovanú) (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273(2009 Z. z.) v čl. 2 až 4 zakotvuje právo na spravodlivé (riadne) podmienky práce (t. j. ustanoviť primeraný denný a týždenný pracovný čas, pracovný týždeň postupne skracovať v závislosti od zvyšovania produktivity práce a od ďalších rozhodujúcich činiteľov, zabezpečiť minimálne štyri týždne platenej dovolenky v roku atď.), na bezpečné a zdravie neškodlivé pracovné podmienky a právo na spravodlivú (primeranú) odmenu za vykonanú prácu, ktorá zabezpečí zamestnancom a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň.

⁹ Pozri článok 1: „Ludská dôstojnosť je nedotknuteľná. Musí sa rešpektovať a ochraňovať.“ Článok 31: „Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.“

¹⁰ Pozri čl. 28: „Zamestnanci majú právo na spravodlivú odmenu za prácu a na uspokojivé pracovné podmienky. Podrobnosti ustanoví zákon.“

¹¹ Pozri čl. 36: „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, pričom zákon (t. j. Zákonník práce) im zabezpečuje najmä: a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň (čl. 19 Ústavy SR), b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a pred diskrimináciou v zamestnaní, c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, e) minimálny odpočinok pri práci, f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, g) právo na kolektívne vyjednávanie.“

bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie... s výnimkou...“ a čl. 3 základných zásad ZP: „Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu... Zamestnávateľa sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí (t. j. čo je premietnuté v stupni kvalifikácie), rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.“

Právo na odmenu za vykonanú prácu ako základný charakteristický znak pracovného pomeru¹² je obsiahnuté aj v podstatných náležitostiach,¹³ ktoré je zamestnávateľ povinný dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve. Mimoriadne dôležité je dohodnutie druhu práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a aj jeho stručná charakteristika.¹⁴ Zákonník práce taxatívne definíciu druhu práce nevymedzuje, avšak práce, ktoré má zamestnanec v rámci pracovného pomeru vykonávať, sú v pracovnej zmluve vymedzené druhovo. Zamestnávateľ môže v pracovnej zmluve so zamestnancom dohodnúť šírku vymedzenia druhu práce alternatívne alebo kumulatívne, čo je z hľadiska právneho postavenia zmluvných strán v priebehu trvania pracovného pomeru mimoriadne dôležité, pretože ide o bezprostredné určenie šírky dispozície právomoci zamestnávateľa. Avšak druh práce, ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve, nemožno všeobecne definovať, a rovnako uplatňovať u všetkých zamestnávateľov. Každý druh práce má iný charakter náročnosti a zodpovednosti, a to predovšetkým vo vzťahu k charakteristike platových stupňov (tried) uvedených v mzdových predpisoch toho-ktorého zamestnávateľského subjektu.

„Realizácia práva na odmenu za vykonanú prácu tvorí tzv. majetkovú, odplatnú stránku pracovnoprávneho vzťahu, ktorá je regulátorom miery spotreby práce a zároveň mierou ocenenia individuálnych výsledkov práce jednotlivých zamestnancov.“¹⁵ V najširšom zmysle slova odmenou za prácu sa považuje každé plnenie zo strany zamestnávateľa, ktoré poskytuje zamestnancovi za to, že mu dáva k dispozícii svoju pracovnú silu. Z takéhoto obsahového vymedzenia pojmu odmena za vykonanú prácu vyplýva, že zamestnávateľ od-

¹² § 41 až § 84 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, t. j. druhá časť ZP.

¹³ § 43 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

¹⁴ § 43 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

¹⁵ BARANCOVÁ, H. *Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávnych vzťahoch*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1994, s. 43. ISBN 80-7160-068-7.

meňuje nielen čistý výkon práce zamestnanca, ale aj zodpovednosť nositeľa pracovnej sily, ktorá je mu k dispozícii.

Problematika odmeňovania je osobitne upravená v štvrtjej časti ZP – t. j. v ustanoveniach § 118 až § 135 ZP. Zákonodarca taxatívne vymedzuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu, pričom zároveň precizuje, čo sa za mzdu považuje a čo nie.¹⁶ Mimoriadne významné je ustanovenie § 119 ZP, v ktorom je obsiahnutá povinnosť poskytovať mzdu, ktorá „*nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom*“,¹⁷ t. j. v súčasnosti zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.¹⁸ Stanovená výška minimálnej mzdy (od 1. 1. 2019 v sume 520 EUR mesačne a 2,989 EUR/hod.)¹⁹ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Uvedený zákon zároveň umožňuje, aby sa v trhovej ekonomike prostredníctvom kolektívnych zmlúv dohodla aj vyššia úroveň minimálnej mzdy oproti tej, ktorá je garantovaná štátom. Ústavný princíp, a to právo na kolektívne vyjednávanie v zmysle článku 36 písm. g) Ústavy SR, je premietnutý do článku 10 základných zásad ZP a aj do ustanovenia § 119 ods. 2 ZP. Z toho vyplýva, že zamestnávateľ dohodne mzdové podmienky s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Cieľom kolektívneho vyjednávania musí byť snaha účastníkov pracovnoprávnych vzťahov

¹⁶ § 118 ods. 2 a 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

¹⁷ § 119 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

¹⁸ Do roku 1996 v Slovenskej republike bola výška minimálnej mzdy upravovaná vládny nariadením (napr. vládne nariadenie ČSFR č. 99/1991 Zb. o určení minimálnej mzdy, vládne nariadenie ČSFR č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády SR č. 645/1992 Zb. a nariadenia vlády SR č. 248/1993 Z. z.). Od 1. apríla 1996 nadobudol účinnosť prvý zákon NR SR č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde a odvtedy má Slovenská republika tzv. jednotnú štatutárnu minimálnu mzdu. Zákon NR SR č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde bol novelizovaný viacerými zákonmi, napr. zákonom č. 346/1999 Z. z. atď. a viacerými nariadeniami, napr. nariadením vlády SR č. 298/2000 Z. z., ktorým sa ustanovila výška minimálnej mzdy v sume 4 400 Sk mesačne (*účinné od 1. októbra 2000*), nariadením vlády SR č. 525/2004 Z. z., ktorým sa ustanovila výška minimálnej mzdy v sume 6 500 Sk mesačne (*účinné od 1. októbra 2004*), nariadením vlády SR č. 428/2005 Z. z., ktorým sa ustanovila výška minimálnej mzdy v sume 6 900 Sk mesačne (*účinné od 1. októbra 2005*), nariadením vlády SR č. 540/2006 Z. z., ktorým sa ustanovila výška minimálnej mzdy v sume 7 600 Sk mesačne (*účinné od 1. októbra 2006*) a naposledy nariadením vlády Slovenskej republiky č. 450/2007 Z. z., ktorým sa ustanovila výška minimálnej mzdy v sume 8 100 Sk mesačne (*účinné od 1. októbra 2007*). Nový zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde nadobudol účinnosť od 1. februára 2008.

¹⁹ Pozri nariadenie vlády SR č. 300/2018 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2019 – účinné od 1. januára 2019.

dosiahnuť lepšie podmienky ako minimum ustanovené zákonom a takto dohodnutá vyššia minimálna mzda je pre zamestnávateľa právne záväzná.

V prípade, ak by napr. v pracovnej zmluve (s ustanoveným týždenným pracovným časom) bola dohodnutá nižšia mzda, než patrí podľa zákona o minimálnej mzde alebo podľa kolektívnej zmluvy, bola by v tejto časti neplatná. V tomto zmysle možno hovoriť o obmedzení tzv. zmluvnej voľnosti v prospech zamestnanca, čo je prejavom sociálnej funkcie minimálnej mzdy, t. j. ochrany pred chudobou, resp. pred nezamestnanosťou.

Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy aj v naturálnej forme, avšak s výnimkou (okrem) minimálnej mzdy.²⁰ Zároveň je potrebné zdôrazniť, že naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať iba so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých. Z toho vyplýva, že zamestnancovi s ustanoveným týždenným pracovným časom musí byť vždy vyplatená mzda najmenej (aspoň) vo výške minimálnej mzdy.

Je potrebné zdôrazniť, že: „Štát ako subjekt vyššieho radu nezasahuje do vnútorného života ekonomických subjektov nižšieho radu, odovzdáva im svoje kompetencie spolu so svojou zodpovednosťou, podporuje ju, stanovuje minimálne hranice pôsobnosti sociálnych partnerov, určuje pravidlá ich správania sa prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, približuje sa k posilneniu spoločenského dobra,“²¹ t. j. k spravodlivosti.

Mzdové tarifné vyjednávanie sa považuje za vrcholný prejav demokracie, ako aj princíp vnútroštátnej subsidiarity a minimálna hranica určenia výšky miezd pre zamestnávateľov, u ktorých nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve (t. j. *minimálnych mzdových nárokov*),²² je prejavom ochrany ľudskej dôstojnosti ekonomicky činných subjektov, ktorá predstavuje základný princíp liberálneho štátu.

História minimálnej mzdy

V zákonodarstve anglosaských krajín, ako aj v celosvetovom meradle, má minimálna mzda ako spoločensky najnižšia cena práce viac ako 120-ročnú tradíciu. Po prvýkrát sa uplatnila v roku 1894 na Novom Zélande ako súčasť rozhodovania pracovných sporov. V roku 1896 bola zavedená v Austrálii

²⁰ § 127 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

²¹ TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice: Pressprint, 2004, s. 15. ISBN 80-89084-13-3.

²² § 120 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

s cieľom zabrániť výplate príliš nízkych miezd, zaručiť existenčné minimum a obmedziť nekalú súťaž výplatami veľmi nízkych miezd. O zavedenie minimálnej mzdy v roku 1909 sa vo Veľkej Británii zaslúžil Sir Winston Churchill, ktorý bol liberálnym a konzervatívnym politikom, avšak pochopil tzv. železný zákon, v zmysle ktorého „*žiadna vláda neprežije dlho pokus ísť proti myšlienke sociálneho zabezpečenia svojich občanov a každá vláda, ktorá pôjde proti sociálnemu zabezpečeniu svojho obyvateľstva, padne*“.

Minimálna mzda sa v jednotlivých štátoch Európy začala postupne uplatňovať v období po 1. svetovej vojne, napr. v Rakúsku a Nórsku (1918), v Československu (1919), v Nemecku (1923), v Španielsku (1926), v Belgicku (1934), ba dokonca aj v USA (1938). Z tohto hľadiska sa Československá republika zaradila k prvým krajinám Európy, v ktorých sa ustanovila minimálna mzda pre niektoré veľmi nízko platené skupiny profesií.²³ Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce (*ďalej len „MOP“*) sa zišla v Ženeve 30. mája 1928 a 16. júna 1928 prijala dohovor o zavedení metód určenia minimálnych miezd, ktoré Československo ratifikovalo 12. júna 1950.²⁴ Tento dohovor ratifikovalo 103 štátov sveta, napr. Austrália, Angola, Albánsko, Belgicko (1937), Bolívia, Brazília, Burkina Faso (1968), Burundi (1961), Kanada (1935), Belize (1983), Čad (1960), Dominikánska republika (1956), Francúzsko (1930), Nemecko (1923), India (1950), Guatemala (1961), JAR (1932), Nový Zéland (1938), Luxembursko (1958), Švajčiarsko (1947), Srí Lanka atď.), ako aj dohovor MOP č. 99/1951 o metódach určenia minimálnych miezd v poľnohospodárstve (Československo ratifikovalo 21. 1. 1964, č. 470/1990 Zb.) atď.

V 20. a 30. rokoch minulého storočia sa minimálne mzdy dohodovali v kolektívnych zmluvách (tarifných zmluvách). V predvojnovom období Československo patrilo k štátom, ktoré v intenciách čl. I. ods. 1 uvedeného dohovoru používali štátom stanovenú minimálnu mzdu ako sociálne opatrenie na ochranu robotníkov v tých odvetviach, v ktorých kolektívne vyjednávanie neexistovalo. Dôvodom bola mimoriadne zlá sociálna situácia robotníkov a skutočnosť, že ich mzdy boli hlboko pod úrovňou európskeho priemeru.

²³ Prvým takýmto opatrením bola vyhláška č. 232 zo 16. apríla 1919 o mzdách za šitie v konfekcii textilného tovaru objednaného vojenskou správou. Bližšie pozri: BAROŠOVÁ, M. Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny. In: Bulletin *Rodina a práca*. 2005, č. 1.

²⁴ Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 439/1990 Zb.

V období po roku 1945 sa inštitút minimálnej mzdy v Československu neuplatňoval a minimálna mzda nebola ustanovená ani zákonom, ani inou právnou normou. Uplatňovali sa rezortné úpravy o odmeňovaní robotníkov a technicko-hospodárskych pracovníkov a odmeňovanie zamestnancov ustanovovali stupnice mzdových taríf, ktoré boli diferencované podľa charakteru pracovných, výrobných a iných podmienok výkonu práce a podľa spoločenského významu práce pre jednotlivé odvetvia.

V rámci stupníc boli ustanovené tarifné triedy podľa náročnosti vykonávaných prác a im priradené sadzby mzdových taríf. Možno konštatovať, že mzdová tarifa v najnižšej tarifnej triede vyjadrovala minimálnu mzdu pre zamestnancov príslušného odvetvia, odboru alebo skupiny povolání.

Inštitút minimálnej mzdy sa do právneho systému Československej federatívnej republiky opätovne zaviedol až po v novembri 1989, a to zákonom č. 3/1991 Zb., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 65/1965 Zákonník práce (*ďalej len „ZP“; t. j. tzv. starý ZP*).²⁵

Došlo k prijatiu nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 99/1991 Zb. o určení minimálnej mzdy, ktoré nadobudlo účinnosť 25. marca 1991. Minimálna mzda bola ustanovená sumami v hodinovom, ako aj mesačnom vyjadrení pre pracovníkov v pracovnom pomere, prípadne členov v členskom pomere k družstvu, kde súčasťou členstva bol tiež pracovný vzťah.²⁶

V prípade minimálnej mzdy v hodinovom vyjadrení nešlo o jedinú sumu minimálnej mzdy. Uvedené nariadenie vlády ČSFR upravovalo aj osobitné sadzby minimálnej mzdy pre pracovníkov, ktorí boli poberateľmi čiastočného invalidného dôchodku a pracovníkov mladších ako 16 rokov (*a to vo výške 75 % základných sadzieb*) a pre pracovníkov, ktorí boli poberateľmi invalidného dôchodku a invalidných pracovníkov mladších ako 18 rokov (*a to vo výške 50 % základnej sadzby*). Osobitná sadzba minimálnej mzdy bola určená pre pracovníkov mladších ako 16 rokov, odmeňovaných podľa mzdových taríf ustanovených na hodinu pri ustanovenom týždennom pracovnom čase

²⁵ Poznámka: Ustanovenie § 111 ZP bolo nahradené novým znením, v rámci ktorého v odseku 3 bolo ustanovené, že *„mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda, ktorej výšku, prípadne podmienky pre určenie minimálnej mzdy a jej výšky ustanoví vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky nariadením“*.

²⁶ Pozri § 1 nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 99/1991 Zb. o určení minimálnej mzdy. Poznámka: Doplatok do výšky minimálnej mzdy sa poskytol po prvý raz za mesiac február 1991 v zmysle § 6 tohto nariadenia vlády.

33 hodín týždenne. Minimálna mzda v tomto období začínala v tzv. základnej sadzbe na úrovni 2000 Kčs.²⁷

Dňa 16. januára 1992 nadobudol účinnosť zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku (*ďalej len „zákon o mzde“*), ktorý upravoval poskytovanie mzdy zamestnancom v tzv. podnikateľskej sfére, odmeny za pracovnú pohotovosť a tiež zisťovanie a používanie priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Avšak tento zákon neupravoval poskytovanie mzdy zamestnancom rozpočtových alebo príspevkových organizácií. V zmysle zákona o mzde bolo možné dohodnúť v kolektívnej zmluve minimálnu mzdu vyššiu, ako ju ustanovilo nariadenie vlády. Do právneho systému sa zaviedol inštitút minimálnych mzdových taríf, ktoré boli odstupňované podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce do 12 tarifných stupňov. Tento nový osobitný inštitút sa uplatňoval v prípade zamestnávateľov, u ktorých nebola uzavretá kolektívna zmluva alebo mzda (mzdové podmienky) nebola v kolektívnej zmluve dohodnutá.

Na základe zákona o mzde boli vydané vykonávacie nariadenia vlády ČSFR č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde a č. 43/1992 Zb. o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci. Prílohu nariadenia vlády ČSFR č. 43/1992 Zb. tvorili aj charakteristiky 12 tarifných stupňov, ktoré boli v modifikovanej verzii 6 stupňov náročnosti prevzaté do prílohy č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov (tzv. nový ZP)*.

K prvej zmene sumy minimálnej mzdy v novovzniknutej Slovenskej republike došlo od 1. 1. 1993 prijatím nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 248/1993 Z. z., ktorým sa menilo a dopĺňalo nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb.²⁸

Dňa 1. apríla 1996 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde.²⁹ Od tohto dňa má Slovenská republika tzv. jednotnú štatú-

²⁷ Za rok 1991 bola štatisticky zistená priemerná mzda vo výške 3 770 Kčs; „prvá“ suma minimálnej mzdy tak predstavovala 53,05 % priemernej mzdy.

²⁸ Nariadením vlády Slovenskej republiky č. 248/1993 Z. z. sa od 1. októbra 1993 zmenila suma mesačnej minimálnej mzdy zo sumy 2 200 Kčs na sumu 2 450 Sk a hodinová sadzba z 12 Kčs na 13,30 Sk; nadväzne na nárast sumy minimálnej mzdy boli v rovnakom termíne upravené minimálne mzdové tarify nariadením vlády Slovenskej republiky č. 249/1993 Z. z., ktorým sa menilo a dopĺňalo nariadenie vlády ČSFR č. 43/1992 Zb.

²⁹ Minimálna mzda bola zákonom ustanovená na úrovni 2 700 Sk mesačne, resp. 14,60 Sk na hodinu pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 42,5 hodiny (vrátane prestávky

tárnu minimálnu mzdu. Týmto zákonom došlo k zrušeniu nariadenia vlády ČSFR č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

Tento zákon bol nahradený novým zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde (ďalej len „nový zákon“), ktorý nadobudol účinnosť 1. februára 2008. Nový zákon pripravovala pracovná skupina pre prehodnotenie mechanizmu ustanovenia a zvyšovania minimálnej mzdy, v ktorej okrem zástupcov gestorského Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky boli odborníci z oblasti vedy a výskumu a zástupcovia sociálnych partnerov, t. j. zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov. Nový zákon akceptoval najmä požiadavky sociálnych partnerov, ktorým bol daný pomerne veľký vecný i časový priestor na dosiahnutie dohody o sume mesačnej minimálnej mzdy prostredníctvom vyjednávania na rôznych úrovniach. Taktiež na podnet sociálnych partnerov bol do zákona zapracovaný mechanizmus výpočtu sumy mesačnej minimálnej mzdy pre prípad, ak aj napriek viacerým rokovaniam, ani na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky (*ďalej iba „HSR“*) ako najvyššieho tripartitného orgánu, v ktorom sú okrem zástupcov sociálnych partnerov aj zástupcovia vlády Slovenskej republiky, nedôjde k dohode o úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy. Tento nový zákon taktiež odstránil znížené sadzby minimálnej mzdy z dôvodu, že takáto právna úprava bola diskriminačná voči zamestnancom so zdravotným postihnutím a mladistvým zamestnancom a aj v rozpore so zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (*tzv. antidiskriminačný zákon*), ktorý v pracovnoprávných vzťahoch zakazuje diskrimináciu – okrem iného – aj z dôvodu zdravotného postihnutia a veku. Tento nový zákon o minimálnej mzde bol trikrát novelizovaný.³⁰

v práci na odpočinok a jedenie), ktorá platila až do 31. decembra 1997; pretože za rok 1997 bola priemerná mesačná mzda vykázaná vo výške 9 226 Sk mesačne, podiel sumy minimálnej mzdy z priemernej mzdy v roku 1997 predstavoval už iba 29,27 %.

³⁰ Zákom č. 354/2008 Z. z. (t. j. 1. novela), v zmysle ktorého ministerstvo práce bolo povinné rešpektovať *tzv.* spodnú hranicu novej minimálnej mzdy a konečné rozhodnutie o výške sumy minimálnej mzdy bolo prenesené do kompetencie vlády SR. Zákom č. 460/2008 Z. z. (t. j. 2. novela), ktorý reagoval na prijatie novej meny euro od 1. 1. 2009, upravoval aj zaokrúhľovanie a zákonom č. 361/2012 Z. z. (t. j. 3. novela), v zmysle ktorého od 1. 1. 2013 sa taxatívne ustanovuje, že hodinová minimálna mzda sa vzťahuje aj na osoby vykonávajúce prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. na základe uzatvorenej dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov.

Minimálne mzdy v členských štátoch EÚ

Minimálna mzda na celoštátnej úrovni sa v roku 2019 uplatňovala v 22 z celkového počtu 28 členských štátov únie. Dánsko, Taliansko, Rakúsko, Cyprus, Fínsko a Švédsko nemali ustanovené minimálne mzdy, pretože sociálnu ochranu majú zabezpečenú na vysokej úrovni prostredníctvom kolektívnych zmlúv, t. j. v prípade týchto štátov EÚ sa dohodujú minimálne mzdové tarify pre jednotlivé odvetvia na základe kolektívneho vyjednávania, čo je najväčším prejavom demokracie.

Podľa údajov Eurostatu sa suma mesačnej minimálnej mzdy v roku 2019 pohybovala od cca 286 EUR v Bulharsku po 2 071 EUR v Luxembursku. Podľa úrovne sumy mesačnej minimálnej mzdy možno členské štáty rozdeliť do troch skupín. Prvú skupinu tvorí desať členských štátov EÚ z východnej Európy, v ktorých je výška minimálnej mzdy do 555 EUR (*vrátane Slovenska*), do druhej skupiny patrí päť členských štátov EÚ, v ktorých sa minimálna mzda v tzv. hrubom vyjadrení pohybuje medzi 684 EUR až 1 050 EUR mesačne a tretiu skupinu tvorí zostávajúcich sedem členských štátov zo západnej a severnej časti Európy, kde výška minimálnej mzdy je nad hranicou 1 453 EUR mesačne.

Najvyššia minimálna mzda je v Luxembursku (2 071 EUR), v Írsku (1 656 EUR), v Holandsku (1 616 EUR), v Belgicku (1 594 EUR) a z krajín východnej Európy v Slovinsku (887 EUR).

Viac ako dve tretiny ľudí poberajúcich minimálnu mzdu v krajinách EÚ sú ženy. Dôvodom je najmä ich vyššia ochota pracovať za nízku mzdu na rozdiel od mužov. Minimálnu mzdu poberajú najmä občania s nízkou kvalifikáciou vykonávajúci pomocné práce v priemysle, poľnohospodárstve a hotelierstve.

Štát v zásade nemá dôvod priamo určovať výšku minimálnej mzdy tam, kde sa uprednostňuje kolektívne vyjednanie, v ktorého rámci sa pre príslušné odvetvie výška minimálnej mzdy alebo minimálnych tarifných miezd alebo minimálnych zaručených miezd dohoduje prostredníctvom právne záväzných kolektívnych zmlúv pre príslušné odvetvia. Napríklad vo Fínsku nie je zákonom ustanovená minimálna mzda, avšak pre jednotlivé odvetvia sú ustanovené minimálne mzdové tarify prostredníctvom kolektívnych zmlúv, ktoré môžu byť rozšírené aj na zamestnávateľov, ktorí ani nie sú členmi zamestnávateľského zväzu organizácií, ktorý uzatvoril kolektívnu zmluvu.

Tabuľka 1 Výška minimálnych miezd (v hrubom) v eurách v krajinách EÚ v roku 2019

Krajina	Minimálna mzda v eurách (v hrubom)	Krajina	Minimálna mzda v eurách (v hrubom)
Luxembursko	2 071	Grécko	684
Írsko	1 656	Litva	555
Holandsko	1 616	Estónsko	540
Belgicko	1 594	Poľsko	523
Nemecko	1 557	Slovensko	520
Francúzsko	1 521	Česká republika	519
Veľká Británia	1 453	Chorvátsko	506
Španielsko	1 050	Maďarsko	464
Slovinsko	887	Rumunsko	446
Malta	758	Lotyšsko	430
Portugalsko	700	Bulharsko	286

Zdroj: *The new Spanish minimum wage. Social Europe. 17. 7. 2019. In: <https://www.socialeurope.eu/the-new-spanish-minimum-wage>.*

Väčšina krajín OECD sa rozhodla pre jednotné celoštátne minimálne mzdy, ktoré pre niektoré skupiny zamestnancov, napr. pre zamestnancov, ktorí sú poberateľmi čiastočného invalidného dôchodku alebo invalidného dôchodku, pre mladistvých zamestnancov, učňov atď., môžu byť ustanovené aj zníženými sadzbami.

Vo väčšine krajín je minimálna mzda ustanovená rozhodnutím vlády alebo parlamentom na základe zákona – ide o tzv. štatutárnu minimálnu mzdu, inými štátnymi orgánmi na základe nariadenia alebo vyhlášky alebo na základe dohody medzi jednotlivými sociálnymi partnermi, t. j. na základe kolektívneho vyjednávania (napr. v Belgicku – sa minimálna mzda dojednáva v Národnej kolektívnej zmluve, ktorá sa vzťahuje na všetkých zamestnancov vo veku 21 a viac rokov, v Nemecku – sú kolektívne odvetvové zmluvy, ktoré je

možné za určitých podmienok rozšíriť na všetkých zamestnancov príslušného odvetvia a vykrývajú cca 47 % všetkých zamestnancov, v Taliansku a Fínsku – sa dojednávajú minimálne mzdové tarify pre jednotlivé odvetvia, je to cca 90 % všetkých zamestnancov a vo Švédsku – je odvetvovými kolektívnymi zmluvami „zastrešených“ cca 94 % zamestnancov a tiež v Nórsku riešenie mzdových otázok patrí do kompetencie odborových a zamestnávateľských organizácií.).³¹

Vzhľadom na to je zrejmé, že ak aj inštitút minimálnej mzdy nie je právne ustanovený, minimálna výška mzdy je garantovaná iným spôsobom.

Na Slovensku je kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa a podnikovými kolektívnymi zmluvami pokrytých približne len cca 35 % zamestnancov. V prípade zrušenia minimálnej mzdy (a prípadne aj minimálnych mzdových nárokov) by prevažná časť zamestnancov zostala bez akejkoľvek minimálnej mzdovej ochrany.³²

Z uvedeného vyplýva, že minimálna mzda môže byť ustanovená na národnej úrovni, t. j. na základe celoštátnej tripartitnej dohody sociálnych partnerov alebo podľa jednotlivých odvetví – tzv. odvetvové minimálne mzdy.

Je potrebné zdôrazniť, že všetky krajiny EÚ majú zavedené minimálne mzdy, vo väčšine prípadov podľa jednotlivých odvetví na základe dohody medzi sociálnymi partnermi, t. j. na základe kolektívneho vyjednávania. Napr. pre chemický priemysel, elektrotechnický priemysel, školstvo, zdravotníctvo atď.

„Naposledy minimálna mzda bola opätovne zavedená v apríli 1999 aj vo Veľkej Británii zákonom National Minimum Wage, ktorého prijatie znamenalo výrazné zlepšenie pre 1,5 milióna pracujúcich. Uzákonením minimálnej mzdy sa v priebehu dvoch rokov rozdiely v príjmoch žien a mužov zmenšili o 2 %.“³³

Minimálna mzda je aj v USA, avšak Kongres minimálnu mzdu, ktorá bola do 31. 12. 2005 stanovená na 5,15 USD, t. j. v prepočte 150 Sk, neupravoval takmer deväť rokov. Minimálna mzda bola upravená až od 1. 1. 2006 v 17 spolkových štátoch a vo Federálnom dištrikte Kolumbia z dôvodu, že ži-

³¹ BAROŠOVÁ, M. *Analýza právnych predpisov s väzbou na minimálnu mzdu*. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2005.

³² VIŠŇOVSKÝ, V. Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky – argumenty za a proti. In: *Manažment, mzdy a financie*. 2005, roč. 12, č. 18 – 19, s. 337.

³³ MAČUHA, M. *Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky – áno alebo nie. Aktuálne otázky pracovnej legislatívy v EÚ a SR. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej v Banskej Bystrici dňa 9. novembra 2006*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici Právnická fakulta, Slovenská spoločnosť pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, 2007, s. 79. ISBN 978-80-8083-523-1.

votná úroveň mnohých ľudí sa znížila. Napr. v štáte Washington sa minimálna mzda od 1. 1. 2006 zvýšila najmenej na 7,63 USD na hodinu, v Oregone na 7,50 USD a v Connecticute dosiahla 7,40 USD na hodinu. V týchto i ďalších štátoch sa každoročne minimálna mzda začala od 1. 1. 2006 upravovať v súvislosti s rastom inflácie.

Minimálna mzda je už takmer 100 rokov aj v USA a od 1. apríla 2004 zákon o minimálnej mzde má dokonca už aj Čínska ľudová republika.³⁴

Funkcie minimálnej mzdy

Minimálna mzda predstavuje najnižšie peňažné plnenie, ktoré je zamestnávateľ (fyzická alebo právnická osoba) povinný poskytovať zamestnancom, vo väčšine prípadov v zamestnaniach najnižšej výkonnosti a kvalifikácie. Je to najnižšia cena práce zamestnanca a práve prostredníctvom minimálnej mzdy sa zabezpečuje životná úroveň na spoločensky (ľudsky dôstojnej) minimálne uznanej hranici.

Minimálna mzda plní dve základné funkcie, a to ekonomickú, pretože chráni serióznym (*najmä domácich – v našich podmienkach najmä malých a stredných podnikateľov*) zamestnávateľov pred nekalou súťažou (*t. j. pred ekonomickým dumpingom zo strany najmä nadnárodných korporácií*), zároveň vymedzuje spodnú hranicu priamych mzdových nákladov, ktoré majú vplyv na cenovú skladbu tovarov a služieb, a tým aj na hladinu cien (*t. j. ovplyvňuje konkurencieschopnosť*) a infláciu a predstavuje hranicu, od ktorej sa určujú tarifné mzdy, ktoré sú východiskom na odstupňovanie miezd podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, najmä v profesiách s celkovou nižšou úrovňou zárobkov.

Nemenej významnou je aj sociálna funkcia minimálnej mzdy, pretože zaručuje formu prežitia na ľudsky dôstojnej úrovni zo zárobku, čím chráni zamestnancov (pracovníkov) pred chudobou. Hlavná úloha minimálnej mzdy spočíva v tom, aby nedošlo k zníženiu úrovne miezd (zárobkov) pod hranicu reprodukčných nákladov na pracovnú silu, ako aj v ochrane pred nezamestnanosťou z dôvodu, že má vplyv na platobnú neschopnosť a nezamestnanosť, príp. konkurencieschopnosť, pretože úroveň minimálnej mzdy priamo alebo nepriamo ovplyvňuje výšku zárobku väčšieho okruhu zamestnancov naj-

³⁴ BAROŠOVÁ, M. Minimálna mzda a nízke mzdy. S. 58. In: GERBERY, D. *Potrebuje sociálny štát? Úvahy (nielen) o verejnej politike*. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 2011. ISBN 978-80-89149-16-2.

mä v odvetviach s nízkymi mzdami v pomerne širokom pásme nad hranicou minimálnej mzdy, a to najmä vtedy, ak sú mzdy nielen nízke, ale aj keď sú medzi jednotlivými mzdovými stupňami malé rozdiely. Okrem uvedených funkcií minimálna mzda predstavuje významný faktor ochrany proti riziku vzniku sociálnych konfliktov, je ukazovateľom ekonomickej, sociálnej a etickej vyspelosti krajiny a zároveň je prejavom sociálnej ochrany vyžadovanej v rámci príslušných medzinárodných noriem (*t. j. spravodlivosť – primeranosť – rovnoprávnosť v odmeňovaní atď.*).³⁵

Ľudská dôstojnosť

Základný princíp európskeho demokratického, právneho a sociálneho štátu predstavuje ľudská dôstojnosť ako fundament ľudských práv.³⁶ Pod pojmom ľudská dôstojnosť³⁷ sa rozumie kategória etická (*Diderot: Všeobecná encyklopédia*), filozofická, náboženská i právna. Realizuje sa hodnotou ľudského života, hodnotou človeka a rešpektovaním jeho fyzických, duchovných, duševných, ako aj sociálnych potrieb. Ľudská dôstojnosť predstavuje nemennú hodnotu patriacu každej ľudskej bytosti vychádzajúcu z prirodzenej podstaty človeka. Je vyjadrením úcty človeka k človeku, ako aj zaobchádzania s človekom ako s človekom a nie ako s vecou. Prostredníctvom tohto pojmu je vyjadrený rešpekt ku všetkému, čo predstavuje ľudstvo a aby človek bol vždy účelom a nie prostriedkom. Ide o nemennú hodnotu patriacu každej ľudskej bytosti vychádzajúcej z prirodzenej podstaty človeka. Immanuel Kant vo svojom diele *Základy metafyziky mravov* formuluje kategorický imperatív týkajúci sa človeka, pričom rozlišuje to, čo má cenu a to, čo má dôstojnosť. „Mať dôstojnosť“ znamená, že človeka nemožno vyčíslit cenou ako materiálne a ekonomické statky. Dôstojnosť patrí nepominuteľne každému človeku a spočíva v jeho rozume, v jeho slobodnom, mravnom a zodpovednom bytí. Z hľadiska kresťanskej ideológie je človek bytosťou telesnou a zároveň duchovnou. Každý človek má osobnú dôstojnosť, pretože je stvorený na obraz Boží. Biblické učenie ukazuje človeka ako vrchol stvorenia. Každý človek je jedinečný a nesmrteľný.

³⁵ RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2003, s. 63. ISBN 978-80-225-2545-9.

³⁶ BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 55 – 70. ISBN 978-80-7380-422-0.

³⁷ POPOVIČOVÁ, D. Ľudská dôstojnosť jako filosoficko-právní pojem. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2009, č. 3, s. 225 – 230. ISSN 1210-9126.

Ľudská dôstojnosť má charakter tak prirodzenoprávny, ako aj charakter pozitivistický. Prirodzenoprávne teórie Tomáša Hobbesa vychádzajú z prirodzeného stavu ľudskej spoločnosti, ktorý je však neudržateľný a zákonite vedie k vytvoreniu štátu na základe spoločenskej zmluvy. V štátnom práve sú obsiahnuté aj prirodzené zákony, ktoré sú vo svojej podstate zákony mravné, nemenné a večné a ktoré musí suverén rešpektovať.

Ľudská dôstojnosť patrí k základným hodnotám. Úzko súvisí s ostatnými ľudskými právami, pretože sa realizuje aj prostredníctvom nich. Avšak bez reálneho naplnenia sociálnych práv nie je možný slobodný a všestranný rozvoj osobnosti každého jednotlivca na ľudskejšie úrovni. Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti znamená rešpektovanie rovnosti všetkých ľudských bytostí, ich hodnôt a potrieb. Je to hodnota zakotvená v základnom prameni každého demokratického štátu, t. j. v Ústave. Jednotlivec je východiskom štátu a práve štát a jeho orgány sú ústavne zviazané k ochrane základných práv jednotlivca (*napr. právo na život, právo na ľudsky dôstojný život, právo na spravodlivé pracovné podmienky, právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne, právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, chorobe atď.*).

Človek sa reálne stáva plnoprávnym členom spoločnosti (*i politického spoločenstva EÚ*) len vtedy, ak je nositeľom nielen občianskeho a politického statusu, ale aj sociálneho, pretože jedno bez druhého a tretieho nie je možné. „*Aby bol človek plnoprávnym členom občianskej spoločnosti, musí byť jeho občiansky status utváraný právami a povinnosťami z okruhu všetkých troch druhov práv (občianstva)*“³⁸ tvoriaceho základ sociálneho štátu. Hlavnou úlohou sociálneho štátu (*welfare state, štát verejných sociálnych služieb*) je zachovávanie sociálnej rovnosti a spravodlivosti smerujúcej k zabezpečeniu všeobecného blahobytu aspoň na tzv. minimálnej ľudskejšie úrovni pre každého člena spoločnosti najmä prostredníctvom práce, od ktorej „*podľa Dahrendorfa v našej kultúre veľmi závisia naše životy. Nejde iba o jeho filozofické konštatovanie, ale o tvrdú životnú realitu, pretože platená práca, prejavujúca sa ako zamestnanie, tvorí jadro sociálnej organizácie spoločnosti i identity jednotlivcov. Poskytuje ľuďom prostriedky existencie, ako aj status a spoločenské postavenie (sociálne zaradenie)*“³⁹ „*Práca je vstupenkou do spoločnosti a strata pracovného miesta je vstupenkou na okraj spoločnosti a do biedy a chudoby.*“⁴⁰

³⁸ ČAMBÁLIKOVÁ, M. *Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie*. Sládkovičovo: Vysoká škola v Sládkovičove, 2009, s. 49. ISBN 978-80-89267-33-0.

³⁹ Op. cit. v pozn. 38, s. 13.

⁴⁰ Op. cit. v pozn. 38, s. 48 – 49.

Dôkazom je aj dnešná situácia nielen v EÚ vrátane situácie Slovenska, ale aj v ostatných častiach sveta.

Naplnenie podstaty ľudsky dôstojného života závisí nielen od práce, ale najmä od dĺžky pracovného času a výšky odmeňovania, ktoré nesporne ovplyvňujú osobný a rodinný život každého jednotlivca, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, ako aj celkovú životnú úroveň, t. j. kvalitu života každého jednotlivca a jeho rodiny, čo sa zákonite premieta do ekonomickej oblasti vo forme kúpyschopnosti obyvateľstva, ako aj do celkového rozvoja spoločnosti.

Limity ľudskej dôstojnosti – výška minimálnej mzdy

Nesmierny význam minimálnej mzdy pre 21. storočie, t. j. v čase globalizácie nemožno v žiadnom prípade poprieť vzhľadom na verejnoprávny charakter subjektívnych sociálnych práv, ako aj na ekonomické záujmy nadnárodných korporácií. Práve minimálna mzda zabezpečuje ochranu záujmov najmä malých a stredných, predovšetkým domácich zamestnávateľov (podnikateľov) a chráni ich pred nekalou súťažou a zároveň zabezpečuje aj ochranu všetkého (*najmä domáceho*) ekonomicky činného obyvateľstva pred biedou a chudobou. Z toho dôvodu musí byť čistá suma minimálnej mzdy nad úrovňou definovanej hranice rizika chudoby, ktorá je vyjadrená vo forme čistej sumy pre domácnosť jednotlivca, t. j. vyššia ako 60 % mediánu národného ekvivalentného disponibilného príjmu.⁴¹

V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že Rada Európskeho spoločenstva už v roku 1984 formulovala hranicu chudoby (*t. j. hmotnej núdze*) ako polovicu čistého priemerného príjmu na občana v danej krajine, pričom určenie vo výške 50 % priemerného príjmu je výsledkom kompromisu.⁴² Vo väčšine krajín EÚ sa za chudobných považujú obyvatelia, ktorí majú k dispozícii menej, než je polovica priemerného príjmu v príslušnej krajine a podľa MOP do tejto skupiny patrí obyvateľstvo, ktorého úroveň príjmu predstavuje 2/3 a menej, ako je celoštátny priemer. Hranice chudoby v rozpätí od 50 % – 75 % priemernej mzdy v tej-ktorej krajine závisí nielen od ekonomic-

⁴¹ MACKOVÁ, Z., MAČUHA, M. *Zákon o minimálnej mzde*. Komentár – elektronický dokument. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. ISSN (print) 1339-133X.

⁴² STANEK, V. a kol. *Sociálna politika*. Bratislava: SPRINT vŕfa, 2002, s. 74. ISBN 80-88848-92-X.

kých možností, ale najmä od politického postoja vládnucej garnitúry a hodnôt uznávaných v danej spoločnosti.

Európsky výbor sociálnych práv v Rade Európy hodnotí plnenie jednotlivých článkov Európskej sociálnej charty v zmysle tzv. Kaitzovho indexu. Aby minimálna mzda reálne zabezpečovala zamestnancom primeranú odmenu, ktorá im a ich rodinám zabezpečí dôstojnú životnú úroveň (*t. j. zdravie a blahobyť, rátajúc do toho najmä výživu, šatstvo, bývanie a lekársku starostlivosť, ako aj nevyhnutné sociálne opatrenia, t. j. právo na zabezpečenie v nezamestnanosti, v chorobe, pri nespôsobilosti pracovať, pri ovdovení, v starobe alebo v ostatných prípadoch straty zárobkových možností, ktoré nastali v dôsledku okolností, nezávislých od ich vôle* – čl. 25 Všeobecnej deklarácie ľudských práv), čistá minimálna mzda musí dosahovať výšku najmenej 60 % čistej priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Výbor ešte akceptuje, ak čistá minimálna mzda je vo výške aspoň 50 % čistej priemernej mzdy v národnom hospodárstve, avšak pod podmienkou, že zmluvný štát preukáže, že zamestnanci poberajúci minimálnu mzdu sú schopní z tejto mzdy si zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň. Avšak minimálna mzda vo výške nižšej ako 50 % je už z európskeho hľadiska neakceptovateľná.

Záver

Vzhľadom na to vznikajú oprávnené pochybnosti o rešpektovaní a dodržiavaní základných práv a slobôd v Slovenskej republike, najmä práva na ľudsky dôstojný život.⁴³ Z toho dôvodu, ako aj neustálych snáh o redukciu sociálnych práv pod rúškom konsolidácie štátneho rozpočtu a zvýšenia konkurencieschopnosti zavedením napr. tzv. odvodového bonusu, došlo k explicitnému zakotveniu odseku 2 v čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky zdôrazňujúc, že „*odmena za vykonanú prácu nesmie byť nižšia ako minimálna mzda, ktorú upraví zákon*“.

To, medzi aké krajiny sveta Slovenská republika patrí a chce skutočne naďalej patriť, závisí od zosúladenia garancie individuálnej slobody a udržania sociálnej súdržnosti na princípe sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity, ako aj od širokej koncepcie sociálnej politiky štátu založenej na modernom vnímaní nescudziteľných, nepremlčateľných, neodňateľných a nezrušiteľných ľudských práv. Výsledok by sa mal prejať v živote každého

⁴³ Pozri čl. 15, 19, 35 a 36 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy SR v znení neskorších predpisov.

jednotlivca, najmä v živote tých najzraniteľnejších (*t. j. ľudí v postproduktívnom veku, ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím, žien, detí, nezamestnaných atď.*), pretože len tam, kde tieto skupiny žijú na skutočnej, nielen proklamovanej dôstojnej životnej úrovni, existuje reálne štát právny, demokratický a sociálny.

Západné demokratické štáty Európy odmietajú nerovnosť, najmä dnes, v čase permanentnej hospodárskej krízy, ktorá je krízou nielen finančnou, ekonomickou, ale aj morálnou, ekologickou a najmä krízou hodnôt (*slobody, rovnosti, sociálnej spravodlivosti a solidarity*), uvedomujúc si, že „*každé presunutie sociálnych bremien a neprevzatie sociálnej starostlivosti vyúsťuje do ťažkej situácie v spoločnom dobre a vedie k sociálnym krízam*“.⁴⁴

Problémy sociálnej nerovnosti, ktorá je v oblasti materiálnej, ekonomickej, najmä v oblasti vlastníctva, rozdeľovania a spotreby, vo vyspelých demokratických krajinách sa riešia najmä prostredníctvom sociálnej solidarity, celospoločenským konsenzom a mechanizmom (*t. j. systémom sociálneho poistenia, daňovým systémom – progresívnym zdaňovaním, zdravotným a školským systémom, politikou zamestnanosti, ako aj sociálnou záchranou sieťou – plne rešpektujúc základné práva a slobody, t. j. právo na ľudsky dôstojný život a slobodný rozvoj každého jednotlivca v intenciách jeho fyzických, psychických a duševných schopností*), prostredníctvom ktorého sa snažia zmieriňovať veľké diferenciacie medzi bohatými a chudobnými.

Daňová a odvodová rovnosť rešpektujúca princíp daňovej a odvodovej spravodlivosti má nielen morálny a etický dosah, ale najmä právny, prejavujúci sa aj v celkovom sociálnom statuse (pozícii) fyzických osôb. Boj za rovnosť je večným zápasom o to, aby ľudia boli skutočne hodnotení podľa svojho charakteru, svojej vlastnej práce a nie podľa pôvodu, majetku, moci a najmä politickej príslušnosti. Iba prostredníctvom rešpektovania rovnosti ako všeobecného pravidla môže dôjsť k priblíženiu sa k spravodlivejšej spoločnosti. „*Sociálna spravodlivosť súvisí nielen so spoločným dobrom, ale aj s vykonávaním verejnej moci a spoločnosť zabezpečuje sociálnu spravodlivosť len vtedy, ak vytvára podmienky umožňujúce jednotlivcom i združeniam dosiahnuť to, na čo majú právo podľa svojej prirodzenosti a svojho povolania*“.⁴⁵

Sociálne európske štáty vychádzajú zo skutočnosti, že rozdiely medzi jedincami nie sú iba prejavom rozdielov v ich schopnostiach, ale v súčasnosti sú najmä produktom vplyvu nadnárodných korporácií ovplyvňujúcich trh

⁴⁴ WEILER, R. *Úvod do katolíckej sociálnej náuky*. Graz: Vydavateľstvo STYRIA, 1991, s. 66.

⁴⁵ MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. Bratislava: Heuréka, 2009, s. 28. ISBN 978-80-89122-53-0.

práce a celkové vzťahy v spoločnosti. Z toho dôvodu do popredia dávajú „zásadnú“ koncepciu spravodlivosti (*nie koncepciu reciprocity*), ktorá sleduje požiadavku tzv. minimálneho blahobytu pre každého jednotlivca spoločnosti bez ohľadu na podiel dobra, ktorý spoločnosti odovzdal, t. j. plne rešpektujúc základné ľudské právo, a to právo na ľudskú dôstojnosť.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H. *Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1994, s. 43. ISBN 80-7160-068-7.
- [2] BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
- [3] BAROŠOVÁ, M. Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny. In: Bulletin *Rodina a práca*. 2005, č. 1.
- [4] BAROŠOVÁ, M. *Analýza právnych predpisov s väzbou na minimálnu mzdu*. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2005.
- [5] BAROŠOVÁ, M. Minimálna mzda a nízke mzdy. In: GERBERY, D. *Potrebujeme sociálny štát? Úvahy (nielen) o verejnej politike*. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 2011. ISBN 978-80-89149-16-2.
- [6] ČAMBÁLIKOVÁ, M. *Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie*. Sládkovičovo: Vysoká škola v Sládkovičove, 2009. ISBN 978-80-89267-33-0.
- [7] ČIČ, M. a kolektív. *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Vydavateľstvo Matice slovenskej 1979. 598 s. ISBN 80-7090-444-5.
- [8] MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. Bratislava: Heuréka, 2009. 161s. ISBN 978-80-89122-53-0.
- [9] MACKOVÁ, Z., MAČUHA, M. *Zákon o minimálnej mzde*. Komentár – elektronický dokument. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. ISSN (print) 1339-133X.
- [10] MAČUHA, M. *Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky – áno alebo nie. Aktuálne otázky pracovnej legislatívy v EÚ a SR. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej v Banskej Bystrici dňa 9. novembra 2006*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici Právnická fakulta, Slovenská spoločnosť pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, 2007, s. 79. ISBN 978-80-8083-523-1.
- [11] POPOVIČOVÁ, D. Lidská důstojnost jako filosoficko-právní pojem. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2009, č. 3, s. 225 – 230. ISSN 1805-2789.

- [12] RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Sociálne zabezpečenie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKO-NÓM, 2003, s. 63. ISBN 978-80-225-2545-9.
- [13] STANEK, V. a kol. *Sociálna politika*. Bratislava: SPRINT vfra, 2002, s. 74. ISBN 80-88848-92-X.
- [14] TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice: Pressprint, 2004. 346 s. ISBN 80-89084-13-3.
- [15] VIŠŇOVSKÝ, V. Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky – argumenty za a proti. In: *Manažment, mzdy a financie*. 2005, roč. 12, č. 18 – 19, s. 337. ISSN 1335-9568.
- [16] WEILER, R. *Úvod do katolíckej sociálnej náuky*. Graz: Vydavateľstvo STYRIA, 1991, s. 66.

Kontaktné údaje na autora:

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

Právnická fakulta

Univerzita Komenského v Bratislave

e-mail: zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

Pani profesorku som mal možnosť stretnúť prvýkrát už ako doktorand. Následne sa pre mňa stala neodmysliteľnou súčasťou konferencie v Třešti, ale i mnohých podujatí na našej fakulte. Pamätám si ju ako veľmi ochotnú a priateľskú (som jej vďačný, že mi na Pf MU v Brne umožnila absolvovať študijný pobyt, rovnako nemôžem opomenúť ani atmosféru, s ktorou bola vždy spojená pracovnoprávna konferencia v Třešti), ale i spravodlivú (i napriek pozitívnemu posudku mojej dizertačnej práce pre ňu nebolo problémom poukázať aj na jej nedostatky) a pracovitú (čo dokazuje jej bohatá publikačná činnosť). Som rád, že som mal možnosť spoznať človeka, ako bola pani profesorka. Ďakujem.

FAJČENIE NA PRACOVISKU¹

Viktor Križan

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

Abstrakt

Prekladateľný príspevok sa zaoberá ochranou zdravia zamestnancov so zameraním na fajčenie na pracovisku. Cieľom tohto príspevku je analyzovať pracovnoprávne aspekty fajčenia a hľadať z toho vyplývajúce prípadné aplikačné problémy. Autor ponúka svoj pohľad na právo zamestnanca na priaznivé podmienky a na právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako Ústavou SR garantovaným sociálnym právom. Podáva prehľad povinností zamestnávateľa a zamestnanca vo vzťahu k fajčeniu na pracovisku, aby na záver svojho príspevku nastolil vybrané problémy, ktoré sa viažu na problematiku fajčenia na pracovisku.

Kľúčové slová:

fajčenie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ochrana zdravia, Zákonník práce, zákon o ochrane nefajčiarov.

Abstract

The present contribution deals with health protection of employees with a focus on smoking in the workplace. The aim of this paper is to analyse the employment aspects of smoking and find the resulting potential application problems. The author offers his view of the employee's right to favourable conditions and to the right to health and

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16 s názvom Využitie práv a povinností zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

safety at work as a social right guaranteed by the Constitution of the Slovak Republic. It gives an overview of the obligations of the employer and employee in relation to smoking in the workplace so that at the end of his contribution the author raises selected problems related to the issue of smoking in the workplace.

Key words

smoking, health and safety at work, health protection, Labour Code, Act on the protection of non-smokers

Úvod

Na následky fajčenia či už aktívneho, ale aj pasívneho, keď nefajčiar vdychuje dym z cigarety v zadymenom prostredí, ročne na Slovensku predčasne zomrie takmer 11 000 ľudí.² Podľa rôznych zdrojov skracuje fajčenie život o 8 až 16 rokov. S fajčením sa možno stretnúť na mnohých miestach, niektoré pracovné priestory nevynímajúc, preto považujeme za vhodné venovať pozornosť vybraným pracovnoprávnym aspektom tejto problematiky.

Právo zamestnanca na priaznivé pracovné podmienky a právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Pojem „bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“ predstavuje určitý objektívny stav pracovných podmienok, ktorý vylučuje alebo minimalizuje pôsobenie negatívnych činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh, ktorá si vyžaduje spoluprácu všetkých zúčastnených subjektov – zamestnávateľa, zamestnancov i zástupcov zamestnancov.³

Základnou funkciou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je prevencia. Zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo svojom celom

² PAULOVIC, D. *Na následky fajčenia zomrie viac ľudí ako na úrazy, havárie a prírodné katastrofy*. ProCare, [cit. 2019-08-29]. Dostupné na internete: <https://www.procare.sk/nasledky-fajceni-rocne-zomrie-predcasne-viac-ludi-ako-na-urazy-havarie-a-prirodne-katastrofy/>.

³ KRIŽAN, V. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1063.

komplexe musí viesť k predchádzaniu vzniku rizík z práce, k zabezpečeniu všestranne priaznivých a ľudsky dôstojných pracovných podmienok, k pri-
spôsobeniu práce potrebám zamestnancov, k ochrane pracovného i život-
ného prostredia, ale aj k zabezpečeniu ochrany materiálnych hodnôt. Prac-
covné právo svojimi verejnoprávnymi zásahmi vytvára predpoklady na to,
aby práca bola vykonávaná za podmienok, ktoré neohrozujú život a zdravie
zamestnancov, alebo aby toto nebezpečenstvo bolo aspoň minimalizované.
Pracovnoprávne predpisy stanovujú hranice využívania pracovnej sily, čím
sa na jednej strane vytvára priestor na jej efektívne využívanie, no na druhej
strane sa pracovnej sile poskytuje ochrana. Význam zabezpečenia bezpeč-
nosti a ochrany zdravia pri práci zdôrazňuje aj skutočnosť, že pri nástupe do
zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s právnymi
predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia
pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať.

Subjektívne právo zamestnanca na ochranu zdravia pri práci veľmi úzko
súvisí s právom na priaznivé a bezpečné pracovné podmienky. Právo za-
mestnanca na priaznivé pracovné podmienky v sebe zahŕňa aj právo na bez-
pečnosť a ochranu zdravia pri práci ako nevyhnutné zákonné minimum
priaznivých pracovných podmienok. Zamestnanec je nielen objektom, ale
i subjektom práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Obsah práva
na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spočíva najmä v ochrane zamest-
nancov pred nebezpečenstvami ohrozujúcimi ich život a zdravie v súvislosti
s výkonom práce alebo prítomnosťou na pracovisku. Oprávneným subjek-
tom práva na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na rozdiel
od iných subjektívnych práv zamestnancov, je nielen zamestnanec, ktorý je
v pracovnom pomere, ale aj iné osoby zdržujúce sa v pracovných priestoroch
zamestnávateľa.⁴

Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je ústavným právom za-
kotveným v článku 35 Ústavy SR. Predstavuje jedno z najvýznamnejších so-
ciálnych práv, pri realizácii ktorého sa na rozdiel od iných subjektívnych práv
prejavuje silná ingerencia štátu. Zakotvením práva na bezpečnosť a ochra-
nu zdravia pri práci v právnych predpisoch nižšej právnej sily sa realizuje
uvedené ústavné právo občanov na ochranu zdravia. Obsah ústavného prá-
va na ochranu zdravia je v porovnaní so subjektívnym právom zamestnan-
ca na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podstatne širší. Subjektívne
právo zamestnanca na ochranu zdravia pri práci veľmi úzko súvisí s právom

⁴ BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bra-
tislava: C. H. Beck, 2017, s. 69.

na priaznivé a bezpečné pracovné podmienky. Spoločnou charakteristikou oboch práv je ich výrazná sociálna povaha. Právo zamestnanca na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je typickým príkladom sociálneho práva, ktorého objem realizácie priamo a bezprostredne nezávisí od kvality a kvantity pracovného vkladu konkrétneho zamestnanca.⁵

Napriek tomu, že je ochrana práce neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ako základný pracovnoprávny predpis upravuje len časť opatrení zamestnávateľa viažucich sa na ochranu práce. Podstatnú časť ochrany práce ako právnu povinnosť zamestnávateľa formulujú osobitné zákony, najmä zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“), ale aj iné právne predpisy a v našom prípade aj zákon č. 374/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov (ďalej len „zákon o ochrane nefajčiarov“). Tieto osobitné predpisy významným spôsobom obohacujú obsah pracovnoprávných vzťahov a ich porušenie nielen zo strany zamestnávateľa, ale aj zamestnanca je porušením pracovných povinností vyplývajúcich z obsahu pracovnoprávných vzťahov vrátane možných sankčných dôsledkov.

Povinnosť zamestnávateľa

Všetky pracoviská zamestnávateľov možno z hľadiska zákazu fajčenia rozdeliť na tri základné skupiny:

1. pracoviská, na ktorých je zákaz fajčiť vymedzený § 7 ods. 1 zákona o ochrane nefajčiarov,⁶

⁵ KRIŽAN, V. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1095.

⁶ Podľa § 7 zákona o ochrane nefajčiarov sa zakazuje fajčiť:

- a) na verejných letiskách, v dráhových vozidlách verejnej osobnej dopravy, vo vozidlách osobnej dopravy, v priestoroch staníc a zastávok, v čakárňach, v prístreškoch a na zastávkach, na krytých nástupištiach a v uzavretých verejných priestoroch súvisiacich s touto dopravou určených pre cestujúcich, na otvorených nástupištiach do vzdialenosti štyri metre od vymedzenej plochy nástupíšť,
- b) v zdravotníckych zariadeniach okrem fajčiarní, ktoré sú vyhradené na psychiatrických oddeleniach,
- c) v základných školách, v stredných školách a v školských zariadeniach, v predškolských zariadeniach a v priestoroch detských ihrísk,
- d) vo vysokých školách a v študentských domovoch,

2. pracoviská, na ktorých zákaz fajčiť vymedzuje zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ďalšie osobitné predpisy⁷ a
3. pracoviská, na ktorých zákaz fajčiť ustanovuje na základe svojho rozhodnutia zamestnávateľ.

Zákonník práce fajčenie na pracovisku výslovne nezakazuje. Tento zákaz však vyplýva zo zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu,⁸ ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách ustanovených osobitnými predpismi, najmä

- e) v zariadeniach sociálnych služieb okrem fajčiarní,
- f) v divadlách, kinách, na výstaviskách, v múzeách, galériách a iných kultúrnych zariadeniach, v športových zariadeniach a v predajniach,
- g) v
 1. úradných budovách okrem fajčiarní,
 2. obchodných domoch okrem priestorov v obchodných domoch, ktoré sú stavebne oddelené tak, aby škodlivé látky z tabakových výrobkov alebo z ich dymu a dechtu alebo z výrobkov, ktoré sú určené na fajčenie a neobsahujú tabak, neprenikali do verejne prístupných priestorov obchodných domov a neznečisťovali verejne prístupné priestory obchodných domov,
- h) v zariadeniach spoločného stravovania okrem tých zariadení, ktoré majú pre nefajčiarov vyhradených najmenej 50 % z plochy, ktorá je stavebne oddelená od časti pre fajčiarov tak, aby do priestoru vyhradeného pre nefajčiarov neprenikali škodlivé látky z tabakových výrobkov alebo z ich dymu a dechtu alebo z výrobkov, ktoré sú určené na fajčenie a neobsahujú tabak, pričom priestor pre nefajčiarov musí byť umiestnený pri vstupe do zariadenia,
- i) v zariadeniach starostlivosti o ľudské telo,
- j) v priestoroch, v ktorých sú mladiství vo väzbe alebo v ktorých vykonávajú trest odňatia slobody.

⁷ Osobitné právne predpisy upravujú viacero priestorov a situácií, kedy a kde je zakázané fajčiť. V týchto priestoroch je zakázané fajčiť najmä pre ich charakter alebo pre charakter činnosti, ktorá sa v nich vykonáva, napr. zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov upravuje povinnosti fyzických osôb, medzi ktoré o. i. patrí aj zákaz fajčiť alebo používať otvorený plameň na miestach so zvýšeným nebezpečenstvom vzniku požiaru, zákon č. 326/2005 Z. z. o lesoch v znení neskorších predpisov na lesných pozemkoch zakazuje v čase zvýšeného nebezpečenstva vzniku požiaru fajčiť alebo odhadzovať horiace alebo tlejúce predmety, zákon č. 513/2009 Z. z. o dráhach v znení neskorších predpisov ukladá prevádzkovateľovi dráhy pri zabezpečovaní verejnej osobnej dopravy povinnosť zabezpečiť piktogramom alebo slovným vyjadrením označenie priestorov, v ktorých je fajčenie a požívanie alkoholických nápojov zakázané zákonom, alebo zákon č. 58/2014 Z. z. o výbušninách, výbušných predmetoch a municii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý ukladá povinnosť zabezpečiť objekty a priestory, v ktorých sa vyrábajú, spracúvajú, prepravujú, skladujú, skúšajú, delaborujú, zneškodňujú, likvidujú alebo ničia výbušniny, výbušné predmety a munícia zákazom fajčiť a používať otvorený oheň.

⁸ Porov. § 6 ods. 5 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

zákonom o ochrane nefajčiarov. Na pracoviskách, na ktorých zákaz fajčenia vymedzuje ďalšie osobitné predpisy, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť dodržiavanie zákazu fajčenia bez ohľadu na to, či na pracovisku sú (alebo nie sú) účinkom fajčenia vystavení aj nefajčiari. Na týchto pracoviskách je tak fajčenie zakázané aj v prípade, ak tam pracujú výlučne iba fajčiari.

Podľa zákona o ochrane nefajčiarov je zamestnávateľ povinný zakázať fajčenie – okrem iného – v priestoroch škôl, v zariadeniach slúžiacich na prípravu na povolanie a v zariadeniach sociálnej starostlivosti pre deti a mládež. Uvedený zákon zaväzuje široký okruh oprávnených subjektov a v prípade, ak by zamestnávateľ, vlastník či prevádzkovateľ uvedených zariadení nevydal zákaz fajčenia na takýchto pracoviskách, zákaz fajčenia by platil aj priamo zo zákona.

Základnú prevenčnú povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancom obsahuje ustanovenie § 177 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný zabezpečovať svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia zdravia a majetku. V súlade s ust. § 6 ods. 5 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením. Na tento účel je povinný zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanovených osobitnými predpismi. Na rozdiel od zákona o ochrane nefajčiarov, zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci koncipuje povinnosti zamestnávateľa nielen vo vzťahu k nefajčiarom, ale aj vo vzťahu ku všetkým zamestnancom.

Z vlastnej iniciatívy je zamestnávateľ oprávnený vyhlásiť zákaz fajčenia vo všetkých svojich priestoroch, a to aj v prípade, ak tam pracujú iba fajčiari. Zároveň nemá povinnosť zriaďovať priestory pre fajčenie (fajčiarske kútiky), a to ani v tých prípadoch, keď zákaz fajčenia vyplýva z hygienických dôvodov alebo z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Povinnosť zabezpečiť „fajčiarsku miestnosť“, v minulosti upravená v ust. § 50 smernice Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky,⁹ ktorá však bola s účinnosťou od 1. júla 2006 zrušená nariadením vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko a podľa ktorej sa v oddychových miestnostiach musia vykonať opatrenia na ochranu nefajčiarov pred obťažovaním a účinkami tabakového dymu pod-

⁹ Úprava Ministerstva zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky zo 14. februára 1978 č. Z-1629/1978-B/3-06 o hygienických požiadavkách na pracovné prostredie (registrovaná v čiastke 20/1978 Zb.) v znení úpravy Ministerstva zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky z 29. novembra 1984 č. Z-9021/84-B/2-06 (registrovaná v čiastke 24/1985 Zb.).

la zákona o ochrane nefajčiarov. Otázku priestorov na fajčenie tak upravuje iba stále platná vyhláška Českého banského úradu č. 327/1992 Z. z., ktorou sa upravujú požiadavky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a bezpečnosti prevádzky pri výrobe a spracovaní výbušnín a o odbornej spôsobilosti pracovníkov pre túto oblasť. Podľa § 15 ods. 3 je síce fajčenie povolené len v miestnostiach alebo miestach na to určených, zreteľne označených a vyhradených organizáciou.¹⁰ Ani z tohto ustanovenia však nevyplýva povinnosť zriaďovať fajčiarske miestnosti.¹¹

Prípadné vyhlásenie všeobecného zákazu fajčenia zamestnávateľom vo všetkých priestoroch, objektoch alebo areáloch zamestnávateľa nemožno považovať za diskrimináciu fajčiarov. Ak by sa však zamestnávateľ rozhodol fajčenie vo vybraných priestoroch umožniť, bolo by vhodné vo vnútornom predpise presne definovať, v ktorých priestoroch je fajčenie povolené a kde je zakázané. Vzhľadom na uvedený zákonný zákaz však nemôže povoliť fajčenie na pracovisku, kde pracujú aj nefajčiari a v iných priestoroch, kde sú účinkom fajčenia nefajčiari vystavení. Vo vnútornom predpise zamestnávateľ môže upraviť i povinnosti zamestnancov – fajčiarov, ako napr. uhasiť ohorok z cigarety v popolníku.

Na rozdiel od ostatných systematických častí Zákonníka práce, ktoré ustanovujú celý katalóg právnych povinností zamestnávateľov vo vzťahu k ich zamestnancom, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľa majú tieto právne povinnosti plniť aj vo vzťahu ku všetkým osobám, ktoré síce nemajú právny status zamestnanca, ale sa s ich vedomím zdržujú na ich pracoviskách.

Povinnosti zamestnanca

Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci medzi všeobecné právne povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zahŕňa aj povinnosť, aby zamestnanec dodržiaval povinnosti ustanovené osobitnými predpismi v uvedenej oblasti, ako aj povinnosť dbať o svoju bezpečnosť a zdravie pri práci a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho

¹⁰ „Kouření je dovoleno jen v místnostech nebo místech k tomu určených, zřetelně označených a vyhrazených organizací. Tyto místnosti a místa musí být bezpečně odděleny od prostorů, kde hrozí nebezpečí výbuchu nebo požáru a musí být vybaveny popelníky.“

¹¹ Porov. ZRUTSKÝ. J. Zákaz alkoholu a kouření. In: *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 10.

činnosť týka.¹² Zamestnanec v pracovnoprávných vzťahoch v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nevystupuje len ako oprávnený subjekt, ale Zákonník práce a tiež iné právne predpisy mu ukladajú celý katalóg právnych povinností. Zamestnanec je povinný nepožívať alkoholické nápoje a neužívať iné omamné prostriedky a psychotropné látky na pracoviskách zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách. Na uvedené nadväzuje v zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia upravená povinnosť dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách.¹³ Zo zákonnej povinnosti zamestnancov zdržať sa fajčenia na pracovisku (ako aj v iných priestoroch, ako sú napr. šatne a umyvárne),^{14, 15} na ktorom pracujú aj nefajčiari, nie sú zákonom umožnené žiadne výnimky. Ak teda na pracovisku pracuje nefajčiar, neprichádza do úvahy ani dohoda o tolerovaní fajčenia.

Porušením zákazu fajčenia sa zamestnanec dopúšťa porušenia pracovných povinností (porušenia povinnosti vyplývajúcej z právnych predpisov vzťahujúcich sa na zamestnancom vykonávanej práci), a teda i porušenia pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ voči takémuto zamestnancovi môže prijať pracovnoprávne sankcie, v najťažšom prípade, v prípade opakovaného porušenia zákazu fajčenia, i skončenie pracovného pomeru. Zamestnávateľ však nemôže za porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu ukladať peňažné sankcie a ani ich od neho požadovať, keďže zmluvná pokuta nie je v pracovnom práve zabezpečovacím prostriedkom. Na pracoviskách, kde je dodržiavanie zákazu fajčenia vzhľadom na charakter vykonávanej práce absolútne nevyhnutné, zavinené porušovanie zákazu fajčenia môže viesť nielen k spôsobeniu majetkovej škody veľkého rozsahu, ale i ujmy na zdraví, resp. k pracovnému úrazu.

Osobitne by mali na dodržiavanie právnych povinností – okrem iného – aj dodržiavaním zákazu fajčenia na pracoviskách dbať najmä zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Kontrolnú funkciu

¹² § 148 Zákonníka práce.

¹³ § 12 ods. 2 písm. m) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

¹⁴ Porov. BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1135 – 1136.

¹⁵ Podľa nariadenia vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko sa v oddychových miestnostiach musia vykonať opatrenia na ochranu nefajčiarov pred obťažovaním a účinkami tabakového dymu podľa osobitného predpisu.

nad dodržiavaním predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci majú podľa Zákonníka práce aj odborové orgány.¹⁶

S osobitnými sankciami za porušenie zákonných povinností zamestnancov počíta zákon o ochrane nefajčiarov. Výška pokuty za porušenie zákazu fajčenia ustanoveného zákonom o ochrane nefajčiarov sa určí podľa závažnosti a miery zavinenia s prihliadnutím na to, či ide o opakované porušenie ustanovení zákona. Sankcie za porušenie zákona o ochrane nefajčiarov ukladajú viaceré orgány v závislosti od charakteru pracoviska.

Úvahy *de lege ferenda*

Pri úvahách o problematike fajčenia na pracovisku je potrebné na prvom mieste zohľadniť prevenciu rizík na pracovisku. Podľa § 147 Zákonníka práce je v rozsahu svojej pôsobnosti zamestnávateľ povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. V rámci všeobecnej zásady prevencie zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci¹⁷ je zamestnávateľ povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. Podľa § 6 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ ďalej povinný vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom, zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia a posudzovať riziko, ako aj odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie.

Tu ale vyvstáva otázka, ako a či je vôbec možné uplatniť uvedené ustanovenia v prípade niektorých prevádzok, ako napríklad zariadenia spoločného stravovania, v ktorých prevádzkovateľ vyhradil fajčiarsku časť. Je možné v takom prípade skonštatovať, že prevádzkovateľ zariadenia spoločného stravovania skutočne prijal všetky opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany

¹⁶ Porov. § 149 Zákonníka práce.

¹⁷ Pozri § 5 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

zdravia pri práci? Je zamestnanec, či už fajčiar, alebo nefajčiar, chránený pred nepriaznivým vplyvom dymu na jeho zdravie?

Navyše táto úloha sa nemusí dotýkať len vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ, keďže povinnosti a opatrenia ustanovené zákonom o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sa v rozsahu nevyhnutnom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vzhľadom na povahu činnosti vzťahujú aj na fyzickú osobu, ktorá sa nachádza s vedomím zamestnávateľa na jeho pracovisku alebo v jeho priestore.¹⁸ Je otázne, či v prípade, ak je v zariadení spoločného stravovania povolené fajčenie, je zabezpečená bezpečnosť nefajčiarov. Kto môže v takom zariadení obsluhovať zákazníkov? Možno tu namietať, že aj obsluha sú fajčiari. Tento argument však neobstojí, keďže skutočnosť, že sám zamestnanec je fajčiar, zamestnávateľa nezbačuje povinnosti zabezpečiť mu bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Nastáva tak paradoxná situácia, keď žiaden zodpovedný zamestnávateľ rešpektujúci zákon nemôže vo fajčiarskych priestoroch svojim zamestnancom prideliť prácu, pretože ak tak koná, vystavuje ho zámerne ohrozeniu zdravia, nedostatočne vyhodnotil riziká a prijal nedostatočné opatrenia na ochranu zdravia. Teoreticky by tak mohol čeliť nielen sankciám od príslušných orgánov, ale niesol by aj zodpovednosť za poškodenie zdravia zamestnanca.

S uvedeným úzko súvisí problematika chorôb z povolania. Podľa Zákonníka práce choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.¹⁹ Predpisom o sociálnom zabezpečení obsahujúcim zoznam chorôb z povolania je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Lenže v jeho prílohe č.1, ktorú tvorí zoznam chorôb z povolania, žiadnu chorobu súvisiacu s vystavením dymu alebo fajčenia nenájdeme. Prípadné nepriaznivé následky na zdravotný stav zamestnanca spôsobené pasívnym fajčením preto nemusia byť v prípade negatívneho stanoviska Celoslovenskej komisie na posudzovanie chorôb z povolania²⁰ považované za chorobu z povolania a poškodenému zamestnancovi nevznikne nárok na dávku úrazového poistenia. Škodu na zdraví si tak

¹⁸ § 2 ods. 2 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

¹⁹ § 195 ods. Zákonníka práce.

²⁰ Za chorobu z povolania možno považovať aj poškodenie zdravia z práce, ktoré nie je ani pracovným úrazom, ani chorobou z povolania uvedenou v zozname chorôb z povolania, avšak je preukázateľne a v porovnateľnej miere s inými chorobami z povolania uvedenými v zozname v príčinnej súvislosti so zisteným poškodením zdravia a táto súvislosť je posúdená Celoslovenskou komisiou na posudzovanie chorôb z povolania.

zamestnanec bude môcť voči zamestnávateľovi uplatňovať len v civilnom sporovom konaní.

Vzhľadom na zákonný zákaz zamestnávateľ nemôže povoliť fajčenie na pracovisku, kde pracujú aj nefajčiari a v iných priestoroch, kde sú účinkom fajčenia nefajčiari vystavení. Tu vyvstáva otázka, koho by mal zamestnávateľ považovať za „nefajčiara“. Právne predpisy totiž kategórie osôb „fajčiar“ alebo „nefajčiar“ neupravujú. Preto nie je zjavné, či za nefajčiara považovať osobu, ktorá fajčí len výnimočne, alebo osobu, ktorá je abstinujúcim fajčiarom. Kde je hranica, odkedy je možné abstinujúceho fajčiara považovať za nefajčiara? Možno za fajčiara považovať osobu, ktorá fajčí len vo svojej domácnosti, ale nikdy nie na verejnosti? Domnievame sa, že by bolo v záujme ochrany nefajčiarov vhodné aspoň jednu z kategórií upraviť, aby sa predišlo prípadným rozporom.

Pozastaviť sa možno aj nad vplyvom technologického pokroku v oblasti fajčenia, vďaka ktorému sa na trhu objavujú aj tzv. elektronické cigarety, inhalátory, vaporizéry a iné zariadenia, ktoré slúžia ako alternatíva „klasických“ cigariet. Keďže nepoužívajú otvorený oheň, nehrozí riziko vzniku požiaru. Z tohto pohľadu zákaz fajčenia elektronických cigariet na pracovisku stráca opodstatnenie.

Na druhej strane napriek tomu, že ich predajcovia ponúkajú ako zdravšiu alternatívu „klasických“ cigariet, doteraz nie sú známe zdravotné následky používania elektronických cigariet či už na aktívnych, alebo pasívnych užívateľov.²¹ Najnovšie skúsenosti však ukazujú, že i tieto výrobky predstavujú v prípade aktívnych fajčiarov nebezpečenstvo.²² Preto možno oceniť, že zákon o ochrane nefajčiarov fyzickým osobám – podnikateľom a právnickým osobám ukladá povinnosť utvárať podmienky na zabezpečenie ochrany

²¹ Napríklad americký kongres v súčasnosti skúma, ako cigaretové firmy skúmajú dosahy výrobkov na zdravie verejnosti. PIETSCH, B. *E-cigarette firms probed over health concerns by U.S. House panel*. Reuters, [cit. 2019-08-29]. Dostupné na internete: <https://www.reuters.com/article/us-congress-ecigarettes/e-cigarette-firms-probed-over-health-concerns-by-u-s-house-panel-idUSKCN1VB2DX>.

²² ASSOCIATED PRESS. *Patient's death could be first in US linked to vaping, officials say*. The Guardian, [cit. 2019-08-29]. Dostupné na internete: <https://www.theguardian.com/society/2019/aug/24/patient-death-illinois-could-be-first-in-us-linked-to-vaping-officials-say> a CASSELLA, C. *Vaping Just Once Could Immediately Change Your Blood Vessels, Even Without Nicotine*. Science Alert, [cit. 2019-08-31]. Dostupné na: <https://www.sciencealert.com/a-single-vape-could-mess-with-your-blood-vessels-even-without-any-nicotine?> Dostupné na internete: <http://diplomovka.sme.sk/nastroj-citacia-url.php#ixzz5yBHgWO8z>.

nefajčiarov nielen pred škodlivým vplyvom tabakového dymu, ale aj dymu z výrobkov, ktoré sú určené na fajčenie a neobsahujú tabak.²³

Nakoniec zamestnávateľa pristupujú k fajčeniu zamestnancov rozdielne. Hoci fajčenie na pracovisku zákon zakazuje, zamestnávateľ môže povoliť tzv. fajčiarske prestávky. Napriek tomu, že prestávka na fajčenie môže trvať len niekoľko minút, zamestnanec môže stráviť fajčením až 15 dní v roku.²⁴ Zákonník práce ani iný právny predpis neupravuje právo zamestnanca na fajčiarsku prestávku, na takúto prestávku teda zamestnanec nemá nárok. Povinnosťou zamestnávateľa je poskytnúť svojim zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak by sa zamestnávateľ nedohodol či už priamo so zamestnancom, alebo so zástupcami zamestnancov na tom, že bude poskytovať dlhšiu prestávku na odpočinok a jedenie, ako je 30 minút, resp. na tom, že by poskytoval aj iné prestávky počas pracovnej zmeny, tak v čase presahujúcom uvedených 30 minút, ktorý zamestnanec strávi čas fajčením, porušuje základnú povinnosť zamestnanca využívať pracovný čas na prácu. Niektorí zamestnávateľa tento stav často tolerujú, čím sa môžu voči nefajčiarom dopustiť nerovnakého zaobchádzania.²⁵

Záver

Zákaz fajčenia na pracovisku úzko súvisí s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a sleduje najmä dva ciele: ochranu pred vznikom požiaru a ochranu zdravia zamestnancov pred nepriaznivými následkami tabakového dymu. No súčasná legislatívna úprava fajčenia vyvoláva otázky, ktoré si zaslúžia pozornosť. Nástupom nových spôsobov fajčenia síce ustupuje problém ochrany pred požiarom, no problematika chorôb z povolania alebo rovnakého zaobchádzania pri využívaní fajčiarskych prestávok sú stále hodné záujmu.

²³ § 8 ods. 1 písm. a) zákona o ochrane nefajčiarov.

²⁴ ŘEZŇÍČKOVÁ, A. *Zaměstnanci stráví na cigaretě 15 dní ročně. Většina firem to toleruje.* iDnes.cz, [cit. 2019-08-29]. Dostupné na internete: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/ekonomika-koureni-kurak-pauza-prace.A180803_212935_ekonomika_linv.

²⁵ Autor príspevku sa stretol aj s prípadmi, keď zamestnávateľ fajčiarom poskytol fajčiarsku prestávku, ktorú započítaval do pracovného času, od nefajčiarov však žiadal, aby počas tejto fajčiarskej prestávky naďalej pracovali.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H. Ochrana zdravia pri práci a zákaz fajčenia na pracoviskách. In: *Bezpečnosť práce*. 1999, č. 1, s. 2 – 5.
- [2] BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- [3] ŠIMEČKOVÁ, E. *Legislation on Employer Monitoring of Employees in the Workplace in the Czech Republic*. Studia prawno ekonomiczne. Lodzkie towarzystwo naukowe. Lodz: Wydawnictwo Uniwersytetu Lodzkiego. Tom CV. 2017, s. 91 – 105. ISSN 0081-6841.
- [4] ŠIMEČKOVÁ, E. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovně-právních vztazích. In: DVOŘÁK, J. a kol. *Soukromé právo v 21. století*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 104 – 118. ISBN 978-80-7552-595-6.
- [5] ZRUTSKÝ, J. Zákaz alkoholu a kouření. In: *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 10. ISSN 1210-6410.

Ústava Slovenskej republiky č. 420/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 326/2005 Z. z. o lesoch v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 513/2009 Z. z. o dráhach v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 58/2014 Z. z. o výbušninách, výbušných predmetoch a munícii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.

Kontaktné údaje na autora:

doc. JUDr. Viktor Krizan, PhD.

Právnická fakulta

Trnavská univerzita v Trnave

e-mail: viktor.krizan@truni.sk

Věnováno Zdeňce – milé kolegyni a školitelce jako poděkování za její vždy laskavý a vstřícný přístup, kterým mě provázela po celou dobu doktorského studia i pracovního působení.

INVALIDITA JAKO SOCIÁLNÍ UDÁLOST

Jana Komendová

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Brno

Abstrakt

Príspevek je venovaný pojetí invalidity jako jedné ze sociálních událostí předpokládaných mezinárodními úmluvami týkajícími se sociálních práv i právními řády většiny zemí světa. Jedná se o dlouhodobou nebo trvalou ztrátu schopnosti jednotlivce vykonávat výdělečnou činnost a zabezpečit si tak prostředky ke své obživě prací. Právní následky vzniku invalidity jsou v právním řádu ČR upraveny zejména v systému důchodového pojištění prostřednictvím invalidního důchodu. Fyzické osoby, které byly uznány invalidní, požívají jakožto osoby se zdravotním postižením rovněž zvýšené ochrany na trhu práce.

Klíčová slova

Sociální událost, invalidita, hmotné zabezpečení, důchodové pojištění, pracovní schopnost, pokles pracovní schopnosti, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, invalidní důchod.

Abstract

The paper is dedicated to the notion of invalidity as one of the social events presupposed by international conventions concerning social rights and legal orders of number of countries. Invalidity is a long-term or permanent reduction of working ability of an individual and loss of ability to secure the income by gainful activity. In the legal order of the Czech Republic, the legal consequences of invalidity are regulated, in particular, in the system of pension insurance by means of invalidity pension. In addition, individuals recognised as persons with disability enjoy higher protection in labour market.

Key words

Social event, invalidity, financial benefits, pension insurance, working ability, reduction of working ability, long-term unfavourable health condition, invalidity pension.

Úvod

Invalidita patří mezi sociální události tradičně předpokládané normami práva sociálního zabezpečení. Právo na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci (jak krátkodobé, tak dlouhodobé nebo trvalé) je ostatně součástí ústavního pořádku ČR. Hmotné zabezpečení osob, které nemohou z důvodu dlouhodobého poškození zdravotního stavu získávat prostředky ke své obživě prací, je zpravidla upraveno prostřednictvím dávek, jejichž účelem je částečná náhrada příjmu z výdělečné činnosti. V českém právním řádu je v souladu s mezinárodními úmluvami hmotné zabezpečení osob při vzniku invalidity tradiční součástí systému sociálního, později důchodového, pojištění. Níže v textu je rozebráno pojetí invalidity jak z hlediska časového v podobě trvání poruchy zdraví, tak z hlediska medicínského a sociálního. Pozornost je věnována rovněž úpravě práva na zabezpečení při invaliditě v mezinárodním právu a v ústavním pořádku České republiky. V neposlední řadě jsou zmíněny právní následky invalidity, s nimiž právní řád počítá mimo oblast důchodového pojištění.

Vymezení invalidity a možná pojetí invalidity

Invaliditu lze považovat za závažnou sociální událost, která má vedle jedince, u něhož nastala, nezanedbatelný dopad na příjmovou situaci jeho rodiny. V odborné literatuře bývá charakterizována jako „*dlouhodobá ztráta schopnosti výkonu výdělečné činnosti zapříčiněná nepříznivým zdravotním stavem dlouhodobého nebo trvalého charakteru, jejímž důsledkem je nepříznivý dopad do ekonomické a profesní sféry jednotlivce*“.¹ Uznání nezpůsobilosti k práci ze zdravotních důvodů dlouhodobého charakteru jako situace, při jejíž existenci je třeba jedince zabezpečit, tvoří součást sociálních systémů již od počátku jejich formování. V průběhu vývoje nicméně docházelo ke změnám v pohledu na uznání invalidity v návaznosti na závažnost poruchy zdravotního stavu ve vztahu k možnosti nebo nemožnosti výkonu výdělečné činnosti, přičemž byly různou měrou zohledňovány další faktory jako například možnost výkonu jiné výdělečné činnosti, než pro kterou byl invalida kvalifikován, dostupnost metod léčby nebo udržení zdravotního stavu, možnost využití způsobů kompenzace nepříznivého zdravotního stavu a v neposled-

¹ KOMENDOVI, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, Ostrava: Key publishing, 2009, s. 86–87. ISBN 978-80-7418-0224.

ní řadě adaptace invalidy na své postižení. Odborná literatura při zobecnění podmínek stanovených právními úpravami pro vznik nároku na zabezpečení při invaliditě rozeznává několik koncepcí invalidity.

První z nich je koncepce tzv. fyzické invalidity, která vychází z fyziologicky funkčního hlediska, a to tak, že zdravotní stav se srovnává se zdravým člověkem odpovídajícího věku. Tato koncepce invalidity „*zdůrazňuje sledování snížených či vymizelých fyziologických schopností člověka, respektive vyzdvihuje stupeň zdravotního postižení, aniž by přihlížela k ekonomickým a profesionálním důsledkům zdravotního postižení*“.² Druhá, v průběhu vývoje právní úpravou do značné míry využívaná koncepce invalidity, je tzv. invalidita profesní. Tato koncepce invalidity, někdy nazývaná rovněž jako invalidita profesionální nebo stavovská, vychází z důsledků poruchy zdraví v profesní sféře jednotlivce a to tak, že zohledňuje neschopnost výkonu výdělečné činnosti, kterou postižený jedinec vykonával před vznikem invalidity. „*Profesní invalidita zdůrazňuje nemožnost výkonu dosavadního zaměstnání, které je společností preferováno před jinými pro jeho prestižní význam a které bylo vykonáváno do vzniku invalidity, a vyzdvihuje zejména změny v profesním životě postiženého jedince*“.³ Třetím koncepčním přístupem k invaliditě jakožto právními normami předpokládané sociální události je invalidita všeobecná, která bere v potaz míru zachované pracovní schopnosti jednotlivce. Tato koncepce invalidity „*vychází z příčinné souvislosti zdravotního postižení občana a jeho zbývajícího pracovního potenciálu, respektive zbývající validity*“.⁴

I přes různé koncepce invalidity, které byly postupem doby prosazovány nebo naopak upozadovány v legislativním vymezení této sociální události, je třeba zdůraznit, že pro invaliditu je charakteristický statický prvek. Jak již bylo uvedeno výše, existence invalidity je dána v případě dlouhodobé nebo trvalé poruchy zdravotního stavu jednotlivce, přičemž invalidita bývá zpravidla uznávána v době, kdy se jeho zdravotní stav ustálil. V této souvislosti je třeba invaliditu odlišovat od poruch zdraví, které mají dočasný nebo přechodný charakter a u kterých se předpokládá znovunabytí pracovní schopnosti v původním rozsahu. Přechodné poruchy zdraví jsou v teorii práva sociálního zabezpečení považovány za odlišné sociální události, přičemž právní úprava je řeší pomocí institutu dočasné pracovní neschopnosti upravené přepisy nemocenského pojištění.

² TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání*, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 228. ISBN 978-80-7400-473-5.

³ Tamtéž.

⁴ Tamtéž.

Invalidita v mezinárodních normách sociálního zabezpečení

Invalidita je jednou ze sociálních událostí, které jsou tradičně uznávány mezinárodními úmluvami upravující sociální práva. Nejvýznamnější úlohu při formování sociálního zabezpečení osob při vzniku invalidity sehrála Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), která ji od počátku svého působení chápe jako sociální riziko, které by mělo být kryto povinným sociálním, popřípadě důchodovým pojištěním. Potřebu zabezpečení osob, které jsou invalidní, zmiňovala ostatně již preambule Ústavy MOP z roku 1919. V roce 1933 byly přijaty Úmluva MOP č. 37 o invalidním pojištění v průmyslu a Úmluva MOP č. 38 o invalidním pojištění v zemědělství, na něž navazovalo Doporučení MOP č. 43 o pojištění pro případ invalidity, stáří nebo ztráty živitele, které počítalo s povinným pojištěním pracujících osob pro případ zmiňovaných událostí. Samotné úmluvy o invalidním pojištění invaliditu jako sociální událost blíže nevymezovaly. Podle navazujícího Doporučení č. 43 měl být nicméně invalidní důchod poskytnut pojištěné osobě, která z důvodu nemoci nebo postižení nebyla schopna dosáhnout odpovídající odměny prací, která byla vhodná vzhledem k její síle, schopnosti a výcviku, přičemž odměna nižší než třetina běžné mzdy srovnatelného zaměstnance s podobným výcvikem a zkušenostmi by neměla být považována za odpovídající. Z uvedeného je zřejmé, že původní doporučení týkající se sociálního pojištění pro případ mimo jiné invalidity vycházelo z profesní koncepce invalidity, neboť invalidní důchod měl být dávkou nahrazující odměnu za práci nebo výrazné snížení odměny za práci z důvodu nemoci nebo postižení. Při poklesu příjmu měl být srovnáván příjem jiného zaměstnance, který měl obdobnou kvalifikaci a obdobné zkušenosti. Za zmínku stojí, že uvedené doporučení v souvislosti s výší invalidního důchodu zohledňovalo další sociální události na straně postiženého jedince, konkrétně počet nezaopatřených dětí a závislost na pomoci jiného. V těchto případech měly být k důchodu poskytovány další příplatky. V moderních systémech sociálního zabezpečení jsou již následky uvedených sociálních událostí řešeny jinými systémovými součástmi, a to v rámci státní sociální podpory a sociální pomoci.

Uvedené úmluvy a doporučení týkající se pojištění při invaliditě byly nahrazeny Úmluvou MOP č. 128 z roku 1967 o starobních, invalidních a pozůstalostních dávkách a na ni navazujícím Doporučením MOP č. 131 z roku 1967 o starobních, invalidních a pozůstalostních dávkách. Tato úmluva pře-

vzala vymezení invalidity jako sociální události, při jejímž vzniku je potřeba fyzickou osobu zabezpečit, představené Úmluvou č. 102 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení. Dávky při invaliditě jsou podrobně upraveny v části IX. této úmluvy. Dle jejího čl. 54 zahrnuje invalidita jakožto krytá sociální událost neschopnost k výkonu výdělečné činnosti ve stanoveném rozsahu, jestliže tato neschopnost bude pravděpodobně trvalého rázu nebo trvat po vyčerpání nemocenského. Definičním znakem invalidity je tedy neschopnost fyzické osoby vykonávat výdělečnou činnost ve stanoveném rozsahu a trvalost této neschopnosti, ať už skutečná nebo předpokládaná. Časové hledisko trvání pracovní neschopnosti Úmluva č. 102 o minimálních normách sociálního zabezpečení neuvádí, výslovně však počítá se zabezpečením při invaliditě po vyčerpání dávek v nemoci. Vymezení časového hlediska je tak zřejmě ponecháno na úvaze členského státu MOP, který se zaváže k dodržování části IX. této úmluvy, přičemž invalidita, pokud jde právě o skutečnou nebo předpokládanou dobu trvání neschopnosti vykonávat výdělečnou činnost, by se měla odvíjet od podpůrní doby nemocenského.

Úmluva MOP č. 102 o minimálních normách sociálního zabezpečení obsahuje požadavky na stanovení okruhu chráněných osob, který musí zahrnovat:

- (a) buď stanovené skupiny zaměstnanců, které tvoří úhrnem nejméně 50 % všech zaměstnanců, nebo
- (b) stanovené skupiny ekonomicky činného obyvatelstva, které tvoří úhrnem nejméně 20 % všech obyvatel, nebo
- (c) všechny obyvatele, jejichž prostředky během sociální události nepřesahují mez stanovenou podle ustanovení článku 67, nebo
- (d) bylo-li učiněno prohlášení podle článku 3, stanovené skupiny zaměstnanců, které tvoří úhrnem nejméně 50 % všech zaměstnanců v průmyslových podnicích, jež zaměstnávají nejméně 20 osob.

Uvedená úmluva rovněž požaduje, aby dávka v invaliditě byla poskytována po celou dobu sociální události, tedy po celou dobu trvání invalidity, nebo až do doby, kdy bude nahrazena starobním důchodem. Dávka při invaliditě má být pravidelná opakující se platba. Dále jsou touto úmluvou upraveny minimální požadavky pro výpočet dávek v invaliditě.

Ústavní rámec zabezpečení při vzniku invalidity

V návaznosti na závazky vyplývající pro naši zemi z mezinárodních úmluv týkajících se sociálních práv je právo na zabezpečení při invaliditě součástí ústavního pořádku České republiky. Podle čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina) mají občané právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. Pokud Listina v obecné rovině hovoří o nezpůsobilosti k práci, pokrývá právo na přiměřené hmotné zabezpečení jak krátkodobou nezpůsobilost k práci v podobě dočasné pracovní neschopnosti, tak dlouhodobou, respektive trvalou nezpůsobilost k práci v podobě invalidity. Podle odst. 3 uvedeného ustanovení má podrobnosti stanovit zákon, čímž dává Listina pokyn zákonodárci, aby přijal úpravu k provedení základního práva občanů na přiměřené hmotné zabezpečení při invaliditě. Jakou dávkou bude osoba zabezpečena při dlouhodobé respektive trvalé nezpůsobilosti k práci, která je pro invaliditu charakteristická, jak bude zákonem invalidita definována z hlediska časového i zdravotního, jaká budou posudková kritéria pro určování invalidity, jak budou vznik a trvání této sociální události posuzovány, jakož i další zákonné podmínky vzniku nároku na dávky v invaliditě (například stanovení potřebných dob účasti na sociálním pojištění) a v neposlední řadě výše dávky při invaliditě má být stanoveno zákonem.

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že čl. 30 Listiny je třeba vykládat s ohledem na čl. 41 odst. 1, tedy, že práva na přiměřené hmotné zabezpečení při dlouhodobé nebo trvalé nezpůsobilosti k práci se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které provádějí čl. 30 odst. 1. „*Uvážení zákonodárce nicméně není v tomto směru bezbřehé. Zákonné provedení nesmí být v rozporu s ústavními principy; zákonodárce se při provádění ústavní úpravy zakotvené v Listině musí řídit čl. 4 odst. 4 Listiny, podle kterého při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu.*“⁵ Základními požadavky na provedení ústavně zaručeného práva osob na přiměřené hmotné zabezpečení při invaliditě jsou podle názoru autorky tohoto příspěvku zejména odpovídající vymezení okruhu oprávněných osob a odpovídající výše dávky, jejímž účelem je úplná nebo částečná náhrada příjmu z výdělečné činnosti. Výše dávky by tedy měla záviset na

⁵ ŠIMÁČKOVÁ, K. Úvahy nad hodnotovými východisky zakotvení základního práva na pomoc v hmotné nouzi v českém ústavním pořádku, In HRUBÝ, J. (ed.). *Sociální pomoc na rozcestí?* Sborník z odborného sympózia, Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019, s. 14. ISBN 978-80-7631-003-2.

míře poklesu pracovní schopnosti, což zohledňuje skutečnost, že u některých osob dochází k úplné nebo převážné ztrátě schopnosti vykonávat výdělečnou činnost a dávka v invaliditě je v těchto případech poskytována za účelem kompenzace ztráty výdělku, zatímco u jiných osob je i přes dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a jeho důsledky do profesního života jednotlivce pracovní schopnost zachována, přičemž dávka v invaliditě v těchto případech má kompenzovat omezení, pokud jde o pracovní uplatnění. Pokud jde o výši dávky v invaliditě, lze za nedílnou součást práva na přiměřené hmotné zabezpečení při existenci této sociální události považovat rovněž jejich valorizaci, která odráží růst životních nákladů invalidní osoby a jejich rodinných příslušníků v důsledku růstu cen, jakož i růst mezd a s ním související nárůst propadu příjmu v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Pojetí invalidity v českém právu sociálního zabezpečení

Invalidita jako sociální událost a její následky v podobě ztráty příjmu z výdělečné činnosti v důsledku ztráty pracovní schopnosti jsou v právním řádu České republiky tradičně upraveny v rámci systému důchodového pojištění. *„Důchodové pojištění jako systém, který upravuje invalidní důchody v ČR, nastupuje z toho důvodu, že Česká republika historicky přijala středoevropskou koncepci, která invaliditu nahlížela jako předčasné stáří, vycházejíc z toho, že při invaliditě, stejně jako ve stáří, daná osoba nemůže pracovat ze zdravotních důvodů.“*⁶ Přesto není invalidní důchod v současné době právní úpravou pojímán jako dávka, která by měla plně nahrazovat příjem z výdělečné činnosti, neboť právní úprava nijak neomezuje souběh pobírání invalidního důchodu s příjmem z výkonu výdělečné činnosti ani již neomezuje maximální výši výdělku u poživatele invalidního důchodu. Invalidita jako sociální událost je ostatně zohledněna rovněž v pracovněprávní úpravě, neboť osoby, které jsou uznány invalidní, jsou pro účely pracovněprávních předpisů považovány za osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována v rámci úpravy zaměstnanosti zvláštní ochrana. Pracovní začlenění využívající zachovalou pracovní schopnost invalidního jedince popřípadě výkon práce osob, které jsou uznány invalidními ve třetím stupni, za zvláště mimořádných podmínek je v současné době zákonodárcem považováno za žádoucí.

⁶ KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 105–106. ISBN 978-80-7400-474-2.

Historický vývoj definice invalidity v českém (československém) právu sociálního zabezpečení

Při pohledu do historie českého, původně československého práva sociálního zabezpečení je zřejmé, že koncepce invalidity naznala v průběhu vývoje právní úpravy několik zásadních změn. Za první republiky došlo k zakotvení úpravy zajištění invalidních osob přijetím zákona č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity nebo stáří, který nabyl účinnosti 1. července 1926. Ust. § 109 tohoto zákona definovalo osoby, které byly uznány invalidními, přičemž vycházelo z koncepce fyzické invalidity, která byla doplněna prvky invalidity profesní, jež se projevovaly prostřednictvím zohlednění nemožnosti postiženého jedince vydělat si minimální část výdělku prací přiměřenou mj. jeho dosavadnímu povolání. Podle uvedeného ustanovení byl invalidní ten, kdo pro nemoc nebo jiné vady tělesné nebo duševní, nepřívozené úmyslně, si nemohl prací přiměřenou jeho silám, schopnostem, výcviku a dosavadnímu povolání vydělat ani třetinu toho, co tělesně a duševně zdravý zaměstnanec téhož druhu s podobným výcvikem v témže obvodě vydělával. Uvedená úprava chápala invaliditu jako odškodnění nepříznivého zdravotního stavu jednotlivce. Byla postavena na srovnávacím kritériu, neboť při posuzování invalidity docházelo ke srovnání invalidního zaměstnance s tělesně a duševně zdravým zaměstnancem téhož druhu, nikoli však věku. Kromě toho byla tato úprava postavena na srovnání kritéria kvalifikace, neboť používala srovnání zaměstnance s podobným výcvikem, a kritéria místa, neboť srovnávala zaměstnance v témže obvodě. Za pozornost stojí, že pro uznání invalidity nebyla rozhodující schopnost postiženého jedince vykonávat výdělečnou činnost, nýbrž nemožnost dosáhnout minimální výše výdělku.

Ke změnám v koncepčním přístupu k invaliditě jako sociální události došlo v důsledku přijetí zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.⁷ Tato právní úprava vycházela z pojetí profesní invalidity, kterou doplňovalo pojetí invalidity všeobecné, neboť nárok na invalidní důchod byl přiznán i pojištěnci, který byl následkem nepříznivého zdravotního stavu neschopen jakékoli výdělečné činnosti. Na invalidní důchod měl podle ust. § 63 tohoto zákona nárok pojištěnec, u něhož ještě před nápadem starobního důchodu nastala ztráta nebo podstatný pokles výdělku jako následek nepříznivého zdravotního stavu (nemoci nebo poklesu tělesných či duševních schopností), byl-li

⁷ Tento zákon nabyl účinnosti 15. května 1948.

tento stav trvalý. Za trvalý se považoval zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy měl pravděpodobně trvat déle než jeden rok. Ztrátou výdělku se rozuměl stav, kdy pojištěnec musel zanechat výdělečné činnosti a nemohl vykonávat ani jinou výdělečnou činnost přiměřenou jeho dosavadnímu povolání. Za podstatný pokles výdělku se považoval stav, kdy pojištěnec nevydělával ve svém povolání nebo v jiném zaměstnání a nemohl ve svém povolání ani v jiném zaměstnání, přiměřenému jeho dosavadnímu povolání vydělat více než polovinu svého průměrného ročního výdělku. Tyto podmínky byly vždy považovány za splněné, byl-li pojištěnec následkem nepříznivého zdravotního stavu neschopen výkonu jakékoli výdělečné činnosti.

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění stanovil předpoklady pro uznání invalidity, a to ztrátu nebo podstatný pokles výdělku, nepříznivý zdravotní stav, popřípadě nemoc nebo pokles tělesných či duševních funkcí, a trvalost nepříznivého zdravotního stavu. Kromě existence těchto předpokladů musela být naplněna příčinná souvislost mezi nepříznivým zdravotním stavem a ztrátou či podstatným poklesem výdělku. Pokud nastal u pojištěnce nepříznivý zdravotní stav (nemoc nebo pokles tělesných či duševních funkcí), který podle poznatků lékařské vědy měl pravděpodobně trvat déle než jeden rok, musela být tato skutečnost příčinou ztráty nebo podstatného poklesu výdělku.⁸

Právní úprava obsažená v zákoně č. 99/1948 byla poměrně záhy nahrazena úpravou obsaženou v zákoně č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení.⁹ Tento zákon vůbec poprvé rozlišil invalidní důchod a částečný invalidní důchod, samotný pojem „invalidita“ nicméně nevymezoval. Okruh osob, které byly považovány za plně invalidní nebo částečně invalidní, stanovil prováděcí právní předpis, konkrétně vyhláška Státního úřadu důchodového pojištění č. 250/1956 Ú.l., o zásadách pro posuzování invalidity a částečné invalidity pro účely důchodového pojištění a od 1. dubna 1962 vyhláška Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 34/1962 Sb., o zásadách pro posuzování invalidity a částečné invalidity pro účely důchodového zabezpečení. Podle ust. § 1 druhé z uvedených vyhlášek byl zaměstnanec invalidní, jestliže pro trvalé zhoršení zdravotního stavu se stal neschopným k jakémukoli soustavnému výdělečnému zaměstnání, nebo byl sice schopen vykonávat soustav-

⁸ Blíže k uvedené úpravě srov. KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, [on line]. Brno, 2008. [cit. 18. 8. 2019]. Disertační práce, Masarykova univerzita, Právnická fakulta., vedoucí práce GREGOROVÁ, Z., s. 107–109. Dostupné na internetu: <https://is.muni.cz/th/lgj21/?verze=2017;info=1>.

⁹ Tento zákon nabyl účinnosti 1. ledna 1957.

né výdělečné zaměstnání, však výkon tohoto zaměstnání by vážně zhoršil jeho zdravotní stav, nebo byl sice schopen vykonávat výdělečné zaměstnání, avšak zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání. Uvedená úprava byla postavena na pojetí invalidity všeobecné, neboť základním kritériem pro uznání invalidity se stala neschopnost zaměstnance vykonávat jakékoli soustavné zaměstnání, popřípadě skutečnost, že by výkon soustavného výdělečného zaměstnání vážně ohrozil jeho zdravotní stav. Zahrnovala rovněž pojetí invalidity profesní, neboť za invalidního byl považován i zaměstnanec, který byl sice schopen vykonávat soustavné zaměstnání, ale toto zaměstnání by bylo zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu zaměstnání, jež vykonával před vznikem invalidity.¹⁰

Přístupy k invaliditě jako sociální události zakládající nárok na invalidní důchod představené zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, zůstaly v českém právním řádu zachovány až do přijetí zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení a jeho prováděcí právní předpisy byly sice zrušeny zákonem č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, ale koncepce invalidity se nijak podstatně nezměnila. Pouze prováděcí právní předpis k tomuto zákonu, konkrétně vyhláška č. 102/1964 Sb., uznal navíc jako plně invalidního pracovníka, který sice mohl vykonávat soustavné zaměstnání, avšak jen za mimořádných podmínek. Mezi takovéto osoby řadil slepce nebo osoby s velmi těžkými ortopedickými vadami. Zásadnější změny v koncepčním přístupu k invaliditě nepřinesla ani právní úprava obsažená v zákoně č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení.

Nová koncepce invalidity byla zavedena s účinností od 1. ledna 1996, kdy nabyl účinnosti výše zmiňovaný zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojiš-

¹⁰ Za zmínku stojí, že pro členy jednotného zemědělského družstva, osoby samostatně hospodařící a spolupracující členy jejich rodiny uplatňovala právní úprava pouze koncepci všeobecné invalidity. Tyto osoby byly uznány invalidními, jestliže se pro trvalé zhoršení zdravotního stavu staly neschopnými vykonávat jakoukoli soustavnou výdělečnou činnost nebo jestliže by výkon takové činnosti vážně zhoršil jejich zdravotní stav. Rodinný příslušník člena jednotného zemědělského družstva byl považován za invalidního, jestliže se pro trvalé zhoršení zdravotního stavu způsobeného pracovním úrazem (nemocí z povolání) stal neschopným vykonávat jakoukoli soustavnou výdělečnou činnost nebo jestliže by výkon takové činnosti vážně zhoršil jeho zdravotní stav. U těchto osob právní úprava rovněž vycházela pouze z koncepce všeobecné invalidity. Navíc zhoršení zdravotního stavu muselo být způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud k němu došlo jiným způsobem, nebyl rodinný příslušník člena jednotného zemědělského družstva považován za invalidního.

tění. (dále jen zákon o důchodovém pojištění). Tento zákon zvláště definoval plnou invaliditu a invaliditu částečnou, přičemž u každé z nich rozlišoval dva typy. Ke každému typu jak plné, tak částečné invalidity zaujal zákonodárce zcela odlišný koncepční přístup. Plná i částečná invalidita tzv. prvního typu byly postaveny na poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu o stanovený počet procentních bodů. Plná i částečná invalidita tzv. druhého typu však byly vymezeny prostřednictvím jiných kritérií.

Plná invalidita byla definována v ust. § 39 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, podle kterého byl občan plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 % nebo byl schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek. První typ plné invalidity byl tedy založen na procentní míře poklesu schopnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, zatímco druhý typ plné invalidity odrážel skutečnost, že pojištěnec sice byl schopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, ale pouze za zcela mimořádných podmínek.¹¹ Za pozornost stojí, že zákon o důchodovém pojištění nepřevzal z předchozí právní úpravy koncepci tzv. profesní invalidity vycházející z invalidity způsobené dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pro který pojištěnec mohl vykonávat soustavné zaměstnání, avšak jen zcela nepřiměřené jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání.¹² Tento typ invalidity byl ze strany odborné veřejnosti i v praxi často zpochybňován a kritizován pro neoprávněné zvýhodňování některých profesí oproti ostatním.¹³

Jak již bylo zmíněno, rovněž u částečné invalidity rozlišovalo původní znění zákona o důchodovém pojištění dva typy. První typ částečné invalidity

¹¹ Blíže k oběma typům plné invalidity srov. KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, [on line]. Brno, 2008. [cit. 18. 8. 2019]. Disertační práce, Masarykova univerzita, Právnická fakulta., vedoucí práce GREGOROVÁ, Z. s. 112–120. Dostupné na internetu: <https://is.muni.cz/th/lgj21/?verze=2017;info=1>.

¹² Osobám, které pobíraly plný invalidní důchod tohoto typu, byla zajištěna ochrana přechodnými ustanoveními, zákona o důchodovém pojištění konkrétně ust. § 78, a to tak, že jestliže ke dni skončení platnosti předchozí právní úpravy tj. k 31. prosinci 1995 dosáhly alespoň věku o deset let nižšího než je důchodový věk stanovený zákonem o důchodovém pojištění, bylo možné tento důchod odejmout nejdříve od splátky důchodu splatné v lednu 1997, a to jen za podmínek stanovených předpisy platnými před 1. lednem 1997.

¹³ Blíže srov. např. BISKUP, J. *Nové pojetí invalidity a jejího posuzování v systému důchodového pojištění*, Právo a zaměstnání, Praha: Orac, 1/1996. ISSN 1211-1139. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 8. 2019].

byl, stejně jako první typ plné invalidity, vymezen prostřednictvím procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Pojištěnec byl podle ust. § 44 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění částečně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %. Druhý typ částečné invalidity vycházel ze skutečnosti, že fyzická osoba trpěla zdravotním postižením, které jí značně ztěžuje obecné životní podmínky.¹⁴ Na rozdíl od druhého typu plné invalidity nebyla u druhého typu invalidity částečné právní úpravou zohledňována příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a možností výkonu soustavné výdělečné činnosti jen za zvláště mimořádných podmínek, nýbrž příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a značným ztížením obecných životních podmínek jednotlivce. U druhého typu částečné invalidity tedy právní úprava vycházela z pojetí fyzické invalidity. Mezi odbornou veřejností byl nicméně zastáván názor, že „*dávka částečného invalidního důchodu přiznaná na základě uznání částečné invalidity podle ustanovení § 44 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění, nepatří systémově do důchodového pojištění*“.¹⁵

Současné pojetí invalidity

Zcela nové pojetí invalidity přinesla novela zákona o důchodovém pojištění, provedená zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen zákon č. 306/2008). S účinností od 1. ledna 2010 je invalidita definována výhradně jako pokles pracovní schopnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Právní úprava již nadále nerozlišuje plnou a částečnou invaliditu, nýbrž pouze invaliditu, která je podle procentní míry poklesu pracovní schopnosti rozdělena do tří stupňů. Uvedená novela zákona o důchodovém pojištění nepřevzala z předchozí úpravy invaliditu z důvodu schopnosti výkonu soustavné výdělečné

¹⁴ Blíže k oběma typům částečné invalidity srov. KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, [on line]. Brno, 2008. [cit. 18. 8. 2019]. Disertační práce, Masarykova univerzita, Právnická fakulta., vedoucí práce GREGOROVÁ, Z. s. 123–127. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/lgj21/?verze=2017;info=1>

¹⁵ BISKUP, J. *Nové pojetí invalidity a jejího posuzování v systému důchodového pojištění*, Právo a zaměstnání, Praha: Orac, 1/1996. ISSN 1211-1139. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 8. 2019].

činnosti jen za zcela mimořádných podmínek (dříve plnou invaliditu druhého typu) a invaliditu z důvodu zdravotního postižení značně ztěžujícího obecné životní podmínky (dříve částečnou invaliditu druhého typu).

Základními definičními znaky invalidity jsou podle platné právní úpravy dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, pokles pracovní schopnosti a příčinná souvislost mezi dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a poklesem pracovní schopnosti. Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem se podle ust. § 26 zákona o důchodovém pojištění rozumí zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok. Zákonná definice dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu vychází z časového hlediska, které je pro účely invalidity ohraničeno dobou trvání popřípadě předpokládanou dobou trvání delší než jeden rok, a medicínského hlediska. Do zákonného vymezení dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je podle platné právní úpravy zahrnut i dopad zdravotního stavu do profesní sféry postižené osoby v podobě omezení tělesných, smyslových nebo duševních schopnosti pojištěnce významných pro její pracovní schopnost.

Pracovní schopnost je platnou právní úpravou definována jako schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Právní úprava dále stanoví kritéria, jež mají být vzata v úvahu při určování poklesu pracovní schopnosti, kterými jsou skutečnost, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav, zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován, schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával, schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 % a v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % také skutečnost, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

K naplnění definice invalidity je právní úpravou požadován pokles pracovní schopnosti alespoň o 35 %. Jak již bylo zmíněno, platná právní úprava na rozdíl od předchozí, již nerozlišuje mezi plnou a částečnou invaliditou

ani neupravuje invaliditu různého typu. Stanoví jednotnou definici invalidity, přičemž podle procentní míry poklesu pracovní schopnosti rozeznává tři stupně invalidity. Invalidita prvního stupně je dána v případě, že pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %. Invalidita druhého stupně je dána, jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %. O invaliditu třetího stupně se pak jedná v případě, že došlo k poklesu pracovní schopnosti pojištěnce nejméně o 70 %.¹⁶

Právní následky invalidity mimo oblast důchodového pojištění

Je třeba zdůraznit, že kromě hmotného zabezpečení osob, které byly uznány invalidními, jsou následky invalidity jako závažné sociální události zohledněny i jinými právními předpisy. Především je třeba zmínit ochranu osob, které byly uznány invalidní ve třetím stupni, neboť u této skupiny osob v řadě případů nepřichází v úvahu výkon soustavné výdělečné činnosti, v systému veřejného zdravotního pojištění. V případě osob, které jsou invalidní ve třetím stupni nebo které dosáhly věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, avšak nesplňují další podmínky pro přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo starobního důchodu a nemají příjmy ze zaměstnání, ze samostatné výdělečné činnosti a nepožívají žádný důchod z ciziny, nebo tento důchod nepřesahuje měsíčně částku ve výši minimální mzdy, je stát prostřednictvím státního rozpočtu plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně z českého pojištění, a to do dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, jsou ze zákona účastníky systému důchodového pojištění. Jedná se o jednu z tzv. náhradních dob pojištění. V neposlední řadě je třeba zmínit zvýšenou ochranu osob, které byly uznány invalidní, na trhu práce, neboť dle právní úpravy obsažené v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou tyto osoby považovány za osoby se zdravotním postižením. Osoby, které byly uznány invalidní ve třetím stupni, jsou považovány za osoby se zvláště těžkým zdravotním postižením. Osoby, které byly uznány invalidní v prvním nebo ve druhém stupni, jsou spolu s osoba-

¹⁶ Právní úprava stanoví, že procentní míra poklesu pracovní schopnosti se určuje v celých číslech.

mi, které jsou uznány zdravotně znevýhodněnými, pracovněprávní úpravou považovány za osoby se zdravotním postižením. Pro účely postavení osoby se zdravotním postižením ve smyslu pracovněprávních předpisů, postačuje, aby byla daná osoba uznána invalidní, nemusí se nutně jednat o poživitele invalidního důchodu. Za zmínku stojí rovněž zohlednění invalidity v daňových předpisech, a to formou slevy na dani z příjmu fyzických osob.

Závěr

Úprava zajištění osob, které jsou invalidní, byla součástí právního řádu již za první republiky. Společně se zajištěním osob ve stáří a při ztrátě živitele tvořila součást sociálního, později důchodového pojištění. Přestože se koncepční přístupy k invaliditě různým způsobem měnily, zejména byly různou měrou zohledňovány prvky profesní invalidity, byla invalidita vždy pojímána jako sociální událost mající dlouhodobý, respektive trvalý charakter. Zabezpečení osob z důvodu invalidity prostřednictvím dávky sociálního zabezpečení se má uplatnit v případech, že je zdravotní stav fyzické osoby narušen po stanovenou dobu a zároveň se v dohledné době nepředpokládá obnovení pracovní schopnosti v původním rozsahu. Jako časové kritérium pro definování invalidity je v českém právu sociálního zabezpečení tradičně používána doba trvání (popřípadě předpokládaná doba trvání) dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu delší než jeden rok. Přestože je hlavním účelem poskytování dávek v invaliditě náhrada příjmu, kterého nemůže být v důsledku invalidity dosahováno výkonem výdělečné činnosti, platná právní úprava neomezuje možnost poživitele invalidního důchodu vykonávat výdělečnou činnost ani nestanoví maximální výši výdělku, kterého může poživatel invalidního důchodu výkonem výdělečné činnosti dosáhnout.

Literatura

- [1] BISKUP, J. *Nové pojetí invalidity a jejího posuzování v systému důchodového pojištění, Právo a zaměstnání*. Praha: Orac, 1/1996. ISSN 1211-1139. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.
- [2] GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. *Sociální zabezpečení*. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 239 s. ISBN 80-210-2292-2.
- [3] GREGOROVÁ, Z. et al. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, 278 s. ISBN 978-80-210-8842-9.

- [4] GREGOROVÁ, Z. *Právní činnosti Mezinárodní organizace práce a jejich vztah k československému právu*. Brno: Universita Jana Evangelisty Purkyně, 1988. 145 s.
- [5] KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 191 s. ISBN 978-80-7400-474-2.
- [6] KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- [7] KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, [on line]. Brno, 2008. Disertační práce, Masarykova univerzita, Právnická fakulta, vedoucí práce Zdeňka Gregorová. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/lgj21/?verze=2017;info=1>.
- [8] LANG, R. *Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v sociálních systémech*. Práce a mzda 3/2015, Praha: Wolters Kluwer. ISSN 0032-6208. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.
- [9] SERVAIS, J. – M. *International Labour Law*. 3rd revised edition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. 372 s. ISBN 978-80-411-3805-7.
- [10] ŠIMÁČKOVÁ, K. *Úvahy nad hodnotovými východisky zakotvení základního práva na pomoc v hmotné nouzi v českém ústavním pořádku*. In HRUBÝ, J. (ed.). *Sociální pomoc na rozcestí? Sborník z odborného sympózia*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. 12 s. ISBN 978-80-7631-003-2.
- [11] TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.
- [12] VALTICSTEOS, N. – VON POTOBKSKY, G. *International Labour Law*. 2 revised edition. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995. 322 s. ISBN 90-6544-719-9.
- [13] VOŘÍŠEK, V. *Zákon o důchodovém pojištění – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 486 s. ISBN 978-80-7179-576-6.
- [14] VOŘÍŠEK, V. – LANG, R. et al. *Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 545 s. ISBN 978-80-7552-611-3.

Kontaktní údaje na autora:

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Právnická fakulta

Masarykova univerzita v Brně

e-mail: Jana.Komendova@law.muni.cz

Keď sa Vám na študijnom pobyte ako doktorandke venuje priamo profesorka pracovného práva, nezostáva Vám iné, než veriť, že štúdium pracovného práva malo, má a bude mať zmysel. Aj taká bola pani profesorka. Ľudská a profesijne inšpiratívna.

SANKCIE ZA PORUŠENIE PRÁVNÝCH PREDPISOV NA ZAISTENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI¹

Jana Žulová

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Abstrakt

Zákonník práce ako súkromnoprávny text sa primárne zameriava na tvorbu dispozícií právnych noriem. Nie všetky sankcie sú preto súčasťou štruktúry tohto právneho predpisu. Cieľom príspevku je sumarizovať typy sankcií hroziace zamestnávateľovi za nesplnenie povinností vyplývajúcich mu z právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Sankcie na tomto úseku implikujú funkčné prepojenie a obsahovú závislosť pracovného (súkromného) práva od verejného práva.

Kľúčové slová

sankcia, právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, štátne orgány, inšpekcia práce.

Abstract

Labour Code, as a private law text, focuses primarily on creating dispositions of legal norms. Therefore, not all sanctions are part of the structure of this act. The aim of this paper is to summarize the types of sanctions that may be imposed on employers for infringement of their obligations under the legal regulations for ensuring occupational health and safety. Sanctions in this area imply a functional interconnection and content dependence of labour (private) law on public law.

¹ Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 „Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca“ a v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

Key words

Sanctions, legal regulations for ensuring occupational health and safety, state administration bodies, Labour Inspectorates.

Úvod

Pravidlo možno dodržiavať buď z vlastného presvedčenia, keď sa s jeho obsahom vnútorne stotožňujeme, alebo zo strachu pred trestom za nerešpektovanie pravidla. Všeobecne platí to, že pravidlo bez sankcie je neefektívne, resp. na efektívite stráca. Sankcia je v prevažujúcom význame vnímaná negatívne ako zlo hroziace tomu, kto neposlúcha a konzistentné trestanie neposlušných je akceptované pre jeho deterenčný účinok. Odborná literatúra v prevažujúcej miere chápe sankciu ako sekundárnu právnu povinnosť vznikajúcu v dôsledku nesplnenia primárnej právnej povinnosti (tzv. užšie poňatie).² Ak sa nekonalo to, čo sa pôvodne malo, nasleduje sankcia, t. j. ujma ako normatívny následok nedodržania dispozície právnej normy.³ V širšom poňatí je sankciou akýkoľvek nepriaznivý právny následok.⁴

Sankcie je možné členiť podľa viacerých kritérií. Podľa teórie právneho dualizmu možno rozlišovať verejnoprávne a súkromnoprávne sankcie. Na konkrétny právny vzťah sa potom aplikujú buď právne normy verejného práva, alebo súkromného práva, v závislosti od toho, či právny vzťah subsumujeme pod verejné, resp. súkromné právo. Je vylúčené, aby na právny vzťah verejného práva boli aplikované právne normy súkromného práva a naopak.⁵ Nič ale nie je čiernobiele a nemožno pochybovať o tom, že navzdory odlišnostiam súkromného práva a verejného práva, ktoré plynú z ich povahy, ťažko hovoriť o ich vzájomnej nezávislosti.⁶ Uvedené platí najmä vo vzťahu

² BRÖSTL, A. a kol. *Teória práva*. 1. vydanie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 199 s.

³ PROCHÁDZKA, R., KÁČER, M. *Teória práva*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 211.

⁴ Napríklad nedodržaním formy právneho úkonu je takýto právny úkon „sankcionovaný“ nepriaznivým právnym následkom v podobe jeho neplatnosti. Žiadna sekundárna právna povinnosť nevzniká. Podľa ROZBORA, M. Systém a štruktúra súkromného práva z pohľadu sankcií. In: *COFOLA 2010: the Conference Proceedings*. 1. vydanie. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 1276 – 1304.

⁵ HRNČIAR, D. Nepripustnosť aplikácie súkromnoprávnej sankcie vo vzťahu verejnoprávnej povahy. In: *Justičná revue*. 2005, roč. 57, č. 11, s. 1381 – 1386.

⁶ ROZBORA, M. Systém a štruktúra súkromného práva z pohľadu sankcií. In: *COFOLA 2010: the Conference Proceedings*. 1. vydanie. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 1276 – 1304.

k sankciám, rovnako aj v pracovnom práve. Ochranná funkcia pracovného práva je vyjadrená aj tým, že pri porušení právnej povinnosti z individuálneho pracovnoprávneho vzťahu sa vyvodzuje zodpovednosť voči účastníkom i nástrojmi a inštitútmi verejného práva.⁷ Viaceré porušenia povinností účastníkov individuálnych pracovnoprávnych vzťahov sú sankcionované normami verejného práva, zvyrazňujúc dôležitosť chráneného (verejného) záujmu. Verejné právo je limitáciou správania sa zamestnávateľa (okrem iného) aj na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Povinnosťou zamestnávateľa je vytvárať také pracovné prostredie, ktoré zamestnancom umožní podávať efektívny pracovný výkon, ale pritom neohrozí ich zdravie a bezpečnosť. Právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci má povahu ústavného práva a je realizáciou práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky (čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky) a práva na ochranu zdravia (čl. 40 Ústavy Slovenskej republiky). Primárne je konkretizované v šiestej časti zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) s názvom Ochrana práce (§ 146 – § 150). Ďalšie podrobnosti s ohľadom na povinnosti zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ustanovujú zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) a zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o ochrane zdravia). Zákonník práce, zákon o BOZP a zákon o ochrane zdravia sú *alfou a omegou* povinností zamestnávateľa na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci.⁸ Ich znalosť je pre zamestnávateľa kľúčová, nie však postačujúca. Podľa § 39 ods. 1 Zákonníka práce sa právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci rozumejú *predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technic-*

⁷ DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 210 s.

⁸ Pozri aj SEILEROVÁ, M. *Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci*. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018, s. 61 – 83.

ké predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia. Okrem toho sú predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 39 ods. 2 Zákonníka práce.⁹

Je povinnosťou zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca pri nástupe do zamestnania s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať (§ 47 ods. 2 Zákonníka práce). Ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, zamestnávateľ sa oslobodzuje od povinnosti poskytnúť zamestnancovi odstupné vo zvýšenej výmere 10-násobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76 ods. 3 Zákonníka práce). Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnávateľ musí vziať do úvahy právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 133 ods. 1 Zákonníka práce). Podľa § 146 ods. 4 Zákonníka práce znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov zamestnanca. Zamestnávateľ sa môže zbaviť zodpovednosti za škodu celkom alebo sčasti, ak preukáže, že jedinou príčinou škody, resp. jednou z príčin škody bola skutočnosť, že škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali (§ 196 Zákonníka práce). V neposlednom rade je zamestnávateľ s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný oboznámiť zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe uzatvorených dohôd a títo sú povinní tieto predpisy dodržiavať [§ 224 ods. 1 písm. c) a ods. 2 písm. b) Zákonníka práce]. Je zrejmé, že vedomosť zamestnávateľa, ktoré predpisy

⁹ Bližšie OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie. Pracovný čas, dovolenka, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.* Praha: Leges, 2018, s. 139.

možno považovať za právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 39 ods. 1 Zákonníka práce je skutočne dôležitá a ich neznalosť v zmysle zásady „*ignorantia iuris non excusat*“ neospravedliteľná. Zároveň je však potrebné konštatovať, že zákonodarca túto úlohu zamestnávateľom vôbec neulahčil.

Pokúsili sme sa o identifikáciu a sumarizáciu právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 39 ods. 1 Zákonníka práce. Pre vyhľadávanie právnych predpisov sme zvolili Zbierku zákonov Slovenskej republiky dostupnú na základe predplateného prístupu na www.epi.sk. V prvej fáze boli pre vyhľadávanie v databáze právnych predpisov zvolené kľúčové slová „ochrana zdravia pri práci“. Vyhľadávanie na základe zvoleného reťazca slov vygenerovalo 273 výsledkov v nasledovnej štruktúre: vyhlášky (137), zákony (93), nariadenia vlády (30), oznámenia (6), opatrenia (4), pokyny (1) a ústavné zákony (2). Pre relevantnejšie výsledky bola zvolená aj druhá fáza vyhľadávania. V druhej fáze boli v databáze vyhľadávané právne predpisy obsahujúce výraz „na zaistenie bezpečnosti“. Vyhľadávanie na základe tohto reťazca slov vygenerovalo 169 výsledkov v štruktúre: vyhlášky (79), zákony (64), nariadenia vlády (23), oznámenie (1), výnos (1) a opatrenie (1). Po vylúčení duplicitných právnych predpisov z prvej fázy a právnych predpisov, ktoré sa netýkali zaistenia bezpečnosti pri práci, bola východisková databáza doplnená o ďalších 14 právnych predpisov. Spolu tak bolo analyzovaných 287 právnych predpisov, ktoré sa potenciálne mohli týkať problematiky na zaistenie BOZP. Vyhľadávanie bolo obmedzené na právne predpisy účinné k 31. augustu 2019 a novšie a bol zvolený filter „vybrané platné s normatívnou časťou“, ktorý podľa vysvetlivky vylúčil predpisy neplatné, bez normatívnej časti a úplné znenia.¹⁰

Lustrovaním jednotlivých právnych predpisov sme dospeli k záverom, že z daných výsledkov je možné za právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 39 ods. 1 Zákonníka práce považovať 115 právnych predpisov v nasledovnej štruktúre: ústavné zákony (2), zákony (39), nariadenia vlády (20) a vyhlášky (54). Ak uvážime, že predpismi na zaistenie BOZP sa ďalej rozumejú technické normy a pravidlá o BOZP vydávané zamestnávateľmi, potvrdzuje sa všeobecne známa téza, že pre právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie BOZP je typická *hypertrofia*. Vysoký objem predpisov v tejto oblasti tak sťažuje orientáciu, bežnú dostupnosť,

¹⁰ Podrobnejšie výsledky ŽULOVÁ, J. *Rešerš právnych predpisov na zaistenie BOZP*. Elektronický dokument dostupný na internete: <https://dusevnezdravie.upjs.sk/publikacne-vystupy/>.

prehľadnosť a zrozumiteľnosť práva. V neposlednom rade i realizáciu primárnej povinnosti zamestnávateľov na zaistenie BOZP a stupňuje ich obavy z možných sankcií za porušenie širokého a niekedy aj nepoznaného diapa-zónu povinností.

Sankcie za porušenie právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

V databáze právnych predpisov, ktoré boli zanalyzované ako právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, bolo zaujímavé sledovať, aké sankcie hrozia zamestnávateľom za porušenie povinností vyplývajú-cích z týchto predpisov. O čo prísnejšia je sankcia a o čo pravdepodobnejšie jej uloženie, o to vyššia je tiež pravdepodobnosť, že ten-ktorý adresát pozornejšie vyhodnotí, či je pre neho výhodnejšie pravidlo porušiť a riskovať sankciu, alebo pravidlo neporušiť a niešť náklady s tým spojené.¹¹

Dozor nad dodržiavaním právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravu-júcich faktory pracovného prostredia (ďalej len predpisy na zaistenie BOZP) vykonáva inšpekcia práce [§ 2 ods. 1 písm. a) bod 3 zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, (ďalej len zákon o inšpekcii práce)]. Dozor nad dodržiavaním predpisov na zaistenie BOZP na pracoviskách jadrového zariadenia vykonáva Inšpektorát práce Nitra na celom území Slovenskej republiky. Okrem Inšpektorátu práce Nitra, smie držiteľov povolenia na prevádzku jadrového zariadenia pokuto-vať Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky. Držiteľ povolenia na pre-vádzku jadrového zariadenia je povinný v rozsahu súhlasu alebo povolenia sústavne a komplexne hodnotiť napĺňanie zásad uvedených v § 3 ods. 3 až 5 zákona č. 541/2004 Z. z. o mierovom využívaní jadrovej energie (atómo-vý zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Medzi inými aj zása-du takej úrovne jadrovej bezpečnosti, aby riziko ohrozenia života, zdravia, pracovného alebo životného prostredia bolo podľa dostupných znalostí také nízke, aké možno rozumne dosiahnuť, pričom nesmú byť prekročené limity

¹¹ PROCHÁDZKA, R., KÁČER, M. *Teória práva*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 165.

ožiarenia. Za porušenie tejto povinnosti Úradu jadrového dozoru Slovenskej republiky uloží držiteľovi povolenia pokutu až do 332 000 EUR.

Za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov na zaistenie BOZP je inšpektorát práce oprávnený zamestnávateľovi uložiť pokutu až do výšky 100 000 EUR. Ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, je najnižšia sadzba pokuty stanovená na najmenej 33 000 EUR [§ 19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce]. Inšpektorát práce obligatórne uloží zamestnávateľovi pokutu za závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov na zaistenie BOZP od 1 000 EUR do 200 000 EUR. Platí zákaz dvojitého postihu. Za to isté porušenie predpisov na zaistenie BOZP nemožno opätovne uložiť pokutu, ak už bola právoplatne uložená pokuta alebo iná majetková sankcia iným orgánom podľa osobitných predpisov. To neplatí, ak bola uložená bloková pokuta.

Inšpektorát práce ďalej ukladá pokuty za správne delikty a priestupky za porušenie pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u vodičov podľa zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. V závislosti od toho, akého správneho deliktu sa zamestnávateľ dopustí, je možné mu uložiť pokutu od 663,88 EUR do 33 193,92 EUR. Za priestupky možno uložiť fyzickej osobe pokutu od 497,90 EUR do 1659,69 EUR.

Okrem pokút je inšpektorát práce oprávnený podať podnet na zrušenie živnostenského oprávnenia alebo na pozastavenie prevádzkovania živnosti, ak zamestnávateľ pri prevádzkovaní živnosti závažne porušuje predpisy na zaistenie BOZP.¹² Inšpektorát práce je oprávnený podať tiež návrh na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania alebo agentúry podporovaného zamestnávania, ak zistí porušenie pracovnoprávných predpisov alebo predpisov na zaistenie BOZP. O pozastavení činnosti alebo o zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania alebo agentúry podporovaného zamestnávania rozhoduje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny uložia pokutu právnickej osobe alebo

¹² Čo sa rozumie závažným porušením právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na účely zrušenia živnostenského oprávnenia alebo pozastavenia prevádzkovania živnosti špecifikuje zákon o inšpekcii práce v ust. § 7 ods. 4 písm. a) až e).

fyzickej osobe za vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania bez povolenia od 5 000 EUR do 100 000 EUR.

Správne delikty na úseku verejného zdravotníctva v oblasti ochrany zdravia pri práci upravuje § 57 ods. 22 a ods. 25 až 29 zákona o ochrane zdravia. Príslušný orgán verejného zdravotníctva uloží pokutu od 150 EUR do 20 000 EUR za správne delikty podľa odseku 22 citovaného zákona. A za správne delikty podľa odsekov 25 až 29 zákona o ochrane zdravia pokutu od 2000 EUR do 50 000 EUR. Pri opakovanom porušení možno pokutu zvýšiť až na dvojnásobok. Príslušným orgánom zdravotníctva môže byť regionálny úrad verejného zdravotníctva alebo Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. Regionálny úrad verejného zdravotníctva ukladá pokuty aj na úseku pohrebníctva pri prevádzkovaní pohrebnej služby. Prevádzkovateľovi, ktorý neposkytuje zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky a hygienický materiál podľa § 8 ods. 4 písm. n) zákona č. 131/2010 Z. z. o pohrebníctve uloží pokutu od 300 EUR do 10 000 EUR.

Pokutu od 1 200 EUR do 120 000 EUR uloží príslušný orgán štátnej správy odpadového hospodárstva, t. j. okresný úrad vo veciach štátnej správy odpadového hospodárstva právnickej osobe alebo fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá poruší povinnosť podľa § 25 ods. 4 zákona č. 79/2015 Z. z. o odpadoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, t. j. ak zamestnávateľ pri zbere, preprave a skladovaní nezabalí nebezpečný odpad do vhodne zvoleného obalu a riadne ho neoznačí.

Pokuty v sadzbe až do 16 596 EUR, prípadne vo výške dvojnásobku pokuty za opätovné porušenie povinností podľa zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi (ďalej len zákon o ochrane pred požiarmi) môžu ukladať krajské riaditeľstvo Hasičského a záchranného zboru a okresné riaditeľstvo Hasičského a záchranného zboru. Požiarna ochrana je súčasťou zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zamestnávateľovi hrozí pokuta až do výšky 8 298 EUR napríklad za to, že nezabezpečuje školenie zamestnancov o ochrane pred požiarmi a overovanie ich vedomostí [§ 59 ods. 1 písm. h) zákona o ochrane pred požiarmi]. Okrem pokuty je možné fyzickej osobe za priestupok na úseku ochrany pred požiarmi uložiť pokarhanie. Povahu sankcie môže mať aj rozhodnutie orgánu vykonávajúceho štátny požiarny dozor o zastavení prevádzky, ak prevádzka vyvoláva bezprostredné nebezpečenstvo vzniku požiaru a na odstránenie tohto nebezpečenstva nestačia iné opatrenia.

Slovenská inšpekcia životného prostredia síce nevykonáva dozor nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, ktorý vykonávajú orgány inšpekcie

práce podľa zákona o inšpekcii práce, ale zákon č. 151/2002 Z. z. o používaní genetických technológií a geneticky modifikovaných organizmov jej priznáva čiastočné kompetencie aj na tomto úseku. V prípade, že zamestnávateľ je používateľom genetických technológií a geneticky modifikovaných mikroorganizmov, je povinný zabezpečiť uplatňovanie zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a správnej mikrobiologickej praxe v uzavretých priestoroch podľa § 9 ods. 8 citovaného zákona. Ak nezabezpečí vybavenie uzavretých priestorov takou úrovňou ochrany, aká zodpovedá zatriedeniu do rizikovej triedy, môže mu Slovenská inšpekcia životného prostredia uložiť pokutu od 1 659,69 EUR do 165 969,59 EUR. Slovenská inšpekcia životného prostredia je oprávnená ďalej zamestnávateľovi uložiť pokuty za porušenie povinností vyplývajúcich mu zo zákona č. 128/2015 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a to v závislosti od druhu porušenia od 1000 EUR do 33 000 EUR.

Hlavný banský úrad a obvodný banský úrad uložia pokutu od 100 EUR do 100 000 EUR oprávnenej osobe, ktorá nedodrží základné povinnosti na zaistenie bezpečnosti a zdravia osôb a ochranu majetku pri práci s výbušnami, výbušnými predmetmi a muníciou podľa zákona č. 58/2014 Z. z. o výbušninách, výbušných predmetoch a munícii a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Na okraj ešte doplníme, že zamestnávateľ môže byť pokutovaný aj od Úradu na ochranu osobných údajov SR, aj keď nie priamo za porušenie predpisov na zaistenie BOZP. Pri zaistení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci dochádza tiež k spracúvaniu osobných údajov týkajúcich sa zdravia zamestnancov. Údaje o zdraví patria do osobitnej kategórie osobných údajov.¹³ Všeobecne platí zákaz spracúvania osobitnej kategórie osobných údajov, pokiaľ z tohto zákazu neexistuje niektorá z taxatívne stanovených výnimiek [čl. 9 ods. 2 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica č. 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov, resp. § 16 ods. 2 zákona č. 18/2018 Z. z.)]. V prípade, ak zamestnávateľ nesplnil alebo porušil niektorú zo základných zásad spracúvania osobitnej kategórie osobných údajov, Úrad na ochranu osobných údajov SR mu môže uložiť pokutu do 20 000 000 EUR, alebo ak ide o podnik do 4 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok podľa

¹³ Pozri aj ŠVEC, M. et al. GDPR in Labour relations – with or without the consent of the employee? In: *AD ALTA-JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY RESEARCH*. 2018, vol. 8, no. 2, s. 281 – 286.

toho, ktorá suma je vyššia. Do skupiny štátnych orgánov, ktoré môžu uložiť pokutu, aj keď nie priamo za porušenie predpisov na zaistenie BOZP, patria tiež Štatistický úrad SR a Úrad vlády SR. Štatistický úrad SR môže spravodajskej jednotke uložiť pokutu až do výšky 3 320 EUR, ak nesplní svoju spravodajskú povinnosť podľa § 18 ods. 3 zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike, v zmysle ktorého je spravodajská jednotka povinná úplne, pravdivo, v ustanovených termínoch a bezplatne poskytovať údaje požadované na štatistické zisťovania zahrnuté v programe štátnych štatistických zisťovaní. V súlade s vyhláškou Štatistického úradu SR č. 250/2017 Z. z., ktorou sa vydáva Program štátnych štatistických zisťovaní na roky 2018 až 2020, budú vybraní zamestnávateľia povinní vyplniť ročný výkaz o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku zahŕňajúci aj náklady na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Pokiaľ ide o Úrad vlády SR, jeho pôsobnosť je v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci daná zákonom č. 184/1999 Z. z. o používaní jazykov národnostných menšín. Zamestnávateľ s pôsobnosťou v obci, v ktorej občania SR patriaci k národnostnej menšine predstavujú najmenej 15 % obyvateľov, má povinnosť informácie týkajúce sa ohrozenia života, zdravia, bezpečnosti alebo majetku občanov Slovenskej republiky uvádzať na miestach prístupných pre verejnosť popri štátnom jazyku aj v jazyku menšiny. Týka sa to aj používania bezpečnostného a zdravotného označovania pri práci. Správneho deliktu na úseku používania jazykov menšín sa tak dopustí právnická osoba alebo fyzická osoba podnikateľ, ktorá neuvedie nápis alebo oznam aj v jazyku menšiny, ak ide o nápis alebo oznam obsahujúci informáciu týkajúcu sa ohrozenia života, zdravia, majetku alebo bezpečnosti občanov Slovenskej republiky. Ak Úrad SR vlády zistí takéto porušenie povinnosti, a ani po písomnom upozornení nedôjde v ním určenej lehote k náprave zistených nedostatkov, môže uložiť pokutu od 50 EUR do 2 500 EUR.

Záver

Identifikovali sme 10 štátnych orgánov, ktoré môžu zamestnávateľovi uložiť sankciu za porušenie právnych predpisov na zaistenie BOZP. Hlavný dozor nad dodržiavaním predpisov na zaistenie BOZP vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia vykonáva inšpekcia práce. Právomoc ukladať sankcie na tomto úseku je ďalej priznaná Úradu jadrového dozoru SR, Úradu verejného zdravotníctva SR, regionálnemu úradu verejného zdra-

votníctva, okresnému úradu vo veciach štátnej správy odpadového hospodárstva, krajskému riaditeľstvu Hasičského a záchranného zboru; okresnému riaditeľstvu Hasičského a záchranného zboru, Slovenskej inšpekcii životného prostredia, Hlavnému banskému úradu, obvodnému banskému úradu. Úrad na ochranu osobných údajov SR, Štatistický úrad SR a Úrad vlády SR môžu zamestnávateľovi uložiť pokuty za neplnenie určitých povinností v súvislosti so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Súčasne však platí zákaz dvojitého postihu. Za to isté porušenie predpisov na zaistenie BOZP nemôže inšpektorát práce opätovne uložiť pokutu, ak už bola právoplatne uložená pokuta alebo iná majetková sankcia iným orgánom. To neplatí, ak bola uložená bloková pokuta.

Pokuty za porušenie predpisov BOZP sa pohybujú v rozmedzí od 100 EUR do 332 000 EUR. Pokutu v najnižšej dolnej sadzbe ukladá Hlavný bankský úrad alebo obvodný bankský úrad za nedodržanie základných povinností na zaistenie bezpečnosti a zdravia osôb a ochranu majetku pri práci s výbušninami, výbušnými predmetmi a muníciou podľa zákona č. 58/2014 Z. z. o výbušninách, výbušných predmetoch a munícii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pokutu v najvyššej sadzbe je oprávnený uložiť Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky držiteľovi povolenia na prevádzku jadrového zariadenia za porušenie zásad uvedených v § 3 ods. 3 až 5 zákona č. 541/2004 Z. z. o mierovom využívaní jadrovej energie (atómový zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Okrem pokút ako sankcia za porušenie predpisov na zaistenie BOZP pričádzajú do úvahy: zrušenie živnostenského oprávnenia, pozastavenie prevádzkovania živnosti, pozastavenie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, zrušenie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, pozastavenie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania, zrušenie povolenia na činnosť agentúry podporovaného zamestnávania, pokarhanie a zastavenie prevádzky.

Literatúra

- [1] BRÖSTL, A. a kol. *Teória práva*. 1. vydanie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 199 s. ISBN 978-8-073-80425-1.
- [2] DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 210 s. ISBN 978-8-081-52574-2.

- [3] HRNČIAR, D. Nepripustnosť aplikácie súkromnoprávnej sankcie vo vzťahu verejnoprávnej povahy. In: *Justičná revue*. 2005, roč. 57, č. 11, s. 1381 – 1386. ISSN 1335-6461.
- [4] OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie. Pracovný čas, dovolenka, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha: Leges, 2018. 168 s. ISBN 978-80-7502-283-7.
- [5] PROCHÁDZKA, R., KÁČER, M. *Teória práva*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013. 308 s. ISBN 978-80-89603-14-5.
- [6] SEILEROVÁ, M. Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018, s. 61 – 83. ISBN 978-80-89149-58-2.
- [7] ŠVEC, M. et al. GDPR in Labour relations – with or without the consent of the employee? In: *AD ALTA-JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY RESEARCH*. 2018, vol. 8, no. 2, s. 281 – 286. ISSN 1804-7890.
- [8] ŽULOVÁ, J. *Rešerš právnych predpisov na zaistenie BOZP*. Elektronický dokument dostupný tu: <https://dusevnezdravie.upjs.sk/publikacne-vystupy/>.

Kontaktné údaje na autora:

JUDr. Jana Žulová, PhD.

Právnická fakulta

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

e-mail: jana.zulova@upjs.sk

S paní profesorkou Zdeňkou Gregorovou jsem se potkala poprvé na konferenci věnované pracovnímu právu v Třešti před více než 20 lety. Spoluvytvářela příjemné a přátelské prostředí, vysokou odbornou úroveň a tvůrčí duch konference. Paní profesorka byla nesmírně vstřícná, vždy ochotná pomoci, žila svou prací a jako lvice bojovala za vše, co mohlo její milovaný obor, katedru a fakultu posílit. Milá Zdeničko, vážím si Tvé celoživotní práce pro obor a rovněž Tvé pomoci při mém akademickém růstu. Děkuji Ti za vše.

DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V ČESKÉ REPUBLICE

Eva Šimečková

Krajský úřad Olomouckého kraje

Abstrakt

Rovné zacházení a zákaz diskriminace z důvodu věku upravuje právo EU, v České republice v ústavní rovině Listina základních práv a svobod, a dále je problematika rozpracována v antidiskriminačním zákoně a v zákoníku práce. I když je zásada rovnosti jednou ze základních zásad pracovního práva, je v praxi velmi častá diskriminace zaměstnanců v pokročilejším věku zejména při skončení pracovního poměru. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne propustit zaměstnance z důvodu věku, tak nejčastěji využije jako výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance.

Klíčová slova

Diskriminace z důvodu věku, zákoník práce, skončení pracovního poměru, nadbytečnost zaměstnance

Abstract

Equal treatment and prohibition of discrimination on the ground of age is regulated in the EU law. In the Czech Republic it is regulated on constitutional level by the Charter of Fundamental Rights and Freedoms and as well this problematic is further elaborated in the Antidiscrimination Act and the Labor Law. Even though the principle of equality is one of the main principles of Labor Law, it is a common thing that discrimination on the grounds of age occurs, mainly at the termination of the employment relation. In the case of dismissal of an employee on the grounds of age, the most often reason for dismissal is redundancy.

Key words

Discrimination on the grounds of age, labor law, termination of the employment relation, redundancy of an employee.

Úvod

Rovné zacházení a zákaz diskriminace z důvodu věku upravuje právo EU,¹ v České republice v ústavní rovině Listina základních práv a svobod, a dále je problematika rozpracována v antidiskriminačním zákoně² a v zákoníku práce.³ I když je zásada rovnosti jednou ze základních zásad pracovního práva, je v praxi velmi častá diskriminace zaměstnanců v pokročilejším věku zejména při skončení pracovního poměru. Skončení služebního poměru při dosažení určitého věku zaměstnance upravují veřejnoprávní předpisy, ovšem obecný pracovněprávní předpis, kterým je zákoník práce, nic podobného neobsahuje. Zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen z důvodu dosažení důchodového věku nebo dosažení jen určitého konkrétního věku. Právní úprava neumožňuje rozvázat pracovní poměr bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr jen z taxativně vyjmenovaných důvodů uvedených v zákoníku práce. V případě, že se rozhodne propustit zaměstnance z důvodu věku, tak nejčastěji využije jako výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance, případně zdravotní důvody, v případě, že lékařská prohlídka ukáže, že zaměstnanec není způsobilý pro výkon zastávané práce.

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v Listině základních práv a svobod v ČR

Základem antidiskriminačního práva v ústavní rovině práva ČR je právní úprava obsažená v Listině základních práv a svobod.⁴ V čl. 1 LZPS je vyjádřena rovnost lidí v důstojnosti i v právech. Věcně je s tímto článkem provázán

¹ GREGOROVÁ, Z. *Působení práva EU ve sféře českého pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi.* [Online]. 2011, č. 4, s. 353–355.

² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, dále jen „AntiDZ“.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZP“.

⁴ Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

čl. 3 odst. 1 LZPS, který stanoví zákaz diskriminace. Podle něho jsou zaručena základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Výčet důvodů, ze kterých je zakázána diskriminace, je demonstrativní, zákaz se tedy vztahuje i na diskriminaci na základě věku. Podle názoru Ústavního soudu ČR je rovnost kategorií relativní, která vyžaduje odstranění nedůvodných rozdílů.⁵ Rovnost však nelze chápat jako právo, které by stát zavazovalo odstranit všechny faktické nerovnosti a nevyplývá z ní požadavek obecné rovnosti každého s každým.

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v zákoníku práce a v antidiskriminačním zákoně

Právní úprava zákazu diskriminace z důvodu věku je obsažena v právním řádu ČR zejména v zákoníku práce a v antidiskriminačním zákoně. Jednou ze základních zásad pracovního práva vyjádřených v ust. § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.⁶ Tato zásada je jednou ze zásad, které vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace navazuje na čl. 1 LZPS a je dále rozvedena v antidiskriminačním zákoně a pro oblast pracovněprávních vztahů v ust. § 16 a 17 ZP. Ze zásady vyplývá, že zaměstnavatel musí po celou dobu zacházet se zaměstnanci stejným způsobem, nikoho z nich nesmí zvýhodňovat ani neznevýhodňovat z důvodu diskriminačních znaků. Rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou a jejich definice obsahuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který v ust. § 2 odst. 3 uvádí, že jedním z důvodů je věk zaměstnance.

Podle ust § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příle-

jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „LZPS“.

⁵ Nález ÚS ČSFR Pl. ÚS 22/92. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2019. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz>.

⁶ GREGOROVÁ, Z. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 2015, s. 28–29.

žitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Podle odst. 2 je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, a to rovněž z důvodu věku. Podstatou diskriminace je určité odlišné či rozdílné zacházení, které zákaz diskriminace v rozsahu diskriminačních důvodů činí nedovoleným.⁷ Za diskriminaci se podle ust. § 16 odst. 4 zákoníku práce nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Věcný důvod sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a uplatněné požadavky musí být přiměřené. Podobné ustanovení obsahuje i antidiskriminační zákon ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, které v ust. § 6 odst. 1 připouští formy rozdílného zacházení. Diskriminací podle ust. § 6 odst. 1 písm. b) AntiDZ „není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku (podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění)“.

Přístup k zaměstnání a potřebnost odborného vzdělávání v předdůchodovém věku

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku, pokud je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, ale osoba ucházející se o zaměstnání je již v předdůchodovém věku a z tohoto hlediska je odborné vzdělávání nepřiměřeně dlouhé. Právo EU umožňuje členským státům, aby si upravily zacházení na základě věku v souladu s jejich právními tradicemi i současným trendem, pokud právní úprava sleduje legitimní cíl. Zákon sleduje to, aby zaměstnavatelé nemuseli vynaložit náklady na odborné vzdělávání, pokud by je zaměstnanec již využíval krátkou dobu na to, aby došlo k jejich návratnosti. Text zákona pak odkazuje na ust. § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, důchodový věk se stanoví podle zvláštní přílohy k zákonu o důchodovém pojištění. Určujícím kritériem je dosažení důchodového věku zaměstnance, který je v současné době cca 63 let (pro ročník 1956) pro muže. U žen se zohledňuje při výpočtu důchodového věku zaměstnankyně osobní péče o dítě, činí cca 59 let (pro roč-

⁷ ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 89.

ník 1960, pokud vychovala 5 a více dětí) až po cca 63 let (pro ročník 1956, pokud nevychovala žádné dítě). Každým rokem se věk odchodu do důchodu zvyšuje, a to až do 65 let věku (pro ročník 1971), tato situace nastane po roce 2036.⁸ Pokud by již osoba ucházející se o zaměstnání měla v blízké budoucnosti dosáhnout důchodového věku, nebylo by spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby vynaložil náklady, ať už na financování samotného studia např. na soukromé vysoké škole, příp. na další náklady související se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace. Jak dlouhá by měla být doba, která je již přiměřená pro neposkytování odborného vzdělávání, to záleží na délce a ceně vzdělávání a návratnosti pro zaměstnavatele. *V zákoně o úřednících územních samosprávných celků je obsažena podmínka vzdělávání úředníků. Ze zákona vyplývá povinnost stanovit plán vzdělávání v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Územní samosprávný celek je povinen nejméně jedenkrát za 3 roky plnění tohoto plánu hodnotit a podle výsledků hodnocení provést jeho aktualizaci.*⁹ Tři roky před očekávaným odchodem do důchodu již zaměstnavatel zpravidla nemá zájem posílat úředníky na školení.

Za diskriminaci se podle ust. § 7 odst. 1 AntiDZ nepovažuje rozdílné zacházení rovněž z důvodu věku, pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Při posuzování diskriminace z důvodu věku je zřejmé, že zaměstnavatelé samozřejmě raději vezmou mladšího zaměstnance, který bude tvárný a vděčný za své místo, než staršího, který si přináší ze svých předchozích zaměstnání různé návyky a mohl by hodnotit, že se věci mohou dělat jinak a podle jeho názoru lépe. Zaškolení mladšího zaměstnance má rovněž větší šanci na to, že se zaměstnavateli náklady vrátí. Nejhorší vyhlídky v tomto směru mají zaměstnanci v předdůchodovém věku.

⁸ Tím dojde k vyrovnání věku mužů a žen při odchodu do důchodu. Podobně to upravuje ust. § 8 odst. 2 písm. k) AntiDZ – Muži i ženy musí mít zejména stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

⁹ § 17 odst. 5 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Výjimky ze zákazu diskriminace z důvodu věku, z důvodů cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání

Podle ust. § 6 odst. 3 AntiDZ se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. V čl. 4 odst. 1 směrnice se používá pojem „podstatný a rozhodující požadavek zaměstnání, pokud je cíl oprávněný a požadavek úměrný“. Text antidiskriminačního zákona je pak potřeba interpretovat tak, že se „bude řídit směrnici a relevantní judikaturou, co se týče požadavku, aby věcný důvod byl „podstatný a určující“.¹⁰ Ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice musí být rozdíly v zacházení na základě věku objektivně a rozumně zdůvodněny oprávněnými účely a prostředky dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nutné. Přestože český zákon zmiňuje v souvislosti s uplatněním zásady rovného zacházení a výjimkami z důvodu diskriminace jen povahu pracovní činnosti a nikoli podmínky jejího výkonu (č. 3 odst. 1 písm. c směrnice), je právní úprava v souladu se směrnicí 2000/78, jelikož právní úprava členského státu může výjimky obsažené ve směrnici využít jen částečně.

Diskriminace z důvodu věku při skončení pracovního poměru

Na rozdíl od veřejnoprávních předpisů, které v současnosti upravují skončení služebního poměru při dosažení určitého věku zaměstnance (vojáka, policistu, soudce, státního úředníka), obecný pracovněprávní předpis, kterým je zákoník práce, nic podobného neobsahuje. Zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen z důvodu dosažení důchodového věku nebo dosažení jen určitého věku. Takový postup by byl diskriminací z důvodu věku.

¹⁰ KÜHN, Z. In BOUČKOVÁ, P. – HAVELKOVÁ, B. – KOLDINSKÁ, K. – KÜHNOVÁ, E. – KÜHN, Z. – WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 290.

Rozvázání pracovního poměru z důvodu věku

Zaměstnavatel má podle ust. § 48 českého zákoníku práce rozvázat pracovní poměr jen z taxativně vyjmenovaných důvodů, a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době.¹¹ Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby a smrtí zaměstnance, příp. může končit i smrtí zaměstnavatele fyzické osoby. V případě cizinců, pak může zaměstnavatel využít ještě dalších možností, jako je zrušení povolení k pobytu, vyhoštění nebo uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. V případě pracovního poměru na dobu určitou je těžké prokázat zaměstnavateli diskriminační jednání, protože pracovní poměr na dobu určitou prostě neprodlouží. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatel nejspíš zaměstnance pro jeho věk vůbec nezaměstná.

Nejčastějšími případy, ve kterých se projevuje diskriminace z důvodu věku, je právě skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel, který již „staršího“ zaměstnance nechce zaměstnávat, má možnost uzavřít se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ust. § 49 ZP. Dohoda je jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, podle kterého zaniká pracovní poměr. Podstatné náležitosti dohody tvoří ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že pracovní poměr zaniká a kterým dnem končí. Zaměstnavatel může písemný návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou doručit zaměstnanci. Pokud zaměstnanec odmítne návrh dohody nebo se k němu nevyjádří, nedojde ke skončení pracovního poměru. Mnohdy zaměstnanec spatřuje diskriminaci z důvodu věku při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru, např. když mu zaměstnavatel vyhrožuje tím, že pokud nepodepíše, bude převeden na jinou práci, která neodpovídá jeho stávajícímu pracovnímu a společenskému postavení, kvalifikaci a zdravotnímu stavu. Psychický nátlak ze strany zaměstnavatele se zaměstnanci podaří prokázat jen výjimečně.¹² Judikatu-

¹¹ Ke skončení pracovního poměru na Slovensku viz např. BARANCOVÁ, H. *Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov*. Praha: Leges, 2019. s. 260; OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 231.

¹² Rozsudek Okresního soudu v Sokolově ze dne 26. 9. 2012 sp.zn.: 7 C 97/2011. [Online]. Citováno dne 2. 6. 2019. Dostupné na internetu: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/00_2018_VA/SEMINARE/11_27_Vekova_diskriminace/1_Vekova_diskriminace_PREZENTACE.pdf.

K tématu ve slovenské literatuře – BARINKOVÁ, M. – DOBROVIČOVÁ, G. Nadbytečnost zamestnanca a stratený účel právnej normy při skončení pracovného pomeru dohodou. In

rou byl řešen případ zaměstnankyně,¹³ která se domáhala určení, že skončení pracovního poměru dohodou je neplatné, protože ji podepsala „pod psychickým nátlakem“ nadřízeného, tedy „nesvobodně (přinucením), když ji nadřízený přímo na pracovišti před zraky ostatních zaměstnanců donutil k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru bez udání důvodu, i když to na něm požadovala, a když odmítala podepsat, protože neví proč, křičel na ni a výhrůžkami ji donutil k podpisu“. Soudy přijaly závěr o tom, že z hlediska intenzity jednání nadřízeného se sice nejednalo o bezprávnou výhrůžku a ani nemohlo na straně žalobkyně vyvolat důvodnou bázeň, avšak přesto okolnosti, za kterých byla žalobkyni předložena dohoda o skončení pracovního poměru, omezily možnost žalobkyně svobodně se rozhodnout, zda na návrh dohody přistoupí, do té míry, že z její strany se jednalo o právní úkon nesvobodný, a tudíž neplatný [dle § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce 1965]. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit podle ust. § 72 ZP ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Žalobu může podat strana, která má za to, že rozvázání pracovního poměru je postiženo vadou, která způsobuje neplatnost těchto pracovněprávních jednání. Neplatné je pouze takové jednání, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu. Pokud by nedošlo k podání žaloby na určení neplatnosti, mělo by to za následek, že pracovněprávní jednání je bezvadné.

Případy právních jednání, při kterých by zaměstnanec byl donucen k podpisu dohody, a to pod hrozbou fyzickým nebo psychickým násilím, řeší zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Pokud vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí zaměstnanec podepíše, může namítnout neplatnost podle ust. § 587 OZ. Při výkladu tohoto ustanovení se přihlíží k osobě zaměstnance, k jeho osobním vlastnostem. Podle ust. § 588 OZ pak soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně příčí dobrým mravům anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Je tady zachována absolutní a relativní neplatnost, ale relativní neplatnost je preferována.

Zákoník práce neumožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu dosažení důchodového věku a současného pobírá-

Labor Ipse Voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. Kraków: Spolok Slovákov v Polsku. Towarzystwo Slowaków w Polsce. 2014. s. 109–117.

¹³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 2073/2005 ze dne 27. 7. 2006. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na internetu: <http://www.nsoud.cz>.

ni starobního důchodu. Zaměstnavatel se v praxi v mnoha případech pokouší o generační obměnu a navrhne vybraným zaměstnancům v důchodovém věku dohodu o skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec dohodu o rozvázání pracovního poměru není ochoten uzavřít, následuje zpravidla výpověď. Zaměstnavatel se svým úmyslem rozvázat pracovní poměr zpravidla netají nebo se úmysl nepodaří zatajit ve správním řízení o přestupku z důvodu nerovného zacházení a diskriminace nebo soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru. V případě správného řízení vedeného inspekcí práce je však zaměstnavateli zřejmé, kdo jí dal podnět a zaměstnanec zpravidla dostane výpověď z organizačních důvodů. V praxi dochází poměrně často k této modelové situaci, zaměstnanec je vystaven nepřiměřenému „zájmu“ nadřízeného, je šikanován nepřiléhavými postupy a pokyny, bezdůvodnými dotazy a poznámkami, nadřízený mu brání ve vzdělávání, je mu zhoršováno pracovní prostředí, mezi ním a nadřízeným neprobíhá korektní komunikace, nemá oproti ostatním zaměstnancům na stejné úrovni služební mobilní telefon, nesmí použít služební auto apod.¹⁴ Přestože to zaměstnanec stále snáší, přichází další krok ze strany zaměstnavatele, a tím je skončení pracovního poměru. Pracovní poměr takového zaměstnance pak nejčastěji končí výpovědí z organizačních důvodů podle ust. § 52 písm. c) ZP. K předpokladům platného podání výpovědi z pracovního poměru dle tohoto ustanovení patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán v rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tedy že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí nadbytečným. Pro výpověď výše uvedenou je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců, jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávně-

¹⁴ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn.: 16 Co 225/2012 ze dne 30. 10. 2012. viz ŠIMEČKOVÁ, E. In ŠIMEČKOVÁ, E. – JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 67.

ně v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.¹⁵ Rozhodnutí o organizační změně musí být vydáno v časové relaci předcházející dání výpovědi pro nadbytečnost, musí být vydáno kompetentní osobou, nabýt účinnosti před uplynutím výpovědní doby pro skončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem. Mezi vydaným rozhodnutím a skutečností, že se zaměstnanec stal v důsledku rozhodnutí nadbytečným, musí existovat příčinná souvislost. Z hlediska důvodu pro podání výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. c) ZP je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele sledovalo v daném případě organizační důvod např. snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity, a zda byl tak splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru dle výše uvedeného zákonného ustanovení.

Soudy se musí zabývat ale i tím, zda předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců u zaměstnavatele mohlo nastat jinak než rozvázáním pracovního poměru výpovědí s konkrétním zaměstnancem. Soudy neposuzují situaci u zaměstnavatele jen z pohledu výlučného práva zaměstnavatele provést výběr nadbytečného zaměstnance. Nejvyšší soud zrušil rozsudky nižších soudů, když zjistil, že v případě lektora Pedagogické fakulty MU v Brně se soudy nezabývaly otázkou, zda k prodloužení pracovního poměru jiného zaměstnance došlo v době před, nebo až po přijetí rozhodnutí o organizační změně a neprovedly ani zaměstnancem navržený důkaz (pracovní smlouvou), kterou mělo být prokázáno jeho tvrzení, že k prodloužení pracovního poměru jinému zaměstnanci došlo až po přijetí organizačního opatření.¹⁶

Nerovné zacházení v tomto případě může vycházet jak ze strany přímého nadřízeného zaměstnance, tak s takovým postupem mohou být ztotožněni i další nadřízení vedoucí zaměstnanci ve vertikální linii, příp. sám zaměstnavatel. Dost často vedoucí zaměstnanci sice ví, že mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným je napjatý vztah, pokud se však jedná pouze o jednoho zaměstnance, tak nechce žádné problémy řešit a nakonec se raději zbaví toho zaměstnance, který z nějakého důvodu nezapadl do kolektivu a stal se neoblíbeným, příp. obětí nerovného zacházení, diskriminace nebo šikany. Za diskriminační se považuje rozvázání pracovního poměru z důvodu věku, kdy v mnoha případech zaměstnanec dosáhne důchodového věku a zaměstna-

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 1506/2011 ze dne 12. 6. 2012. [Online]. Citováno dne 2. 6. 2019. Dostupné na internetu: <http://www.nsoud.cz>.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 5600/2016 ze dne 22. 11. 2017. [Online]. Citováno dne 2. 6. 2019. Dostupné na internetu: <http://www.nsoud.cz>.

vatel ho propustí z organizačních důvodů podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnanec namítal v soudním řízení, že se jednalo o fingoanou nadbytečnost, protože jeho práci vykonává jiný zaměstnanec a skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru byla diskriminace na základě jeho věku. Soud dospěl k závěru, že se žalobce nestal pro zaměstnavatele nadbytečným, protože jeho práce byla pro zaměstnavatele nadále potřebná a na jeho místě pracoval po jeho propuštění jiný zaměstnanec. Diskriminace nebyla neprokázána, respektive se jí soud už nezabýval z důvodu nadbytečnosti.¹⁷ Podobně soud vyhověl žalobkyni, když určil, že výpověď „z důvodu nadbytečnosti vzhledem ke změně přístrojového vybavení“ je neplatná, protože trvalé zrušení provozu na přístroji Cesioterax a omezení provozu na přístroji Teragam nemůže být důvodem pro její nadbytečnost, neboť na těchto přístrojích žalobkyně pracovala jen výjimečně. Soud neshledal příčinnou souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně. K diskriminaci z důvodu věku podle názoru soudu nedošlo, protože na pracovišti pracovaly nadále zaměstnankyně ve věku žalobkyně a druhé propuštěné zaměstnankyně bylo 38 let. Tvrzenou diskriminací se tak soud nezabýval.¹⁸

Ústavní soud posuzoval ústavní stížnost, ve které zaměstnanec namítal diskriminaci z důvodu věku.¹⁹ Zaměstnanec Úřadu vlády České republiky byl v důsledku organizační změny propuštěn z pracovního poměru. Zaměstnanec namítal, že došlo pouze k přejmenování některých útvarů a k přesunu jejich agendy do jiných útvarů, avšak úkoly, které zajišťoval, nebyly zrušeny. V rámci organizační změny došlo k přijetí většího počtu nových zaměstnanců ve věku do 28 let (93 % nově přijatých) a proti tomu na základě uvedené organizační změny byli propuštěni zaměstnanci nad 50 let věku (v 80 % případů). Právě statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců považoval Ústavní soud za klíčovou. I když záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví, dospěl Ústavní soud k závěru, že právě ve světle předložené statistiky měly obecné soudy zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných nebyl skrytě zvo-

¹⁷ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 1. 2014, sp. zn.: 16 Co 232/2013-78. Nepublikováno. Podobný případ viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na internetu: <<http://www.nsoud.cz>>.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 444/2012 ze dne 24. 1. 2013. [Online]. Citováno dne 2. 6. 2019. Dostupné na internetu: <http://www.nsoud.cz>.

¹⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08. Dostupné na internetu: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-1609-08_1.

len jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který by byl zákonem vyloučen). Podle názoru Ústavního soudu „*ve fázi řízení, kde se již vede dokazování opaku, musí obecný soud mimo jiné posoudit i to, zda nově stanovená kritéria pro zastávání určité pozice, z níž je dávana výpověď, nebyla vytvořena účelově. Vytvořením umělých požadavků a kritérií nelze legitimovat rozlišování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích dle jinak zakázaných parametrů. To by z ‚antidiskriminačních‘ norem činilo prázdna ustanovení bez šance vynutit jejich splnění. Těžko lze totiž reálně předpokládat, že v praxi někdy zaměstnavatel otevřeně zdůvodní učinění pracovněprávního úkonu například právě věkem zaměstnance“²⁰*

Neúspěšný byl zaměstnanec ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, který prokazoval, že organizační změna spočívající ve snížení počtu zaměstnanců na Ministerstvu práce a sociálních věcí se týkala pouze poměrů na oddělení mzdové politiky, na kterém zaměstnanec pracoval. Toto oddělení mělo 12 zaměstnanců s průměrným věkem 49 let a z něhož byli propuštěni dva zaměstnanci ve věku 58 let a jeden zaměstnanec ve věku 62 let. S jeho názorem se Nejvyšší soud neztotožnil, když uvedl, že k rozhodnutí o organizační změně došlo příkazem ministra a že jeho kritéria je třeba hodnotit jako „celek“ rovněž z hlediska věku propuštěných zaměstnanců. Soudy vycházely ze statistiky o počtu a věku zaměstnanců, kteří byli u žalované propuštěni, a zjistily, že bylo propuštěno celkem 37 zaměstnanců, z nichž bylo 14 „věkově mladších“ než žalobce. Jak uvedl Nejvyšší soud „*Diskriminace je v pracovněprávních vztazích charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody. V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace zaměstnance z důvodu věku; smyslem tohoto zákazu při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem, které bude zaměstnavatel uplatňovat při rozvazování pracovního poměru se svými zaměstnanci. Výpověď z pracovního poměru, kterou zaměstnanec obdržel v důsledku přímé nebo nepřímé diskriminace, je pro rozpor se zákonem neplatná.*“²¹ I přesto, že Nejvyšší soud v obecné rovině popsal, co považuje za

²⁰ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08. Dostupné na internetu: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-1609-08_1.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014. Dostupné na internetu: <http://www.nsouid.cz>.

diskriminaci z důvodu věku a jak nahlíží na výpověď, která byla dána z uvedeného důvodu, dospěla autorka ke stejnému závěru jako Martin Štefko, že analýza soudní judikatury odhaluje, že „nižší i vyšší soudy jsou zdrženlivé v utvoření závěru, že došlo k diskriminaci.“²²

Neposkytnutí peněžitých plnění při skončení pracovního poměru z důvodu nároku na starobní důchod

SD EU řešil opakovaně případy neposkytnutí odstupného v případě propuštění ze zaměstnání v době, kdy již měl zaměstnanec nárok na starobní důchod. Takovou právní úpravu, podle které nemají zaměstnanci nárok na odstupné v případě propuštění, mají-li současně nárok na starobní důchod od svého zaměstnavatele v rámci důchodového systému, považuje SDEU za diskriminaci z důvodu věku, a to bez ohledu na to, zda se zaměstnanec rozhodne zůstat na trhu práce nebo odejít do důchodu.²³ Jiná situace by nastala, pokud by zákon výslovně určil, že zvláštní odstupné má podpořit opětovné začlenění do pracovního procesu dlouholetého zaměstnance a podle SDEU spadá do kategorie legitimních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, které objektivně a rozumně odůvodňuje rozdíl v zacházení na základě věku. Zvláštní odstupné jakožto nástroj zesílené ochrany určité kategorie zaměstnanců, která je vymezena dlouhou dobou jejich příslušnosti k podniku, představuje určitou formu rozdílu v zacházení znevýhodňující mladší zaměstnance, ovšem jedná se o pozitivní opatření, které je právem EU umožněno.²⁴

²² ŠTEFKO, M. *Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku*. Právní rozhledy 15–16/2018, s. 545.

²³ Rozsudek SD EU ze dne 19. 4. 2016, Dansk Industri (DI), jednající za Ajos A/S, v. Správce pozůstalosti po Karstenu Eigilu Rasmussenovi, C-441/14. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na internetu: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-441%252F14&page=1&dates=&pcs=O-or&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CCJ%252CCR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&cid=1456711>.

²⁴ Rozsudek SD EU ze dne 26. 2. 2015, Ingeniørforeningen i Danmark v. Tekniq, jednající jménem ENCO A/S – VVS, C-515/13. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na internetu: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162542&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1520736>.

V právním řádu České republiky je podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědi z organizačních důvodů nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů, zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci odstupné. Odstupné je jednorázové peněžité plnění, kterým zaměstnavatel odškodňuje zaměstnance za to, že nezavinil skončení pracovního poměru a z důvodů na straně zaměstnavatele ztratil dosavadní práci. Cílem vyplacení odstupného je překlenutí období, kdy zaměstnanec hledá nové pracovní uplatnění. Zákoník práce v ust. § 67 odst. 1 stanoví, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědi nebo dohodou, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Ustanovení o výši odstupného mají dispozitivní povahu, což znamená, že odstupné lze vyplatit jen ve větším rozsahu, než stanoví zákoník práce v ustanovení § 67. Zákon neumožňuje sjednání nižšího než zákonného odstupného. Odchylná výše odstupného může být sjednána v pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě, příp. stanovena ve vnitřním předpise. Zaměstnavatel může odchylnou úpravu vytýčit nejen plošně vůči všem zaměstnancům, ale i vůči skupinám zaměstnanců nebo vůči jednotlivým zaměstnancům. Zvýšené odstupné lze vázat i na splnění určitých podmínek, vše ovšem za předpokladu, že stanovení těchto podmínek není v rozporu s právními předpisy. Nejvyšší soud řešil případ zaměstnankyně, které po 36 letech práce u zaměstnavatele bylo zrušeno pro nadbytečnost její pracovní místo a její pracovní poměr z tohoto důvodu skončil výpovědí pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.²⁵ Podle bodu 2.6.2. kolektivní smlouvy se zaměstnavatel zavázal poskytnout zaměstnanci, s nímž byl ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů a který odpracoval více jak 30 let, odstupné ve

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015. Dostupné na internetu: <http://www.nsouid.cz>.

výši 14ti násobku průměrného výdělku. Zaměstnankyni, která již v té době pobírala starobní důchod, bylo vyplaceno odstupné pouze ve výši trojnásobku průměrného výdělku (tj. v minimální výši stanovené v § 67 zák. práce). *Zaměstnavatel požadavek zaměstnankyně na výplatu zvýšeného odstupného odmítl s poukazem na bod 2.6.7. uvedené kolektivní smlouvy, podle kterého „odstupné podle bodu 2.6.2. náleží zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod“. Zaměstnankyně poukázala na to, že bod 2.6.7. kolektivní smlouvy „je v rozporu s anti-diskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb., protože diskriminuje osoby, kterým vznikl nárok na starobní důchod, oproti osobám, které jsou mladší a ještě jim nárok na starobní důchod nevznikl“, tedy „jedná se o diskriminaci z důvodu věku“. Po zaměstnavateli požadovala doplatit odstupné do výše 14ti násobku jejího průměrného výdělku.*

Kolektivní smlouva je dvoustranné právní jednání, které uzavírá odborová organizace se zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů. Touto smlouvou se upravují individuální pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, což jsou zejména plnění poskytovaná zaměstnancům, pracovní, mzdové a další podmínky. Kolektivní smlouva obsahuje práva a povinnosti smluvních stran, tedy vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Ta část kolektivní smlouvy, která upravuje individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, pak má normativní povahu, práva z nich vyplývající se uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru. Jak uvedl Nejvyšší soud „*neplatné je rovněž ujednání v kolektivní smlouvě, které přináší různá práva pro různé skupiny zaměstnanců, je-li rozlišování založeno na zákonem stanoveném diskriminačním znaku. Zaměstnavatel má možnost prokázat, že rozlišování je postaveno na objektivně zdůvodnitelných a ospravedlnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminačním znakem.*“ Pokud by kolektivní smlouva obsahovala v normativní části ujednání, které je v rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a zákazem jejich diskriminace jako jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, je takové ujednání neplatné. V normativní části kolektivní smlouvy je soukromoprávní smluvní volnost omezena právě prvky veřejnoprávními. Přestože v uvedeném případě nebyl kritériem přímo věk, ale nárok na starobní důchod, je zřejmé, že nárok na starobní důchod vzniká právě dosažením určitého věku, proto se jednalo o diskriminaci.

Závěr

Cílem článku bylo kriticky analyzovat platnou právní úpravu s ohledem na to, zda poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnancům při rozvázání pracovního poměru, kdy faktickým důvodem není nadbytečnost zaměstnance, ale jeho věk. Článek poukazuje na jednotlivé případy rozvázání pracovního poměru z důvodu vyššího věku zaměstnance, kdy zaměstnanec zpravidla nebyl ochráněn platnou právní úpravou, a to i přesto, že se jednání zaměstnavatele, spočívající 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, nebo spočívající v diskriminaci zaměstnance, považuje podle zákona o inspekci práce za přeštep (správní delikt).²⁶ Článek rovněž poukazuje na praxi zaměstnavatelů, kteří neposkytují peněžité plnění při skončení pracovního poměru, ačkoliv má na ně zaměstnanec zákonný nárok.

Literatura

- [1] BARANCOVÁ, H. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, 2014, s. 278. ISBN 978-80-89710-06-5.
- [2] BARANCOVÁ, H. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 377. ISBN 978-80-7380-422-0.
- [3] BARANCOVÁ, H. *Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov*. Praha: Leges, 2019, s. 260. ISBN 978-80-7502-341-4.
- [4] BARINKOVÁ, M. – DOBROVIČOVÁ, G. Nadbytečnosť zamestnanca a stratený účel právnej normy pri skončení pracovného pomeru dohodou. In Labor Ipse Voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. Kraków: Spolok Słowaków w Polsce. Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 109–117. ISBN 978-83-7490-769-9.
- [5] BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1610. ISBN 978-80-7400-290-8.
- [6] BOUČKOVÁ, P. – HAVELKOVÁ, B. – KOLDINSKÁ, K. – KÜHNOVÁ, E. – KÜHN, Z. – WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 544. ISBN 978-80-7400-618-0.

²⁶ § 11 a § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

- [7] GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HORECKÝ, J. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- [8] GREGOROVÁ, Z. *Působení práva EU ve sféře českého pracovního práva*. *Časopis pro právní vědu a praxi*. [Online]. 2011, č. 4, s. 353–355. ISSN 1210-9126.
- [9] HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 192. ISBN 978-80-7400-581-7.
- [10] KOMENDOVÁ, J. *Několik poznámek k věkové diskriminaci v pracovněprávních vztazích*. In POLÁK, P. Sborník ze semináře „Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv“. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 208–217. ISBN 978-80-7552-411-2.
- [11] KRÍŽAN, V. – MORAVČÍKOVÁ, M. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-119-9.
- [12] OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 231. ISBN 978-80-7552-944-2.
- [13] PAVLÁTOVÁ, J. *Problematika diskriminace v zaměstnání*. Přednáška. Brno, 2013.
- [14] ŠIMEČKOVÁ, E. – JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3.
- [15] ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 230. ISBN 978-80-7380-277-6.
- [16] ŠTEFKO, M. *Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku*. In *Právní rozhledy* 15–16/2018, s. 545. ISSN 1210 – 6410.
- [17] ŠTEFKO, M. *Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení*. *Právník*, 2008, č. 4, s. 409–426. ISSN 0231-6625.
- [18] TOMEŠ, I. – KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003. ISBN 80-7179-831-2.

Kontaktní údaje na autora:

JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.
Krajský úřad Olomouckého kraje
e-mail: e.simeckova@olkraj.cz

Následující pojednání je věnováno k počtě dámy, která pro mne osobně, a pro mnohé jiné její studenty a kolegy, učinila za svého života mnohé a tímto bych jí chtěl z celého srdce poděkovat za vše. Jedná se o profesorku JUDr. Zdenu Gregorovou, CSc., která celý svůj život zasvětila pracovnímu právu a právu sociálního zabezpečení a šíření osvěty v těchto oblastech.

VEDOUcí ZAMĚSTNANEC A ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PŘÍPADĚ ODVOLÁNÍ Z VEDOUcí PRACOVNÍ POZICE

Michal Dittrich

Právnická fakulta, Západočeská univerzita v Plzni

Abstrakt

Příspěvek je věnován problematice právního postavení vedoucího zaměstnance v rámci procesu odvolání z vedoucí pracovní pozice a následného ukončení pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. c) ZPr z důvodu fikce nadbytečnosti. Hlavní úvahy pak směřují k porovnání zákonného úpravy týkající se nosného tématu právního postavení vedoucího zaměstnance ve vztahu k postavení řadových zaměstnanců a k závěru, zdali ve vztahu k vedoucími zaměstnancům nedochází k nerovnému zacházení.

Klíčová slova

vedoucí zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní právo, náhrada škody, vedoucí pracovní pozice

Abstract

The Article is devoted to the issue of the legal status of a senior employee in the process of dismissal from a managerial position and subsequent termination of employment under the provisions of § 52 c) ZPr due to the fiction of redundancy. The main considerations are aimed at comparing the legislation on the main theme of the legal status of a manager in relation to the status of ordinary employees and concluding whether there is unequal treatment in relation to manage

Key words

managerial employee, employer, labor law, compensation, managerial position

Úvod

Pojednání je tematicky věnováno problematice právního postavení vedoucího zaměstnance, a to zejména se zaměřením na jeho odpovědnost za škodu v období od okamžiku doručení odvolání z vedoucí pracovní pozice do ukončení výkonu práce na vedoucí pracovní pozici. V úvodu je třeba zmínit základní definiční znaky problematiky počínaje zákonným vymezením definice vedoucího zaměstnance. Základ zákonného vymezení je třeba hledat v ust. § 11 zák. 262/2006 Sb, v platném znění.¹

Podle právě zmíněného ustanovení se rozumějí vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele ti zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu. Tento příspěvek se však dále zaměřuje pouze na danou problematiku vyskytující se v neveřejném sektoru.

Co se týče zákonných definičních znaků vedoucího zaměstnance, nelze nezmínit rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003, podle kterého platí, že pracovní místa přímo podřízena vedoucímu zaměstnanci musí podle organizačních schémat existovat, ale nemusí být však obsazena. Nicméně musí být u zaměstnavatele vůle do budoucna takové podřízené pracovní pozice obsadit. V opačném případě by se takové jednání ze strany zaměstnavatele dalo posuzovat jako stav obcházející zákonnou právní úpravu.

Pouze s vedoucími zaměstnanci definovanými v ust. § 73. odst. 3 ZPr, tj. s vedoucími zaměstnanci, kteří jsou v přímé působnosti zaměstnavatele a podléhají přímo statutárnímu orgánu v případě právnické osob, zaměstnavateli v případě fyzické osoby,² nebo v další úrovni pak podléhají jinému vedoucímu zaměstnanci, který přímo podléhá subjektům zmíněným výše, lze sjednat dohodu o možnosti odvolání s dohodou o možnosti zaměstnance vzdát se vedoucí pracovní pozice.

K formě předmětné dohody je třeba uvést, že zákon nevyžaduje písemnou formu, nicméně tuto je třeba nepochybně doporučit z hlediska důkazní situace. Subjektu, který bude tvrdit existenci takové dohody, pak bude nepo-

¹ Pozn. dále v textu ve zkr. „ZPr“.

² Blíže k otázce fyzické osoby jako zaměstnavatele viz. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 37 s.

chybně svědčit i procesní povinnost podpořit důkazně takové tvrzení, což by mohlo být v případě absence listinné formy poněkud problematické.

Uvedené pak dává oprávnění zaměstnavateli k postupu způsobem předvídaným v ust. § 73a ZPr, tj. možnost odvolat zaměstnance z vedoucí pracovní pozice bez důvodu a v případě naplnění dalších zákonných předpokladů za a) neexistenci pracovního místa odpovídající kvalifikaci zaměstnance a za b) odpovídající jeho zdravotnímu stavu, dát takovému zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. c) ZPr. Výhoda pro zaměstnavatele v takovém případě je dvojího charakteru. V prvé řadě neexistence pracovního místa v podniku zaměstnavatele má za následek vznik fikce nadbytečnosti zaměstnance, pokud tento odmítne nabídnuté pracovní zařazení nebo v případě neexistence takové neobsazené pozice. Další výhoda spočívá v tom, že zaměstnavatel není povinen platit v takovém případě zaměstnanci odstupné. K důvodům této skutečnosti není podle mého soudu žádného důvodného vysvětlení a svědčí to o nerovnosti v zacházení mezi vedoucími zaměstnanci a řadovými.³

Co se týče okruhu zaměstnanců, se kterými lze sjednat shora uvedenou dohodu, rozhodl v nedávné době Nejvyšší soud tak, že ust. § 73 odst. 2 a § 73 odst. 3 ZPr jsou dispozitivního charakteru a že je možné se od nich odchýlit, a to jak rozšiřujícím, tak i zužujícím způsobem.⁴ Při ujednání však zaměstnavatelé musí sledovat smysl ust. § 11 ZPr, jak je vyložen shora. Podle Nejvyššího soudu tak lze okruh zaměstnanců rozšířit, tak i zúžit v kolektivní či jiné smlouvě, popřípadě dokonce ve vnitřním předpisu,⁵ než jak je tomu doposud v ust. § 73 odst. 3 ZPr.

Příspěvek se týká zejména následujících dvou zákonných ustanovení:

Podle ust. § 73a odst. 1 ZPr musí být odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

Příspěvek se zaměřuje zejména na ust. § 73a odst. 2, podle kterého odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci od-

³ K zásadě rovného zacházení viz. GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 74 s. a násl.

⁴ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

⁵ k otázce vnitřního předpisu viz. HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 113 s.

povídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Odvoláním z vedoucí pracovní pozice sice pracovní poměr nekončí, ale v případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jiné vhodné pracovní zařazení odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, je dána fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) ZPr. Problém, který vyvstává, je spojen s určením okamžiku, ke kterému nabývá účinnosti odvolání z vedoucí pracovní pozice, přičemž okamžik nabytí účinnosti odvolání z vedoucí pracovní pozice má zásadní vliv na platnost výpovědi, na odpovědnost zaměstnance za škodu.

Podle současné právní úpravy totiž existují následující možnosti, jak určit okamžik účinnosti odvolání z vedoucí pracovní pozice:

Za a) účinnost odvolání nastává podle obecné teorie hned okamžikem doručení právního jednání.

S tímto závěrem je však spojena řada otazníků, když zákon v ust. § 73a odst. 1 alinea věty druhé ZPr, podle které končí výkon práce na vedoucí pracovní pozici až následující den po doručení odvolání či vzdání se vedoucí pracovní pozice. Uvedená větná zákonná konstrukce se jeví jako skutečně nešťastná. Zákon totiž neoperuje přímo s pojmem účinnosti odvolání z pracovní pozice. Pokud bychom označili jako správný ten výklad, že účinnost odvolání nastává až následující den po doručení, jednalo by se o správný výklad, neboť by byla zachována jednota vedoucí pracovní pozice a jejího výkonu. V tomto případě by však bylo lze, podle mého názoru, dát výpověď z důvodu fikce nadbytečnosti až poté, co nastane účinnost odvolání.

Za b) účinnost odvolání nastává již samotným doručením právního jednání.

Tomuto závěru napovídá spíše jen jazykové vyjádření zákonného ustanovení. Z obecné teorie práva naopak vyplývá, že právní jednání nabývá účinnosti okamžikem doručení. O nabytí účinnosti daného odvolání či vzdání explicitě ust. § 73a odst. 1 alinea věty druhé ZPr mlčí, hovoří jen o skončení výkonu práce. Je tak otázkou, zdali si lze pod skončením výkonu práce na ve-

doucí pracovní pozici představit i nabytí účinnosti právního jednání odvolání z vedoucí pracovní pozice (resp. tomu odpovídající vzdání se vedoucí pracovní pozice) či nikoliv. Vzhledem k tomu by bylo možné, nehledě na ostatní výkladové metody, dospět k závěru, že odvolání nabývá účinnosti hned po doručení, nicméně zaměstnanec je povinen vykonávat práci na vedoucí pracovní pozici do následujícího dne resp. dne, který byl v odvolání určen. Tento právní výklad však skýtá mnohá negativa, která svědčí proti správnosti právě zmíněného výkladu. Předně se jedná o otázku odpovědnosti zaměstnance za práci vykonávanou na vedoucí pozici, když by byl z této pozice odvolán s účinky k okamžiku doručení. Jak by mohl zaměstnanec odpovídat za práci na vedoucí pracovní pozici, když by již vedoucí pracovní pozici nezastával? Je nutné si v tomto směru uvědomit rozdílnosti odpovědnosti za škodu u řadového zaměstnance a vedoucího zaměstnance. Pro praktičnost situace uveďme příkladem ust. § 260 odst. 1 a 2 ZPr. Podle uvedeného platí, že je-li k náhradě schodku společně zavázáno více zaměstnanců, určí se jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Pokud bychom tento posledně uvedený výklad připustili za správný, pak by v tomto konkrétním případě nemohl zaměstnanec odpovídat za škodu v rozsahu jako na pozici vedoucího zaměstnance, nýbrž jako řadový zaměstnanec.

Vzhledem k tomu nelze ve smyslu principiální zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance připustit jako správný právní výklad, podle kterého by zaměstnanec sice již byl řadovým zaměstnancem, ale odpovídal by za výkon práce, která se pojí k vedoucí pracovní pozici, jako by stále vedoucím zaměstnancem byl.

Závěrem tak nejspíš lze připustit, že po odvolání z vedoucí pracovní pozice je zaměstnavatel již oprávněn zaměstnanci nabízet volné pracovní pozice, které by odpovídaly kvalifikaci a zdravotnímu stavu, nicméně výpověď z důvodu nadbytečnosti by bylo možné dát platně až poté, kdy nabude účinnosti odvolání z vedoucí pracovní pozice, neboť až po nabytí účinnosti odvolání může nastat samotná fikce nadbytečnosti. Do účinnosti odvolání je zaměstnanec stále vedoucím zaměstnancem.

Literatura

- [1] GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

- [2] HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-581-7.
- [3] PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, ISBN 978-80-7380-507-4.

Kontatní údaje na autora:

Mgr. Michal Dittrich, Ph.D.
Právnická fakulta
Západočeská univerzita v Plzni
e-mail: dittrich@kpp.zcu.cz

Již je to 11 let, co mě paní profesorka Zdeňka Gregorová úspěšně dovedla až k obhajobě disertační práce na obdobné téma, kterému nostalgicky věnuji i tento článek. A přesto je to jakoby včera, kdy jsem s ní probírala nejprve práci diplomovou, následně rigorózní a ve finále onu disertační. Neměla to, paní profesorka, se mnou, věru, lehké, leč díky její nezměrné trpělivosti, vysoce odborným kvalitám a především mateřskému přístupu, jí vděčím za všechny své akademické tituly a především za neocenitelné zkušenosti. Velmi si Vás vážím, paní profesorko, mnohokrát děkuji a nikdy na Vás nezapomenu.

ANTIDISKRIMINAČNÍ LEGISLATIVA V UPLYNULÝCH 10 LETECH (NE)ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Olga Dvorská

Abstrakt

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace zejména z hlediska pohlaví a s ní související zásada rovného odměňování byla na půdě Evropské unie diskutována již od 70. let minulého století, přičemž v této oblasti byla přijata též řada směrnic. V České republice se promítla do základních zásad pracovního práva, jakož i do antidiskriminačního zákona. Navzdory legislativnímu zakotvení je však praxe stále jiná a rozdíly v odměňování stále přetrvávají. Jaké kroky v tomto směru podnikly Evropská unie a Česká republika v uplynulých 10 letech?

Klíčová slova

rovné zacházení, diskriminace, antidiskriminační legislativa, antidiskriminační zákon, rovné odměňování, genderová otázka, Evropská unie

Abstract

The issue of equal treatment and non-discrimination in particular from the gender perspective and the related principle of equal pay have been discussed in the European Union since the 1970s. A number of directives have been adopted in this area. In the Czech Republic, it was reflected in the basic principles of labor law as well as in the Anti-Discrimination Act. However, despite the legislative grounding, the practice is still different and the pay gap remains. What steps have been taken by the European Union and the Czech Republic in the last 10 years.

Key words

Equal Treatment, Discrimination, Antidiscrimination Legislation, Antidiscrimination Law, Equal Remuneration, Gender Question, European Union

Úvod

Pracovnímu právu obecně, jakož i problematice rovného zacházení jsem se naposledy věnovala před oněmi 11 lety pod laskavým vedením paní profesorky Gregorové. O to náročnější byla volba tématu pro tento článek. Jako firemní právník sice čas od času řeším i otázky personální, pracovněprávní, nicméně žádné z těch témat mě neinspirovalo k napsání článku. A proto jsem nostalgicky sáhla po tématu mé disertační práce, ostatně, jak jinak, píše tento článek vlastně jako velké poděkování a vzdání pocty paní profesorce.

Téma rovného zacházení je velmi široké, a proto jsem si z něj pro tento článek vybrala 3 aspekty. Tím prvním je obecně problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace v Evropské unii. Nebudu se jí věnovat dopodrobna, to jsem částečně učinila již ve své disertační práci, nicméně, zajímalo mě, jak se během uplynulých 10 let vyvíjela. V době mé disertační práce to totiž bylo jedno z hlavních témat Evropské unie, avšak mám pocit, že se již do jisté míry vyčerpalo a Evropská unie se aktuálně zaměřuje na jiné oblasti. Je tomu skutečně tak?

Dalším okruhem, kterého se chci v tomto článku dotknout, je náš antidiskriminační zákon, který vstoupil v účinnost právě před 10 lety, a tudíž mě zajímalo, jakými změnami během těch let prošel a co se případně aktuálně chystá.

A aby nezůstalo jen u právní úpravy, podívám se, byť jen okrajově, na problematiku, která je dle mého názoru stále aktuální a palčivá, zejména s ohledem na její sociálně-ekonomické dopady. Není jí nic jiného než rovné odměňování mužů a žen. Zde se zaměřím především na statistiky (a to jak evropské, tak české), opět z hlediska vývoje v posledních 10 letech.

Antidiskriminační normy Evropské unie

Ačkoli Evropské společenství,¹ jež vzniklo po druhé světové válce, bylo primárně založeno za účelem ekonomického rozvoje směrem k jednotnému vnitřnímu trhu s odstraněním různých omezení a překážek a vytvořením příslušného prostoru pro veškeré ekonomické aktivity, problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace v širším kontextu sociální politiky začala poměrně záhy nabývat na významu, a to nejvíce na přelomu tisíciletí.²

Již v roce 1989 byla přijata Charta základních sociálních práv zaměstnanců Evropských společenství,³ převzatá následně v souvislosti s přijetím Maastrichtské dohody⁴ do Dohody o sociální politice.⁵ Zásadním milníkem však byla až Amsterodamská smlouva,⁶ jejímž prostřednictvím Evropská unie výrazně posílila své aktivity v oblasti rovného zacházení, a to včetně zakotvení praktických nástrojů k jejímu potírání. Současně s Niceskou smlouvou⁷ byla přijata Charta základních práv Evropské unie, která mimo deklarace jiných lidských práv obsahuje též Kapitulu III nazvanou *Rovnost*, jež jednak v čl. 21 deklaruje rovnost všech lidí před zákonem, a dále v čl. 22

¹ Původně tvořeno Evropským společenstvím uhlí a oceli (ESUO), založeným tzv. Pařížskou smlouvou v roce 1951 ovšem pouze na dobu 50 let, takže dne 23. května 2002 přestalo existovat, Evropským společenstvím pro atomovou energii (EURATOM), založeným spolu s Evropským hospodářským společenstvím (EHS), později přejmenovaným na Evropské společenství (ES), tzv. Římskými smlouvami v roce 1957, z nichž nejpodstatnější je Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství, ve znění pozdějších dodatků a změn (dále jen „Smlouva o ES“).

² Blíže k tomu viz např. GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, či DVORSKÁ, O. *Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu* [online]. Brno, 2008. Dostupné na internetu: <<https://is.muni.cz/th/svsi3/>>. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.

³ Charta základních sociálních práv zaměstnanců Evropských společenství byla přijata v roce 1989 ve Štrasburku (Velká Británie se připojila k podpisu až v roce 1998).

⁴ Smlouva o Evropské unii, přijatá v Maastrichtu dne 7. února 1992. V platnost vstoupila dnem 1. ledna 1993.

⁵ Dohoda o sociální politice uzavřená mezi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku.

⁶ Amsterodamská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii, smlouvy o založení evropských společenství a související akty, přijatá v Amsterdamu dne 2. října 1997. V platnost vstoupila dnem 1. května 1999.

⁷ Niceská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, přijatá v Nice dne 26. února 2001. V platnost vstoupila dnem 1. února 2003.

obecný zákaz diskriminace na základě jakéhokoli diskriminačního kritéria. Jakkoli byla tehdy Charta základních práv Evropské unie pouze právně nezávaznou deklarací, její význam byl zásadní, neboť následně byla zařazena jak do návrhu Evropské ústavy, tak i do Lisabonské smlouvy,⁸ jež z hlediska principu rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace představuje nejvýznamnější krok, neboť výslovně zakotvuje požadavek boje proti jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.⁹

Ruku v ruce s výše uvedeným vývojem primárního práva se vyvíjela též legislativa práva sekundárního. Již v roce 1975 byla přijata směrnice Rady 75/117/EHS¹⁰ následovaná řadou dalších směrnic, včetně např. směrnice Rady 2000/78/ES,¹¹ až po směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.¹²

Tolik tedy rámcově vývoj legislativy Evropské unie do roku 2009. Z uvedeného přehledu je patrné, že tato problematika byla skutečně jednou z klíčových oblastí a prodělala výrazný legislativní vývoj. Ale jak tomu bylo v uplynulých 10 letech?

Jak jsem uvedla již v úvodu tohoto příspěvku, zdá se, že v roce 2009 došl vývoj v této oblasti svého vrcholu, a to jak v rámci Evropské unie, tak i v České republice (viz dále v kapitole věnované antidiskriminačnímu zákonu). Ne, že by rovné zacházení a zákaz diskriminace přestalo být významnou oblastí práva Evropské unie či základním principem, nicméně v oblasti legislativy došlo k jistému útlumu. Evropská unie se totiž krom bezpečnostní politiky¹³ soustředí v posledním desetiletí spíše na oblast ochrany spotřebitele,

⁸ Lisabonská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii a smlouvu o založení Evropské unie, přijatá v Lisabonu dne 13. prosince 2007. V platnost vstoupila dnem 1. prosince 2009.

⁹ Podrobněji k tomu viz DVORSKÁ, O. *Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu* [online]. Brno, 2008, str. 62 an. Dostupné na internetu: <<https://is.muni.cz/th/svsi3/>>. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.

¹⁰ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

¹¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání.

¹³ Bezpečnostní politika s ní související otázky jsou stěžejní oblastí zájmu od počátku vzniku Evropských společenství a s ohledem na válečné konflikty, terorismus a na ně navazující

osobních údajů a případně obecně ochranu dětí a rodiny. Poslední základní smlouvou Evropské unie zůstává Lisabonská smlouva, jejímž prostřednictvím došlo k jakémusi, alespoň dosavadnímu, završení vývoje Evropských společenství, nyní Evropské unie, a stejně tak závaznému zakotvení základních lidských práva a svobod, včetně práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace. Zdá se tedy, že dokonáno jest.

Nikoli, zdání do jisté míry klame a i na poli rovného zacházení jsou, možná již ve větší tichosti, realizována další opatření. V roce 2010 byla přijata např. směrnice Rady 2010/18/EU¹⁴ provádějící rámcovou dohodu o rodičovské dovolené či směrnice Rady 2010/41/EU¹⁵ zakotvující zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace pro osoby samostatně výdělečně činné. Současně se problematika rovného zacházení zejména v oblasti genderu spojila s problematikou boje proti genderovému násilí. Evropská unie se v tomto směru zaměřila spíše na otázky finanční a strategický rozvoj podporované nelegislativními dokumenty.

Zaměřím-li se již zde zejména na otázku rovnosti mužů a žen, lze zmínit Chartu žen,¹⁶ kterou přijala Evropská komise dne 5. března 2010 s cílem zlepšit prosazování rovnosti žen a mužů v Evropě a na celém světě, neboť jak v samotném úvodu deklaruje: „*Genderové nerovnosti mají přímé důsledky na hospodářskou a sociální soudržnost, na udržitelný růst a konkurenceschopnost, jakož i na demografické změny.*“ Současně byla Evropskou komisí přijata Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015, která převzala priority definované v Chartě žen a na niž následně navázal Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019.¹⁷ Hned v úvodu Evropská komise opětovně zdůrazňuje, že „*Prosazování rovnosti mužů a žen je jedním z hlavních úkolů EU: rovnost žen a mužů je základní hodnotou EU, cílem EU a hnací silou*

problematiku migrace, zůstává i nadále centrem pozornosti nikoli pouze Evropské unie, ale všech demokratických států mezinárodních organizací a hnutí.

¹⁴ Směrnice Rady 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.

¹⁵ Směrnici 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v těhotenství a mateřství samostatně výdělečně činných žen a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

¹⁶ Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter. Dostupné na internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0033&from=EN>.

¹⁷ Dostupný na: <https://publications.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/2496821-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>.

*hospodářského růstu. Evropská unie by měla rovnost žen a mužů podporovat v rámci všech svých aktivit.*¹⁸

Strategie Komise pro rovnost žen a mužů 2010–2015 stanovila pět klíčových oblastí:

- stejnou ekonomickou nezávislost žen a mužů,
- stejnou odměnu za stejnou práci,
- vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích,
- důstojnost, integritu a konec genderovému násilí a
- podporu rovnosti žen a mužů mimo EU.

Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019 deklaruje aktuální relevantnost všech výše uvedených oblastí s tím, že ačkoli bylo již určitého pokroku dosaženo, je třeba více času i podpory k jejich naplnění.¹⁹

Evropská komise tak potvrdila svůj závazek pokračovat v podpoře rovnosti mužů a žen a zaměřovat i nadále své úsilí na pět stávajících prioritních oblastí:

- posilování účasti žen na trhu práce a zajištění stejné ekonomické nezávislosti žen a mužů,
- snižování nerovnosti v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů a boj proti ženské chudobě,
- podporu vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích,
- boj proti genderovému násilí a ochranu a podporu obětí a
- podporu rovnosti žen a mužů a ženských práv po celém světě.²⁰

Přičemž k dosažení cílů každé z prioritních oblastí má být využito kombinace následujících legislativních a nelegislativních nástrojů a nástrojů financování, včetně:

¹⁸ Více informací na internetu: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>.

¹⁹ Evropská komise ve Strategickém závazku v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019 doslova uvádí: „V posledních letech bylo dosaženo pokroku, což dokládá například nejvyšší zaznamenaná míra zaměstnanosti žen (64 % v roce 2014) a jejich rostoucí zastoupení na vedoucích pozicích v hospodářství. Tento vzestupný trend je však kompenzován přetrvávající nerovností v jiných oblastech, například co se týče odměňování a příjmů. Všechny pět klíčových oblastí, které byly identifikovány v roce 2010, zůstávají dodnes relevantní. K tomu, aby opatření přijatá v posledních pěti letech za účelem odstranění nerovnosti mezi ženami a muži začala přinášet nezbytné změny, je třeba více času a i podpory prostřednictvím nových opatření přijatých v těchto oblastech. Rovnost žen a mužů byla rovněž ovlivněna nedávnými socioekonomickými změnami způsobenými hospodářskou krizí, rychlým šířením digitálních technologií a imigrací a začleňováním.“

²⁰ Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019, s. 9.

- začleňování hlediska rovnosti mužů a žen do všech činností EU,
- vymáhání právních předpisů v oblasti rovného zacházení,
- programů financování EU pro období 2014–2020,
- průběžného zlepšování sběru dat s podporou Eurostatu, Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE), Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), Rady Evropy (RE) a Agentury Evropské unie pro základní práva (FRA),
- výměny osvědčených postupů mezi členskými státy a vzájemného učení a spolupráce se všemi relevantními subjekty a
- zhodnocení potřeby dalších opatření v rámci ročního přehledu přijatých klíčových opatření, ve spojení s přípravami výročních zpráv o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů.²¹

Rovněž Rada EU a Evropský parlament deklarují důležitost problematiky rovného zacházení, a to např. prostřednictvím akčních plánů,²² Evropského paktu pro rovnost žen a mužů (2011–2020)²³ či prostřednictvím dokumentu Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen: proměna života dívek a žen prostřednictvím vnějších vztahů EU (2016–2020).²⁴

Antidiskriminační zákon a další opatření v ČR

Na jaře roku 2008, kdy jsem odevzdávala svou disertační práci, byl návrh českého antidiskriminačního zákona²⁵ schválen Poslaneckou sněmovnou i Senátem a čekal na podpis prezidenta republiky. Toho se nedočkal, neboť jej prezident republiky vrátil dne 16. května 2008 sněmovně zpět. Projednávání vráceného návrhu zákona ve sněmovně dne 3. června 2008 bylo přerušeno.

²¹ Tamtéž.

²² Akční plán EU pro rovnost žen a mužů 2010–2015 (GAP I) ze dne 8. března 2010 a Akční plán EU pro rovnost žen a mužů 2016–2020 (GAP II), přijatý Radou EU dne 25. října 2015.

²³ Přijatý Radou EU v rámci Závěrů Rady ze dne 7. března 2011 (2011/C 155/02). Dostupný na internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52011X-G0525%2801%29>.

²⁴ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 31. května 2018 o provádění společného pracovního dokumentu útvarů – Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen: proměna života dívek a žen prostřednictvím vnějších vztahů EU (2016–2020). Dostupné na internetu: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0239_CS.html.

²⁵ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

šeno a opětovného projednání, včetně hlasování, se návrh dočkal až o rok později na sněmovní schůzi konané dne 17. června 2009. Sněmovna setrvala na původně schváleném znění, a tak byl antidiskriminační zákon nakonec vyhlášen pod č. 198/2009 ve Sbírce zákonů, částce 58, rozeslané dne 29. června 2009.

Navzdory diskusím, které jeho přípravu provázely,²⁶ se v průběhu dalších 10 let nedočkal výraznějších novelizací. V podstatě byl novelizován pouze jednou, a to zákonem č. 365/2017 Sb.,²⁷ účinným od 1. ledna 2018, jímž došlo k transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU²⁸ a změně názvosloví v souvislosti s nabytím právní osobnosti Evropské unie. Aktuálně je v Poslanecké sněmovně projednávána další, tentokrát poslanecká, novela, která si klade za cíl do právního řádu zavést možnost nevládních neziskových organizací zabývajících se ochranou práv obětí diskriminace podat tzv. veřejnou žalobu (*actio popularis*) v oblasti diskriminace.²⁹

Obdobně, jako tomu bylo na půdě Evropské unie, ani v České republice, po publikaci antidiskriminačního zákona neproběhly výraznější legislativní práce. Naproti tomu, taktéž v kontextu s Evropskou unií, byla pozornost zaměřena na strategie, jejichž cílem je podpora prosazování rovného zacházení a zákazu diskriminace v praxi.

Dne 12. listopadu 2014 projednala a schválila vláda ČR Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020³⁰ a dokument s názvem Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení napl-

²⁶ Blíže k tomu viz např. DVORSKÁ, O. *Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu* [online]. Brno, 2008, s. 96 a n. Dostupné na internetu: <<https://is.muni.cz/th/svsi3/>>. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.

²⁷ Zákon č. 365/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

²⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

²⁹ Blíže k tomu viz Důvodovou zprávu k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, projednávaného jako sněmovní tisk č. 424. Návrh zákona zatím neprošel ani 1. čtením. Vláda k němu zaujala neutrální stanovisko a odbornou veřejností je kritizován pro možnost šikanózních žalob, podobně jako návrh obecného zákona o hromadných žalobách, který připravuje Ministerstvo spravedlnosti.

³⁰ Dostupná na internetu: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

ňování principů rovnosti žen a mužů. Strategie je prvním rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice, který definuje základní priority a cíle až do roku 2020. Naplňování strategie má být monitorováno mimo jiné za pomoci statistických ukazatelů, jejichž optimalizaci navrhuje dokument Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů.³¹

V úvodu vládní strategie vláda ČR deklaruje, že rovnost žen a mužů je důležitým faktorem pro zajištění a udržení konsensu a stability napříč společností, a to v rovině sociální i ekonomické. A dále dodává, že ačkoli Česká republika implementovala do svého právního řádu z mezinárodních závazků i závazků vůči Evropské unii mnohá opatření podporující rovnost žen a mužů, naplnění této hodnoty neznamena jen rovnost před zákonem, tzv. rovnost *de iure* deklarovanou právními předpisy, ale především rovnost *de facto*, tedy rovnost reálnou a faktickou. Pro její dosažení je nutné vytvořit institucionální, legislativní, ale i společenský rámec, který by naplňování této hodnoty zabezpečoval.³²

Současně byl v rámci Operačního programu Zaměstnanost připraven projekt Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 a související aktivity, který se zaměřuje na řešení nerovnosti žen a mužů v České republice, a to zejména prostřednictvím systémového nastavení genderové agendy, implementací Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 až 2020 a na ni navazujících dokumentů. Dalším cílem projektu je zlepšení institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR a prosazování konceptu gender mainstreamingu, např. prostřednictvím efektivního sběru statistických dat či důslednějším hodnocením dopadů materiálů předkládaných vládě ČR. Projekt rovněž podpoří prohloubení agendy rovnosti žen a mužů směrem k Evropské unii, OSN a dalším mezinárodním organizacím a institucím.³³

³¹ Více na internetu: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>.

³² Blíže k tomu viz Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020, s. 5. Dostupné na internetu: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

³³ Více na internetu: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/strukturalni-fondy/aktivni-projekty/implementace-vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-ceske-republice-na-leta-2014-2020-a-souvisejici-aktivity-166274/> a https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/implementace-vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-ceske-republice-na-leta-2014-2020-a-souvisejici-aktivity?inheritRedirect=false.

Genderová otázka v oblasti odměňování

Jak vyplývá z textu výše, je problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace jak v Evropské unii, tak i v České republice stále aktuální téma, i když legislativní práce poněkud utichly a pozornost se přesunula ke strategiím, jejichž cílem je především praktická realizace legislativně již zakotvených zásad.

A zde je, tak říkajíc, zakopán pes a kámen úrazu. Jakkoli je totiž rovné odměňování, či chcete-li, zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty, legislativně zakotvená jak v základních dokumentech Evropské unie,³⁴ tak i v právních předpisech České republiky,³⁵ realita je zcela jiná, a to jak na úrovni Evropské unie, tak i v České republice.

³⁴ Zejm. čl. 157 (bývalý čl. 141 Smlouvy o Evropských společenstvích) Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanoví:

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. ‚Odměnou‘ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“

³⁵ Zejm. § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dle něhož: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“; a dále § 5 odst. 1 až 3 antidiskriminačního zákona, dle nichž: „Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení“, přičemž „Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí“ a „Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti“.

Ze statistických údajů vyplývá, že v roce 2009 činil rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou mužů a žen,³⁶ v Evropské unii kolem 17,2 %, přičemž v roce 2017 činil 16,1 %, v České republice činil tento rozdíl v roce 2009 25,5 % a v roce 2017 21,1 %.³⁷ Ačkoli je zde patrná sestupná tendence, jedná se o sestup velmi pomalý a rozdíly v odměňování mužů a žen nadále přetrvávají, přičemž Česká republika je po Estonsku druhou zemí s nejvyšším rozdílem v odměňování mužů a žen v Evropě. Problému tzv. GAPu se tudíž věnují i zprávy Evropské komise či Vlády ČR.

Evropská komise přijala dne 20. listopadu 2017 Akční plán EU na období 2017–2019 Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů,³⁸ v němž potvrzuje, že rozdíl v odměňování mužů a žen zůstává v průběhu let přibližně stejný, že v jednotlivých odvětvích a povoláních panuje segregace a přetrvávají stereotypy podporované nedostatečnými opatřeními v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Velkým problémem je též nedostatečná transparentnost.³⁹

Proto akční plán obsahuje rozsáhlý soubor činností zaměřený na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů ze všech možných úhlů spíše než na vymezení jediného faktoru nebo příčiny. Konkrétně vymezuje těchto osm hlavních směrů činnosti:

- 1 – Důslednější uplatňování zásady rovného odměňování
- 2 – Boj proti segregaci v jednotlivých povoláních a v odvětvích
- 3 – Rozbití „skleněného stropu“: iniciativy v oblasti boje proti vertikální segregaci

³⁶ Tzv. GPG (Gender Pay Gap).

³⁷ Zdroj Eurostat.

³⁸ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru ze dne 20. listopadu 2017. Akční plán EU na období 2017–2019. Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů COM(2017) 678 final. Dostupné na internetu: http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2018/08/EK_Ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-boj-proti-rozd%C3%ADl%C5%AFm-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-2017-2019.pdf.

³⁹ Komise doslova uvádí: „V téměř všech povoláních mají muži v průměru vyšší platy než ženy. Diskriminace v oblasti platů je stále všudypřítomná: žena může dostávat za stejnou práci menší plat než muž a práce obvykle vykonávaná ženami je placena hůře než práce, kterou obvykle vykonávají muži, i když má stejnou hodnotu. Odhalování případů diskriminace navíc ještě více ztěžuje utajování úrovní platů. Ačkoli si většina Evropanů (69 %) existenci rozdílů v odměňování žen a mužů v celé ekonomice uvědomuje, zaměstnanci si nemyslí, že takové rozdíly existují v jejich podniku, a přitom třetina z nich mzdy svých kolegů nezná. Evropané by v práci podpořili větší transparentnost: téměř dvě třetiny by byly pro zveřejňování průměrné mzdy podle pohlaví a podle typu pracovního místa v organizaci nebo podniku, kde pracují.“. Viz Akční plán EU na období 2017–2019, s. 2.

- 4 – Řešení problematiky znevýhodnění rodičů a pečujících osob
- 5 – Lepší zhodnocování dovedností, úsilí a oblastí odpovědnosti žen
- 6 – Boj proti nevědomosti: odhalování nerovností a stereotypů
- 7 – Upozorňování na rozdíly v odměňování žen a mužů a informování o nich
- 8 – Posilování partnerství pro boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů

Úřad vlády zpracovává od roku 2014 každoročně zprávy o rovnosti žen a mužů a naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020.⁴⁰ Z dosud poslední Zprávy za rok 2017 o rovnosti žen a mužů⁴¹ vyplývá, že v roce 2017 pokračoval růst průměrných i mediánových mezd. Tento růst se však neodrazil ve snižování rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů (gender pay gap) a mzdy rostly v průměru stejně rychle mužům jako ženám. Gender pay gap klesá jen velmi pozvolna a do roku 2020 se zcela jistě nepodaří dosáhnout cíle vytýčeného ve Vládní strategii (dosáhnout průměrné hodnoty gender pay gap v EU, která v současnosti činí 16 %). Jednou z příčin rozdílů ve mzdách žen a mužů je také nedostatečná platová transparentnost.⁴²

Ministerstvo práce a sociálních věcí provedlo v rámci projektu Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR hloubkovou analýzu, která vyústila ve zpracování materiálu Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání.⁴³ Tato studie, dle

⁴⁰ Blíže k tomu viz na internetu: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

⁴¹ Dostupná na internetu: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava2017_1.pdf.

⁴² K tomu Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů dodává, že „Je na místě uvést, že podle průzkumu Eurobarometru k genderové rovnosti 2017 celkem 53 % populace v ČR nemá ponětí o platu/mzdě svých nejbližších spolupracujících, z čehož se jedná o 59 % žen a 48 % mužů (průměr EU je 35 % celkem, 32 % mužů a 38 % žen). Nepřekvapí potom, že 62 % dotazovaných (64 % žen a 60 % mužů), by souhlasilo s tím, aby společnost, ve které pracují, zveřejňovala průměrné platy u jednotlivých typů práce členěné dle pohlaví. V rámci EU by souhlasilo se zveřejňováním průměrných mezd celkem 64 % dotazovaných (66 % žen a 62 % mužů).“.

⁴³ KRÍŽKOVÁ, A. – VOHLÍDALOVÁ, M. – POSPÍŠILOVÁ, K. – MAŘÍKOVÁ, H. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“.* Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. Dostupná na inter-

Zprávy za rok 2017 o rovnosti žen a mužů, ukazuje, že rozdíl v průměrných mzdách mužů a žen je výsledkem působení řady provázaných faktorů, jakými jsou horizontální i vertikální segregace pracovního trhu, netransparentní systémy odměňování, nedostatečné podmínky pro sladování práce a rodiny a přetrvávající stereotypní představy o ženách a mužích a jejich rolích v soukromém i pracovním životě. Z dlouhodobého hlediska je důležité uvést, že od roku 2002 rozdíl v odměňování žen a mužů prakticky neklesá. Nejvyšší rozdíl je ve třídách specialistů a specialistek a vedoucích a řídicích pracovníků a pracovnic, nejméně významný na nekvalifikovaných pozicích.⁴⁴

Rozdíl ve mzdách žen a mužů se dlouhodobě projevují také v ohrožení chudobou, a to především v důchodovém věku. Podle údajů ČSÚ tedy rozdíl ve výši průměrných starobních důchodů žen a mužů zůstává stejně jako v minulých letech přibližně 18 %.⁴⁵

Závěr

Jak vidno, problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to nejen obecně, ale i v oblasti rovného odměňování je stále živá a těžko uchopitelná. Do roku 2009 byla pozornost Evropské unie i České republiky zaměřena především na legislativní a institucionální zakotvení pravidel a mechanismů pro její regulaci. V uplynulých 10 letech se již tato pozornost zaměřila na otázku praktické realizace, resp. na analýzy faktického stavu a zkoumání příčin problému. Jak se doposud ukázalo, praktické problémy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace přetrvávají a jejich odstranění je velmi problematické, přičemž zde hraje roli řada souvisejících skutečností, a to nikoli ryze právních, jako spíše kulturních a sociologických. Konkrétně problematika rovného odměňování je ovlivněna společensky zakořeněnými rolemi a stereotypy, jakož i nízkou mírou transparentnosti. Naproti tomu její dopady mají dalekosáhlé důsledky, neboť rozdíly v odměňování mužů a žen se nedotýkají pouze aktuální ekonomické situace, nýbrž i sociálního postavení žen ve společnosti, jakož i rozdíly v oblasti důchodového zabezpečení a s tím souvisejícím problémem ohrožení chudobou. Vzhledem k rozsahu zkoumané

netu: <http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2017/12/Aktu%C3%A1ln%C3%AD-rozd%C3%ADly-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-amu%C5%BE%C5%AF-v-%C4%8CR.pdf>.

⁴⁴ Viz Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů, str. 23. Dostupná na internetu: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/zprava2017.pdf>.

⁴⁵ Tamtéž.

materie nebylo ambicí tohoto příspěvku nalezení řešení, nýbrž toliko poukázání na danou oblast a aktuální dokumenty Evropské unie a České republiky, z nichž lze čerpat podrobnější informace.

Literatura

- [1] GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2729-0.
- [2] DVORSKÁ, O. *Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu* [online]. Brno, 2008. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.
- [3] Evropská komise. *Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2016.
- [4] Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru ze dne 20. listopadu 2017. Akční plán EU na období 2017–2019. Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů*. COM(2017) 678 final.
- [5] Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, 2014.
- [6] Úřad vlády ČR. *Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů*, květen 2018.
- [7] KŘÍŽKOVÁ, A. – VOHLÍDALOVÁ, M. – POSPÍŠILOVÁ, K. – MAŘÍKOVÁ, H. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017.

Kontaktní údaje na autora:

JUDr. Olga Dvorská

e-mail: OlgaDvorska@seznam.cz

OCHRANA ZDRAVIA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV A ICH ZDRAVOTNÁ SPÔSOBILOSŤ¹

Monika Seilerová

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Abstrakt

Posúdenie zdravotnej spôsobilosti na výkon práce môže predstavovať podmieňujúci aspekt vzniku, zmeny alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu. Výkon pedagogickej činnosti je jednou z pomáhajúcich profesií, pri ktorej je zdravie zamestnancov výraznejšie ohrozené faktormi pracovného prostredia. V nadväznosti na to je aj zákonná požiadavka disponovania zdravotnou spôsobilosťou na výkon pedagogickej činnosti obzvlášť závažná. Autorka sa v príspevku venuje rizikám vyplývajúcim z výkonu povolania učiteľa a skúmaniu adekvátnosti právnej úpravy s ohľadom na zvýšené pôsobenie psychických faktorov. Právnu úpravu zdravotnej spôsobilosti pedagogických zamestnancov autorka podrobuje kritickej analýze v kontexte všeobecnej úpravy posudzovania zdravotnej spôsobilosti na výkon práce.

Kľúčové slová

telesné a duševné zdravie, zdravotná spôsobilosť na prácu, pedagogický zamestnanec, lekársky posudok.

Abstract

The health assessment of employee may be a preconditioning aspect of the establishment, change or termination of labour law relationship. Teaching is one of the helping professions in which the health of employees is significantly threatened by factors of the working environment. Accordingly, the legal requirement of having a health capacity to perform pedagogical activities is also particularly serious. The author deals with the risks arising from the profession of teachers and examines the adequacy of legislation with regard to the effects of psychological factors. The legislation of the health fitness for work of pedagogical staff is subjected to a critical analysis in the context of the general regulation of health capacity assessment for work performance.

Keywords

physical and mental health, health fitness for work, teacher, medical opinion

¹ Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 „Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca“.

Úvod

Zdravie je základnou hodnotou ľudského života. Zdravotný stav v niektorých povolaniach determinuje možnosť výkonu práce. Absencia dokonalého zdravotného stavu (nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie) podľa čl. 1 Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a antidiskriminačného zákona, zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou nesmie predstavovať diskriminačný dôvod pre výber konkrétneho uchádzača o zamestnanie alebo pre akékoľvek iné personálne rozhodnutie zamestnávateľa.² Od zdravia, zdravotného stavu a zdravotného postihnutia je potrebné odlišovať zdravotnú spôsobilosť na prácu. Právne predpisy vymedzujú, v ktorých prípadoch je disponovanie zdravotnou a/alebo psychickou spôsobilosťou podmienkou pre založenie a vznik pracovnoprávneho vzťahu alebo pre jeho ďalšie trvanie. Účelom je ochrana zamestnanca pred nepriaznivými následkami výkonu práce a pracovného prostredia. Aj osoba, ktorej zdravotný stav je neúplný alebo ktorá je osobou so zdravotným postihnutím, môže za podmienok daných právnymi predpismi a po odbornom posúdení príslušným lekárom spĺňať zdravotnú spôsobilosť pre ňou zvolené povolanie. Alebo naopak neúplný zdravotný stav môže predstavovať oprávnenú zákonnú prekážku výkonu určitého povolania.

Jednou z profesií, ktorých výkon je podmienený zdravotnou spôsobilosťou, sú aj pedagogickí zamestnanci (mimo vysokoškolských učiteľov, ktorí nie sú predmetom tohto príspevku).³ Zdravotná spôsobilosť ako predpoklad na výkon pedagogickej činnosti vyplýva zo zákona č. 138/2019 Z. z.

² Pri vymedzení pojmu zdravotné postihnutie a diskriminácie osôb so zdravotným postihnutím je potrebné vychádzať z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. Najmä Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/05 Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA z 11. 7. 2006, Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach HK Danmark (konajúca za Jette Ring) proti Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) a HK Danmark (konajúca za Lone Skouboe Werge) proti Dansk Arbejdsgiverforening (konajúca za Pro Display A/S, in liquidation) (C-337/11) z 11. 4. 2013 alebo Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/06, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law zo 17. júla 2008.

³ Pod pedagogickým zamestnancom na účely tohto príspevku máme na mysli pedagogických zamestnancov mimo vysokoškolských učiteľov, keďže podľa ust. § 2 ods. 6 sa zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch nevzťahuje na vysokoškolských učiteľov. K psychosociálnym rizikám pri výkone práce vysokoškolského učiteľa bližšie pozri: BARIKOVÁ, M. Psychosociálne riziká pracovného pomeru učiteľov vysokých škôl. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 125 – 136.

o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „nový zákon o pedagogických zamestnancoch“). Zákon nadobúda účinnosť od 1. septembra 2019 a nahrádza pôvodný zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „predchádzajúci zákon o pedagogických zamestnancoch“).⁴ Požiadavka zdravotnej spôsobilosti na výkon práce učiteľa je odôvodnená povahou vykonávanej činnosti, ktorá sa vyznačuje vysokými požiadavkami na profesionálnu odbornosť, ale aj emocionálne, sociálne či komunikatívne zručnosti.

Učiteľia sú vystavovaní rizikám vlastným pre tzv. pomáhajúce profesie, ktoré vplývajú na ich fyzické a duševné zdravie. Výskumy indikujú vplyv učiteľského povolania na zdravie zamestnancov škôl a školských zariadení, predovšetkým vo vzťahu k vzniku syndrómu vyhorenia. Fyzicky a duševne spôsobilý učiteľ zodpovedá za vzdelávanie, výchovu a v určitej miere i zdravý vývoj dieťaťa. Berúc do úvahy tieto skutočnosti je obzvlášť dôležité upriamiť pozornosť na proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti pri tejto kategórii zamestnancov vrátane zhodnotenia jej vhodnosti a súladu so zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, rozvoji a podpore verejného zdravia (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“) a zistiť, či súčasná právna úprava zodpovedá potrebnej starostlivosti o zdravie pedagogických zamestnancov.

Zdravotný stav zamestnanca a zdravotná spôsobilosť pre výkon práce

Podľa definície Svetovej zdravotníckej organizácie (ďalej len „WHO“) predstavuje zdravie „stav úplnej telesnej, duševnej a sociálnej pohody a nielen neprítomnosť choroby alebo postihnutia“. Ide o definíciu, ktorá bola vytvorená v roku 1948 a odvtedy nebola podrobená novej formulácii. Odborné medicínske názory poukazujú na jej neaktuálnosť, nepraktickosť a nedosiahnuteľnosť. Zdôrazňujú, že nezohľadňuje demografické zmeny, štruktúru chorôb a vytýkajú absolútnosť slova „úplný“ vo vzťahu k pocitu pohody. Súčasná definícia tak vyčleňuje ľudí s chronickými chorobami a zdravotným postihnutím, možno povedať, že aj s tým najmenším nedostatkom zdravotného stavu. Podľa kritických názorov tiež minimalizujú úlohu ľudskej schopnosti samo-

⁴ Pod pedagogickým zamestnancom na účely tohto príspevku máme na mysli pedagogických zamestnancov mimo vysokoškolských učiteľov, keďže podľa ust. § 2 ods. 6 sa zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch nevzťahuje na vysokoškolských učiteľov.

statne sa vyrovnáť s neustále sa meniacimi fyzickými, emocionálnymi a sociálnymi výzvami života a fungovať s naplnením a pocitom pohody pri chronickom ochorení alebo pri zdravotnom postihnutí.⁵

Zdravie pritom musíme vnímať z viacerých hľadísk, nielen v medicínskom rozmere. Bez ohľadu na vytýkané nedostatky definície zdravia, zdravie uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca zohráva dôležitú úlohu aj na účely pracovnoprávných vzťahov. Konkrétne je zdravie samo osebe spojené napríklad s problematikou ochrany práce, ktorej súčasťou je starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci (ust. § 146 a nasl. ZP), so stavom bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca, ktoré umožňuje odmietnuť vykonať prácu alebo splniť pokyn bez toho, aby zamestnávateľ takéto konanie vyhodnotil ako porušenie pracovnej disciplíny [§ 47 ods. 3 písm. b) ZP], alebo tiež okamžite skončiť pracovný pomer [§ 69 ods. 1 písm. c) ZP]. Význam zdravia sa ďalej prejavuje pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnanca z dôvodu, že zamestnanec na základe lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho do 15 dní od predloženia posudku nepreloží na inú, pre neho vhodnú prácu [§ 69 ods. 1 písm. a) ZP].⁶

Okrem zdravia sa v pracovnoprávnej regulácii objavuje pojem zdravotného stavu. Zdravotný stav zamestnanca sa spája so systémom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podľa ust. § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) je zamestnávateľ povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu. Pre posúdenie zdravotnej spôsobilosti na výkon práce sa ďalej odkazuje na zákon o ochrane verejného zdravia.

Ako z ustanovenia vyplynulo, zdravotný stav zamestnanca je nutné odlišovať od pojmu zdravotnej spôsobilosti na prácu. Zdravotná spôsobilosť na prácu je v zmysle ZP spojená predovšetkým s predzmluvnými pracovnoprávnymi vzťahmi, keď podľa ust. § 41 ods. 2 ZP podmieňuje možnosť zamestnávateľa uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou, ktorá je

⁵ HUBER, M. et. al. How should we define health? In: *BMJ*. 2011, 343:d4163, s. 1 – 3.

⁶ Pojem zdravie sa objavuje i v ďalších ustanoveniach Zákonníka práce, napríklad pri preventívnych povinnostiach zamestnávateľa a zamestnanca z hľadiska predchádzania ohrozenia zdravia (§ 177 ods. 1 a § 178 ods. 1 ZP) a v súvislosti s poškodením zdravia pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 195 a nasl. ZP).

zdravotne spôsobilá alebo psychicky spôsobilá, ak osobitný predpis zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na výkon práce vyžaduje. V inom kontexte je zdravotná spôsobilosť spojená s dlhodobou stratou spôsobilosti na výkon práce s ohľadom na zdravotný stav zamestnanca podľa lekárskeho posudku, s ktorým sa spája povinnosť preradenia zamestnanca na inú prácu [§ 55 ods. 2 písm. a) ZP] alebo s výpoveďou zo strany zamestnávateľa z rovnakého dôvodu [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP]. Zdravotná spôsobilosť je tiež jedným z kritérií inej vhodnej práce pri preradení zamestnanca podľa ust. § 55 ods. 5 ZP. Ponuka inej vhodnej práce je základným predpokladom platnosti skončenia pracovného pomeru pri výpovedi danej zamestnávateľom, okrem prípadov uvedených v ust. § 63 ods. 2 ZP. Ak zamestnávateľ preraduje zamestnanca na inú vhodnú prácu alebo mu inú vhodnú prácu pred uplatnením výpovede ponúka, v zmysle zákonného vymedzenia musí ísť o prácu, na ktorú je zamestnanec zdravotne spôsobilý. Zamestnávateľ je povinný prihliadnúť aj na to, aby práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu. Systematickým i logickým výkladom ustanovenia, ktorý potvrdzuje aj judikatúra, predstavuje splnenie kritéria zdravotnej spôsobilosti priority pri preradení na inú vhodnú prácu alebo ponuku inej vhodnej práce.⁷

Zdravotnú spôsobilosť zamestnanca na prácu je potrebné hodnotiť nielen v kontexte jeho zdravotného stavu a druhu práce, ktorú má vykonávať. Zaraďovanie zamestnancov na výkon práce iba podľa ich zdravotného stavu nezohľadňuje skutočnosť, či vykonávaná práca a pracovné prostredie, zdravie zamestnanca nemôžu ďalej ohroziť. Z ust. § 30e zákona o ochrane verejného zdravia totiž vyplýva, že zdravotná spôsobilosť na prácu je kombináciou hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci. Skúma sa tak nielen zdravotný stav prostredníctvom lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, ale aj nepriaznivé faktory, ktoré vyplývajú z pracovných činností, ktoré má zamestnanec vykonávať, pracovných podmienok a pracovného prostredia, ktoré ho obklopuje (najčastejšie pracovisko).

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky zdravotnú spôsobilosť pri ponuke inej vhodnej práce nemožno zužovať iba na vhodnosť práce z hľa-

⁷ Podľa ust. § 55 ods. 5 ZP práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnúť aj na to, aby práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

diska pracovnej náplne, ale aj z hľadiska pracoviska, na ktoré je zaraďovaný. Nesmie ísť o pracovisko s takými podmienkami, ktoré by s ohľadom na zdravotný stav zamestnanca boli pre neho nevhodné (rozsudok NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2587/2006 z 18. 10. 2007). Uvedeným konštatovaním sa potvrdzuje potreba rozlišovania medzi tým, či ide o prácu zodpovedajúcu zdravotnému stavu, alebo zdravotnej spôsobilosti. Zdravotná spôsobilosť na prácu je výsledkom komplexného posúdenia zdravotného stavu k faktorom pracovného prostredia, ktorým je zamestnanec vystavený.

Ak však zákonodarca na jednej strane v ust. § 55 ods. 5 ZP pri inej vhodnej práci uvádza, že musí ísť o prácu zodpovedajúcu zdravotnej spôsobilosti, domnievame sa, že nadväzujúce ust. § 56 ZP s touto požiadavkou úplne nekorešponduje. Podľa ust. § 56 ZP totiž pri uzatváraní dohody o zmene pracovných podmienok alebo preradení zamestnanca na iný ako pôvodne dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť zamestnancovo lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Aj keď v zákone nie je uvedené, o ktoré osobitné predpisy ide, myslíme si, že za ne môžeme považovať akékoľvek osobitné predpisy, akými je napr. zákon o doprave na dráhach, ale aj samotný zákon o ochrane verejného zdravia, ktorý posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na výkon práce komplexne upravuje. Požiadavka preukázania zdravotnej spôsobilosti a najmä povinnosť podstúpenia účasti na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci (ďalej len „LPP“) sa však ani podľa zákona o ochrane verejného zdravia nevzťahuje na všetkých zamestnancov. Vylúčení sú najmä zamestnanci zaradení do prvej, prípadne druhej kategórie prác z hľadiska posúdenia zdravotného rizika podľa ust. § 30e ods. 1 písm. a).⁸ Z tohto dôvodu môže zamestnávateľ preradovať zamestnanca na výkon práce podľa zdravotnej spôsobilosti alebo ponúkať inú vhodnú prácu zodpovedajúcu zdravotnej spôsobilosti iba tam, kde zamestnávateľ je oprávnený touto informáciou disponovať (napr. ak ide o 3. alebo 4. kategóriu prác alebo ak to vyžadujú osobitné predpisy). Správnejšou terminológiou by podľa právneho stavu *de lege lata* teda malo byť, že iná vhodná práca je práca, ktorá zodpovedá zdravotnému stavu zamestnanca, najmä výsledku zdravotnej spôsobilosti, tak ako to vhodne zakotvuje aj ust. § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP. Napriek tomu sme toho názoru, že uvedená skutočnosť nezbavuje zamestnávateľa povinnosti neprihliadať pri zaraďovaní zamestnancov na výkon práce, na kvalitu pracovného prostredia a faktory, ktoré v ňom pôsobia najmä

⁸ Výnimkou je napríklad ust. § 30e ods. 17 zákona o ochrane verejného zdravia.

vtedy, ak informáciou o zdravotnom stave zamestnanca disponuje a tá spolu s podmienkami prostredia indikuje, že konkrétne pracovisko či prostredie by zamestnancov zdravotný stav zhoršovalo.

Pre vyvolanie právnych účinkov je napriek ozrejmeniu rozdielnosti pojmov rozhodujúci najmä výsledok, v ktorom je zdravotný stav fyzickej osoby zhmotnený. Dvomi základnými formami je lekárske potvrdenie (napríklad zákonná definícia tehotnej zamestnankyne podľa ust. § 40 ods. 6 ZP) a lekársky posudok. Pre uplatnenie výpovede [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP] alebo pri preradení zamestnanca na inú vhodnú prácu podľa ust. § 55 ods. 2 písm. a) ZP je podmienkou práve existencia lekárskeho posudku, nie lekárske odporúčania či lekárske správ. Najvyšší súd Slovenskej republiky tiež judikoval, že absenciu vopred vydaného lekárskeho posudku ošetrovujúcim lekárom nemožno nahradiť ani znaleckým posudkom o zdravotnom stave zamestnanca vykonanom v súdnom konaní (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/237/2007 z 10. 12. 2008).⁹ V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života a zdravia zamestnanca, ktoré je spojené s okamžitým skončením pracovného pomeru alebo s odmietnutím splnenia pokynu zamestnávateľa, sa z podstaty okolností lekárske potvrdenie ani posudok nevyžaduje. Prípadné namietanie existencie bezprostrednosti alebo vážnosti ohrozenia zdravia je vecou preukázania tejto skutočnosti, napríklad znaleckým posúdením v prebiehajúcom súdnom spore.

Profesia učiteľa a jej vplyv na zdravie

Viaceré staršie i novšie štúdie sa zameriavajú na rizikové faktory práce učiteľov, ktoré vplyvajú na ich fyzické i duševné zdravie. Pozornosť výskumov je venovaná najmä pôsobeniu psychosociálnych faktorov u učiteľov, ktoré vedú k vzniku stresu a pri dlhodobom pôsobení vyúsťujú do rôznych zdravotných problémov. Za najčastejšie uvádzané stresory sú označované: správanie zo strany žiakov alebo študentov (pasivita, hluk, neochota pracovať), komunikácia s rodičmi, pracovný kolektív, interpersonálne vzťahy učiteľov, nezodpovedajúce finančné ohodnotenie, nízky spoločenský status, kyberš-

⁹ K lekárskeým posudkom pri zdravotnej nespôsobilosti na prácu bližšie pozri: OLŠOVSKÁ, A. Skončenie pracovného pomeru a zdravotná nespôsobilosť, s. 289 – 305. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2018. 368 s.

kana a mnohé ďalšie.¹⁰ Náročnosť povolania sa podobne ako pri ostatných pomáhajúcich profesiách odvíja od viacerých skutočností, medzi ktoré najvýraznejšie patrí častý kontakt s ľuďmi, vystavovanie konfliktným situáciám, ktoré sú psychicky a emocionálne záťažové.

Realizované skúmania z rôznych oblastí sveta ďalej potvrdzujú (samozrejme, s ohľadom na metódy výskumu vrátane výskumnej vzorky), že učiteľstvo je pomerne stresová profesia a súvisí so vznikom psychických alebo somatických problémov, ktoré sa prejavujú v častejšej neprítomnosti v práci z dôvodu zdravotných problémov¹¹ alebo dokonca preukazujú vplyv psychosociálnych faktorov s duševnými poruchami u učiteľov.¹² D. Kopčanová uvádza, že „dlhodobý psychosociálny stres súvisiaci s konfliktným sociálnym prostredím v práci môže mať vážne patologické dôsledky na zdravie učiteľa“.¹³ Psychická náročnosť učiteľského povolania v dôsledku svojej stresujúcej povahy môže rovnako viesť k syndrómu vyhorenia.¹⁴ Práve syndróm vyhorenia ako dôsledok narušenia duševnej zložky zdravia je príznačný pre pomáhajúce profesie, medzi ktoré – okrem iného – patrí aj oblasť školstva¹⁵ a predstavuje najčastejší predmet skúmania nami vybranej vzorky povolání.

V dôsledku nebezpečných činiteľov, ktoré ohrozujú zdravie učiteľa a následkov, ktoré spôsobujú, je aj pri tejto kategórii zamestnancov potrebné vyzdvihnúť význam bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“). Starostlivosť o BOZP venovaná zamestnancom v školách a školských zaria-

¹⁰ Bližšie pozri napríklad: PETLÁK, E., BARANOVSKÁ, A. *Stres v práci učiteľa a syndróm vyhorenia*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 48 – 66.

¹¹ GURGOVÁ ŽITNIAKOVÁ, B., BEHŮŇOVÁ, L. Stresory a syndróm vyhorenia v práci učiteľa ZŠ. In: *PEDAGOGIKA.SK*. 2017, roč. 8, č. 2, s. 105.

¹² CARLOTTA, M.S., CAMARA, S.G. Prevalence and risk factors of common mental disorders among teachers. In: *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015, č. 31, s. 201 – 206.

¹³ KOPČANOVÁ, D. Rodové odlišnosti a ďalšie faktory ovplyvňujúce status súčasného učiteľa. In: HELLER, D. PROCHÁZKOVÁ, J., SOBOTKOVÁ, I. (ed.). *Psychologické dny 2004: Svět žen a svět mužů: polarita a vzájemné obohacování: sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1059-1. In: GURGOVÁ ŽITNIAKOVÁ, B., BEHŮŇOVÁ, L. Stresory a syndróm vyhorenia v práci učiteľa ZŠ. In: *PEDAGOGIKA.SK*. 2017, roč. 8, č. 2, s. 103 – 104. K dôsledkom vplyvu učiteľského povolania na zdravie pozri tiež napr. ŽIDKOVÁ, Z., MARTINKOVÁ, J. *Psychická zátěž učitelů základních škol*, 2004. Dostupné na internete: <https://www.bozpinfo.cz/psychicka-zatez-ucitelu-zakladnich-skol>.

¹⁴ PETLÁK, E., BARANOVSKÁ, A. *Stres v práci učiteľa a syndróm vyhorenia*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 48.

¹⁵ MOROVISCOVÁ, E. Syndróm vyhorenia a možnosti jeho prevencie. In: *Psychiatria pre prax*. 2016, roč. 17, č. 4, s. 154.

deniach je o to komplikovanejšia, že pozornosť je upriamená hlavne na žiakov a študentov, za ktorých škola nesie zodpovednosť.¹⁶ Aj pre školy a školské zariadenia vo vzťahu k ich zamestnancom platí štandardná právna úprava BOZP ako u iných zamestnávateľov. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ako základný predpis starostlivosti o ochranu zdravia zamestnancov, spolu so zákonom o ochrane verejného zdravia, ktorý zakotvuje povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zdravia pri práci najmä vo vzťahu k zisťovaniu expozície faktorom práce a pracovného prostredia alebo posúdenia zdravotného rizika a iných povinností (§ 30 zákona o ochrane verejného zdravia), sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov vrátane škôl a školských zariadení (ak sú právnickými osobami) alebo ich zriaďovateľov (napr. obec, samosprávny kraj). Taxatívne výnimky, na ktorých zamestnávateľov sa zákonom vymedzené povinnosti podľa ust. §30 nevzťahujú, sú vymedzené v ust. § 30 ods. 4 a 5 zákona o ochrane verejného zdravia (napr. Zbor väzenskej a justičnej stráže vo vzťahu k príslušníkom Zboru väzenskej a justičnej stráže zaradeným do činnej zálohy).

Vo vzťahu k pedagogickým zamestnancom sú niektoré faktory, ktorým sú vystavení, omnoho výraznejšie v porovnaní s inými profesiami (napr. známe prípady *mobbingu*, *bossingu* a porušovanie práv učiteľov, ktoré tak znižujú kvalitu pracovných podmienok).¹⁷ Okrem štandardných právnych povinností pravidiel BOZP na pracovisku, regulácia časti stresujúcich faktorov je podchytená aj samotnou právnou úpravou postavenia pedagogických zamestnancov. Nový zákon o pedagogických zamestnancoch totožne s predchádzajúcim zákonom ustanovuje právo učiteľa na zabezpečenie podmienok pre výkon pracovných činností, najmä na ochranu pred prejavmi násillia zo strany detí, žiakov, rodičov alebo iných osôb [§ 3 ods. 1 písm. a) nového zákona o pedagogických zamestnancoch]. Zákon posilňuje ochranu učiteľskej profesie aj tým, že zavádza nové právo na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich pedagogických zamestnancov alebo ostatných, ktorá vychádza z dôvodovej správy k zákonu zahŕňa

¹⁶ URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. *Systémy riadenia a ich vplyv na manažment BOZP – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP. II. etapa: Riadenie psychosociálnych rizikových faktorov zamestnancov pracujúcich v oblasti školstva. Správa z výskumnej úlohy*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2016, s. 43. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2016/Urzdikova/2016_vu_systemy_riadenia_a_bozp_ii_etapa.pdf.

¹⁷ Nepriaznivosť pracovných podmienok učiteľov viedla k vytvoreniu kampane Zber strachu, ktorej cieľom je mapovať dodržiavanie zákonných podmienok na školách. Dostupné na internete: <http://www.zberstrachu.sk/#kontakt>.

právo na ochranu pred *mobbingom*, *bossingom* či *staffingom*. Pracovnoprávna ochrana, ktorú budú zamestnanci môcť využiť pri porušení práv upravovaných osobitnou právnou úpravou, zostáva nemenná a spočíva v možnostiach využitia rovnakých právnych nástrojov ako pred účinnosťou novej úpravy: podaním sťažnosti vo vnútri zamestnávateľa, podnetu na inšpektorát práce až po podanie žaloby podľa antidiskriminačného zákona. V konečnom zhodnotení je naďalej nejasné, nakoľko z pracovnoprávneho hľadiska rozšírenie práv posilní postavenie učiteľa pred nezákonným a škodlivým konaním iných osôb pri výkone pedagogickej činnosti.

Oceniť možno navýšenie ochrany duševného zdravia pedagogického zamestnanca v kontexte už analyzovaného výskytu syndrómu vyhorenia v oblasti školstva. Podľa aktuálnej právnej úpravy je zamestnávateľ minimálne jedenkrát ročne povinný zabezpečiť pedagogickým zamestnancom (a odborným zamestnancom) v pracovnom čase preventívne a psychologické poradenstvo a umožniť im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 nového zákona o pedagogických zamestnancoch). Širšie koncipovaný problém, ktorým je odškodňovanie duševných porúch vzniknutých v dôsledku práce vo všeobecnosti pri akejkoľvek profesii, je však naďalej neriešený. Určitý pokrok sme zaznamenali zo strany Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO). Aj keď zaradenie syndrómu vyhorenia v 11. revízii medzinárodnej klasifikácie chorôb medzi faktory ovplyvňujúce zdravotný stav alebo kontakt so zdravotníckymi službami ostáva nezmenené, WHO v roku 2019 prijala jeho podrobnejšiu definíciu. Vyhorenie vyslovene definuje ako dôsledok chronického stresu na pracovisku, ktorý nebol úspešne zvládnutý a uvádza jeho tri rozmery: pocity vyčerpania, zvýšená duševná vzdialenosť od zamestnania alebo pocity negativizmu alebo cynizmu súvisiaceho s prácou, znížená profesionálna efektívnosť. WHO ďalej zdôrazňuje jeho spojitosť s prácou a upozorňuje, že by sa nemal používať na opis skúseností v iných oblastiach života.¹⁸ Možno práve tento posun bude znamenať začiatok odlišného prístupu k poruchám duševného zdravia aj v slovenskom právnom systéme.

S ohľadom na to, že profesia učiteľa má rozhodujúci spoločenský význam pre výchovu a vzdelávanie budúcich generácií, je dôležité, aby učiteľské povolanie bolo vykonávané fyzicky a psychicky zdravou osobou, schopnou vyrovnávať sa so stresovými situáciami, ktoré jeho každodenné povolanie prináša, a to aj pomocou vhodného využívania dôb odpočinku a správnu

¹⁸ Dostupné na internete: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/.

regeneráciou pracovných síl. Význam zdravotného stavu a zdravotnej spôsobilosti pedagogického zamestnanca sa premieta do právnej úpravy. Dávnejšie odborné názory v tejto súvislosti upozorňovali na sprísnenie kritérií posudzovania psychickej spôsobilosti. Bližšie však požadované kritéria nerozvádžajú.¹⁹ Z tohto dôvodu považujeme za dôležité zhodnotiť, či súčasná právna regulácia zisťovania, posudzovania a preukazovania zdravotnej spôsobilosti zodpovedá závažnosti vykonávanej profesie.

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti pedagogického zamestnanca

Pôvodne sa v Slovenskej republike (ďalej len „SR“) nenachádzal samostatný právny predpis, ktorý by upravoval postavenie pedagogických zamestnancov. Zmenu priniesol pôvodný zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch (zákon č. 317/2009 Z. z.), ktorý jednotne upravil postavenie, predpoklady výkonu pedagogickej a odbornej činnosti, práva a povinnosti a kariérny rast pedagogických a odborných zamestnancov. S cieľom zatraktívniť výkon pedagogickej činnosti, došlo k prijatiu nového zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (zákon č. 138/2019 Z. z.). Vo vzťahu k Zákonníku práce má povahu osobitného predpisu. Jeho osobitosť vyplýva – okrem iného – z ustanovenia predpokladov pre výkon pedagogickej činnosti, ktoré musí pedagogický zamestnanec spĺňať počas celého obdobia výkonu svojej činnosti (ust. § 9 ods. 4 zákona). Jedným z predpokladov je aj zdravotná spôsobilosť.²⁰

Ako vyplynulo z predchádzajúcich častí, vo všeobecnosti je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu predmetom úpravy zákona o ochrane verejného zdravia. Podľa ust. § 30e ods. 1 písm. c) bod 1 a bod 2 zákona o ochrane verejného zdravia sa posudzovanie zdravotnej spôsobilosti uskutočňuje vtedy, ak ide o fyzickú osobu uchádzajúcu sa o zamestnanie pri prácach zaradených do 3. alebo 4. kategórie prác rozdelených z hľadiska zdravotných

¹⁹ KOPČANOVÁ, D. Rodové odlišnosti a ďalšie faktory ovplyvňujúce status súčasného učiteľa. In: HELLER, D., PROCHÁZKOVÁ, J., SOBOTKOVÁ, I. (ed.). *Psychologické dny 2004: Svět žen a svět mužů: polarita a vzájemné obohacování: sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1059-1.

²⁰ K ďalším predpokladom výkonu pracovnej činnosti pedagogického a odborného zamestnanca podľa ust. § 9 ods. 1 patria kvalifikačné predpoklady, bezúhonnosť a ovládanie štátneho jazyka.

rizík (bod 1) a ak jej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (bod 2). Zákon o ochrane verejného zdravia iba príkladom odkazuje na niektoré z osobitných predpisov (napr. zákon o dráhach alebo zákon o doprave na dráhach). Príkladný výpočet teda umožňuje za osobitný predpis považovať akýkoľvek predpis, podľa ktorého sa zdravotná spôsobilosť na výkon práce vyžaduje. Zákon o ochrane verejného zdravia neobsahuje kľúč, podľa ktorého by sa dali určiť osobitné predpisy spadajúce do aplikácie tohto ustanovenia a ktoré nie. Týmto výkladom k nim môžeme zaradiť aj zákon o pedagogických zamestnancoch, ktorý je osobitným predpisom vyžadujúcim zdravotnú spôsobilosť. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu má u uchádzača o zamestnanie v zmysle zákona o ochrane verejného zdravia pozostávať z výkonu lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci a z hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia. Ak zdravotnú spôsobilosť na prácu požadujú osobitné predpisy, postupuje sa podľa tohto pravidla aj vtedy, ak ide o práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie prác. U pedagogických zamestnancov sme sa najčastejšie stretli s ich zaradením do druhej kategórie prác, čo by hypoteticky zodpovedalo analyzovanej úprave. Formalizovaným výstupom tohto posúdenia vo všeobecnosti pri všetkých povolaniach je vždy lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa ust. § 30f zákona o ochrane verejného zdravia so záverom, že zamestnanec je spôsobilý na výkon posudzovanej práce, spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce (§ 30f ods. 2 zákona o ochrane verejného zdravia).²¹

Náplň lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci je obsahom Odborného usmernenia Ministerstva zdravotníctva SR o náplni lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci z roku 2016 (ďalej len „odborné usmernenie“). V článku 2 ods. 2 odborného usmernenia je rovnako uvedené, v ktorých prípadoch sa lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú. Okrem iného – je to aj v prípade, ak to vyžadujú osobitné predpisy. V čl. II ods. 12 odborné usmernenie odkazuje na zoznam vybraných prác obsahnutých v prílohe č. 6, pri ktorých sa zdravotná spôsobilosť vyžaduje pod-

²¹ Vypracovanie lekárskeho posudku je aj súčasťou zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa ust. § 16 ods. 1 tohto zákona je lekársky posudok výsledkom posúdenia a) zdravotnej spôsobilosti na prácu, b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania, c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.

la osobitných predpisov. Medzi zoznamom vybraných prác sú ale zaradené iba práce, ako napríklad práca so zobrazovacími jednotkami, nočná práca či práca vo výškach. Vzhľadom na použitú slovnú konštrukciu (zoznam „vybraných prác“) sa nepotvrďuje, že ide o taxatívny výpočet. Aj keď sa pedagogická činnosť v zozname vybraných prác nenachádza, nemôžeme ju z náplne lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci vylúčiť. Okrem toho, že ide o demonštratívny výpočet vybraných prác, aj z dôvodu, že podľa samotného zákona o pedagogických zamestnancoch sa preukazovanie zdravotnej spôsobilosti nie u uchádzača o zamestnanie, ale u pedagogického zamestnanca môže zamestnávateľom vyžadovať v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu (ust. § 16 ods. 4 zákona o pedagogických zamestnancoch), ktoré by už malo prebiehať podľa postupu daného zákonom o ochrane verejného zdravia, t. j. lekárskou preventívnou prehliadkou vo vzťahu k práci v kontexte zdravotných rizík práce a pracovného prostredia. Navyše postup podľa zákona o ochrane verejného zdravia musí zamestnávateľ zabezpečiť aj vtedy, ak o vykonanie zdravotného dohľadu sám zamestnanec požiada podľa ust. § 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP.

Z toho vyplýva, že proces posudzovania zdravotnej spôsobilosti na výkon práce u uchádzačov o zamestnanie pri požiadavkách vyplývajúcich z osobitných predpisov by bez ohľadu na to, o aký osobitný predpis ide, mal prebiehať podľa zákona o ochrane verejného zdravia [§ 30e ods. 1 písm. c) bod 2]. Ako sme uviedli aj v druhej časti príspevku, zákon o ochrane verejného zdravia školy a školské zariadenia zo všeobecných povinností zamestnávateľa pri zaistení ochrany zdravia pri práci ani nevyklučuje. Naše hypotézy však vyvracia samotný zákon o pedagogických zamestnancoch. Podľa ust. § 16 ods. 1 nového zákona o pedagogických zamestnancoch predstavuje zdravotná spôsobilosť telesnú a duševnú spôsobilosť pedagogického zamestnanca. Fyzická osoba je povinná preukázať svoju zdravotnú spôsobilosť pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu.²² Formálne posúdenie sa preukazuje lekárskeho potvrdením, ktoré vydá lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo (ust. § 16 ods. 2 zákona o pedagogických zamestnancoch).

Uvedená rozdielnosť je zákonom o pedagogických zamestnancoch zdôraznená aj podkladom preukazujúcim telesnú a duševnú spôsobilosť uchádzača o zamestnanie na výkon pedagogickej činnosti, ktorým je lekárske potvrdenie. Pričom objektívnosť zistenia zdravotného stavu postupom podľa ust. 30e ods. 1 písm. c) zákona o ochrane verejného zdravia (u uchádzača

²² Ak keď sa v príspevku zmienujeme iba o úprave vo vzťahu k pedagogickým zamestnancov, právna úprava sa vzťahuje aj na odborných zamestnancov.

o zamestnanie, u ktorého zdravotnú spôsobilosť na výkon práce požaduje osobitný predpis) má byť vo všeobecnosti formalizovaná už uvádzaným lekárske posudkom, ktorého vzor obsahuje samotný zákon o ochrane verejného zdravia v prílohe č. 3c.

V praxi je často kladenou otázkou zo strany pedagogických zamestnancov to, kto je subjektom povinným uhrádzať náklady na vstupné lekárske preventívne prehliadky. Podľa ust. § 30e ods. 18 zákona o ochrane verejného zdravia náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ, ak osobitný predpis neustanovuje inak. V prípade pedagogických zamestnancov osobitný predpis explicitne neustanovuje, že náklady za zistenie zdravotnej spôsobilosti si je povinná hradiť fyzická osoba, ale zo znenia ust. § 16 ods. 1 a 2 zákona o pedagogických zamestnancoch, ktorý nevyžaduje postup podľa zákona o ochrane verejného zdravia vyplýva, že náklady preukazovania zdravotnej spôsobilosti pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu si zamestnanec znáša sám, respektíve prostredníctvom verejného zdravotného poistenia. Táto skutočnosť vyplýva aj z ďalšieho ustanovenia zákona o pedagogických zamestnancoch. Podľa ust. § 16 ods. 4 posledná veta totiž platí, že až náklady priamo spojené s preukazovaním zdravotnej spôsobilosti spojené s lekárske posudkom, ku ktorému dochádza iba vtedy, ak zamestnávateľ má dôvodné podozrenie o zmene zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, teda preukazovanie, ktoré nastane v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu, už uhrádza zamestnávateľ.

Z analýzy vyplynulo, že aj keď osobitný zákon zdravotnú spôsobilosť potenciálneho pedagogického zamestnanca vyžaduje, jej posudzovanie pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu sa neuskutočňuje podľa zákona o ochrane verejného zdravia. Pri skúmaní znenia ďalších osobitných predpisov nie je právna úprava pedagogických zamestnancov síce ojedinelá, práve naopak, napriek tomu sa domnievame, že nejednotnosť postupu pri posudzovaní a preukazovaní zdravotnej spôsobilosti pri osobitných profesiách pôsobí zmätočne. Pre porovnanie môžeme napríklad uviesť, že pri práci so zobrazovacou jednotkou zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu, pričom postupuje podľa zákona o ochrane verejného zdravia a v praktickom dosahu je zamestnávateľ subjektom, ktorý znáša náklady za toto posúdenie.²³ Dôvod, pre ktorý sa nestotožňujeme so súčasným

²³ Ust. § 7 ods. 1 písm. a) nariadenia vlády SR o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

zákonným postupom, neodôvodňujeme iba nejasnou právnou konštrukciou, ale aj samotnou ochranou pedagogického zamestnanca a predchádzania možným problémom pri výkone pedagogickej činnosti vo vzťahu k žiakom a študentom. Navyše tým, že sa preukazovanie zdravotnej spôsobilosti fyzickej osoby vymyká postupu podľa ust. § 30e zákona o ochrane verejného zdravia, nevzťahujú sa podľa nášho názoru na zamestnávateľa a všeobecného lekára ani povinnosti, ktoré vyplývajú z ust. § 30e ods. 6 zákona. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, ktoré vykonáva všeobecný lekár, sa v zmysle tohto zákonného ustanovenia uskutočňujú na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík. Podľa odborných medicínskych zdrojov by sa lekár pri vypracovaní posudku mal zamerať „na získanie dôkladnej anamnézy vrátane podrobnej pracovnej a sociálnej anamnézy, ktorá vylúči alebo potvrdí kontraindikácie k faktorom práce a pracovnému prostrediu“.²⁴ Na zamestnávateľa sa s ohľadom na uvedené povinnosti k poskytnutiu podkladov nevzťahuje. Rovnako i všeobecný lekár nemusí posudzovať zdravotný stav vo vzťahu k zdravotným rizikám z expozície faktorom práce, ktoré zamestnávateľ je podľa ust. § 30 ods. 1 písm. b) zákona o ochrane verejného zdravia povinný zabezpečiť.

Aplikačné nedostatky právnej úpravy možno demonštrovať aj na jednom z rozhodnutí krajského súdu (rozsudok Krajského súdu Nitra sp. zn. 9Co-Pr/4/2014 zo 16. júna 2014), ktorého podkladom síce bola pôvodná právna úprava, ale v niektorých aspektoch sú tieto príznačné aj pre aktuálny právny stav. Predmetom súdneho sporu bolo rozhodovanie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa skutkových okolností bol so zamestnankyňou okamžite skončený pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Závažnosť porušenia pracovnej disciplíny spočívala v tom, že zamestnankyňa do 90 dní od požiadania zo strany zamestnávateľa nepreukázala svoju zdravotnú spôsobilosť v zmysle ust. § 10 ods. 3 predchádzajúceho zákona o pedagogických zamestnancoch, o ktorej zmene mal zamestnávateľ dôvodné podozrenie. Konkrétne išlo o preukázanie duševnej spôsobilosti z dôvodu problematickeho správania sa zamestnankyne (problémy so žiakmi, rodičmi a kolegami). Zo skutkových okolností prípadu vyplynulo, že všeobecná lekárka jej vystavila potvrdenie (správne by malo ísť o lekárske posudok) o tom, že je schopná práce ako učiteľka, avšak táto spôsobilosť sa týkala len fyzickej, nie psychickej spôsobilosti, vzhľadom na to, že

²⁴ FATHI, A. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. In: *Via practica*. 2016, roč. 13, č. 6, s. 267.

všeobecná lekárka nemala k dispozícii žiadne vyjadrenie od psychológa alebo psychiatra. Súd prvého stupňa žalobu zamestnankyne, ktorou požadovala neplatnosť skončenia pracovného pomeru, zamietol a odvolací súd toto rozhodnutie potvrdil. Z analýzy posudzovania zdravotnej spôsobilosti pedagogických zamestnancov možno preto odvodiť aj ďalšie súvislosti.

Potvrdenie duševnej spôsobilosti musíme v znení analyzovaného predpisu odlišovať od psychickej spôsobilosti. Psychická spôsobilosť nie je osobitne predmetom úpravy zákona o ochrane verejného zdravia tak ako posudzovanie zdravotnej spôsobilosti. Zistovanie a preukazovanie psychickej spôsobilosti je obsahom osobitných právnych predpisov odôvodnené povahou vykonávanej činnosti, posudzované psychologickým vyšetrením a preukazované posudkom o psychickej spôsobilosti (napríklad zamestnanci dráh podľa zákona č. 514/2009 Z. z. o doprave na dráhach v znení neskorších predpisov). Vhodný príklad poskytuje aj priamo nový zákon o pedagogických zamestnancoch, keď požiadavka preukázania psychickej spôsobilosti nad rámec telesnej a duševnej spôsobilosti potvrdenej všeobecným lekárom sa požaduje u pedagogického (i odborného) zamestnanca zariadenia sociálnej pomoci podľa ust. § 58 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorá je vykonávaná psychológom so zákonom určenou špecializáciou (napr. klinická alebo poradenská psychológia). Z medicínskeho hľadiska rozdiel medzi duševnou spôsobilosťou a psychickou spôsobilosťou nielen v znení uvedeného predpisu nepoznáme. Z právneho hľadiska je odlišenie jednoznačné a spočíva v osobách, ktoré túto spôsobilosť potvrdzujú a v právnom dokumente o tejto skutočnosti, ktorý vydávajú. Pri posudzovaní duševnej spôsobilosti na výkon pedagogickej činnosti musí všeobecný lekár zdôvodnenie svojho potvrdenia vedieť preukázať, najmä pre prípady súdnych sporov. Všeobecný lekár si formalizovaný výstup posúdenia zabezpečuje, resp. mal by si zabezpečovať relevantnými podkladmi, ktoré odôvodňujú jeho posúdenie. Ako uvádzajú odborné medicínske názory, dôležitým zdrojom informácií pri hodnotení zdravotného stavu je zdravotná dokumentácia alebo výpis z nej.²⁵ S ohľadom na svoju špecializáciu všeobecný lekár nemôže, respektíve nemal by zabezpečiť posúdenie psychickeho stavu bez vyjadrenia či odporúčania kompetentného špecialistu v oblasti psychológie alebo psychiatrie. Otázkou preto je, či uvedená právna koncepcia posudzovania duševnej spôsobilosti podľa ust. § 16 zákona o pedagogických zamestnancoch zodpove-

²⁵ FATHI, A. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. In: *Via practica*. 2016, roč. 13, č. 6, s. 266.

dá praktickému postupu, ktorý by pre objektívne zistenie mal byť dodržiavaný. V praxi sa z pohľadu pedagogických zamestnancov posúdenie psychickej spôsobilosti psychológom alebo psychiatrom nemusí stretnúť s priaznivými ohlasmi, čo možno považovať za prirodzené. Na druhej strane je dôsledné posúdenie duševného stavu pred vznikom či v priebehu pracovnoprávneho vzťahu dôležité pre predchádzanie alebo zníženie psychickej záťaže, ktorým podľa odborných štúdií sú pedagogickí zamestnanci vystavení.

Ak zamestnávateľ má dôvodné podozrenie, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti pedagogického zamestnanca, vyzve zamestnanca, aby najneskôr do 90 dní preukázal svoju zdravotnú spôsobilosť lekárskeho posudkom, ktorý vydá lekár podľa ods. 2 zákona, t. j. lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo (ust. § 16 ods. 4 zákona o pedagogických zamestnancoch). Ak pedagogický zamestnanec podľa lekárskeho posudku nespĺňa zdravotnú spôsobilosť na výkon pracovnej činnosti, zamestnávateľ postupuje podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP. Ustanovenie zákona o pedagogických zamestnancoch je veľmi podobné úprave obsiahnutej v ust. § 30e ods. 16 zákona o ochrane verejného zdravia, podľa ktorého zamestnávateľ zabezpečí mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so všeobecným lekárom, ktorým môže byť aj lekár mimo pracovnej zdravotnej služby (odkazuje na ods. 6 zákona o ochrane verejného zdravia). Zamestnanec má povinnosť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci podrobiť.

Zdá sa, že v prípade pedagogických zamestnancov si zákonodarca opäť zvolil samostatnú cestu, v ktorej sa zmiešavajú prvky samostatnej úpravy, ale súčasne s nekonkrétnym aplikovaním zákona o ochrane verejného zdravia. Na nesúlad so zákonom o ochrane verejného zdravia, s ktorým sa stotožňujeme, upozorňovala vo svojom stanovisku k návrhu zákona o pedagogických zamestnancoch aj Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, v ktorom navrhovala formuláciu, aby pri dôvodnom podozrení na zmenu zdravotnej spôsobilosti na výkon práce zabezpečoval priamo zamestnávateľ, tak ako to vyplýva z ust. §30e ods. 16 zákona o ochrane verejného zdravia.²⁶

Usudzujeme, že posúdenie zdravotnej spôsobilosti, ktoré prebieha počas trvania pracovnoprávneho stavu v prípade dôvodného podozrenia o zmene zdravotnej spôsobilosti, už má spočívať vo vykonaní lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, a to aj v kontexte posúdenia zdravotných ri-

²⁶ Dostupné na internete: <https://hsr.rokovania.sk/20181449-60aa/>.

zík. Aj keď zákon o pedagogických zamestnancoch podrobne tohto posudzovania neupravuje, ani na zákon o ochrane verejného zdravia neodkazuje, podľa všetkého by v súlade s právnym stavom *de lege lata* malo takéto posúdenie prebiehať rovnakou formou ako v prípade iných povolání. V inom prípade by hrozilo, že ani v prípade odôvodnenej pochybnosti o zdravotnom stave pedagogického zamestnanca by všeobecný lekár neposudzoval zdravotnú spôsobilosť v kontexte zdravotných rizík povolania a vydaný lekársky posudok by predstavoval ďalšiu kategóriu lekárskeho posudku (nad rámec zákona o ochrane verejného zdravia), ktorý by sa *de facto* ani neodlišoval od lekárskeho potvrdenia podľa ust. § 16 ods. 2 zákona o pedagogických zamestnancoch (s výnimkou označenia, ktoré sa vyžaduje pre zabezpečenie súladu so ZP).

Podľa zákona o pedagogických zamestnancoch v súlade so znením Zákonníka práce platí, že v prípade, ak pedagogický zamestnanec nespĺňa podľa lekárskeho posudku zdravotnú spôsobilosť na výkon pracovnej činnosti, postupuje podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP. Zamestnávateľ je tak oprávnený uplatniť výpoveď z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.²⁷ S ohľadom na to, že zamestnanec musí všetky predpoklady vrátane zdravotnej spôsobilosti spĺňať počas celého obdobia výkonu svojej činnosti, je zamestnávateľ k ukončeniu výkonu pedagogickej činnosti aj povinný pristúpiť alebo inak zabezpečiť, aby pedagogická činnosť vykonávaná nebola. Aj keď zákon o pedagogických zamestnancoch neuvádza ďalšie možnosti postupu zamestnávateľa, podľa nášho názoru je zamestnávateľ oprávnený postupovať preradením na inú vhodnú prácu podľa ust. § 55 ZP za predpokladu, že inou vhodnou prácou disponuje, čo napokon zodpovedá aj povinnosti zamestnávateľa pred uplatnením výpovede ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu podľa ust. § 63 ods. 2 písm. b) ZP. Ak je výkon pedagogickej práce z dôvodu zdravotnej nespôsobilosti vylúčený, rozsah možností inej vhodnej práce bude v škole alebo školskom zariadení značne zúžený.

Pozitívne hodnotíme zmenu, ktorá nastala v porovnaní s predchádzajúcou úpravou. Podľa pôvodného zákona mal zamestnávateľ pri nepreukázaní zdravotnej spôsobilosti zamestnancom po výzve zamestnávateľa vyjadrenej na základe dôvodného podozrenia o zmene zdravotnej spôsobilosti postupovať rovnako ako pri strate zdravotnej spôsobilosti. Uvedeným zákonom sa

²⁷ Alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

rozširovala možnosť výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) ZP. Základom mohol byť nielen lekársky posudok o dlhodobej nespôsobilosti, ale jeho neexistencia, teda prípady, ak zdravotná spôsobilosť zamestnancom preukázaná nebola. Vytvárala sa tak právna fikcia, že zdravotnou spôsobilosťou pedagogický zamestnanec nedisponuje. V tomto smere považujeme súčasné znenie za vyhovujúce a súladné so znením ZP.

V porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou o pedagogických zamestnancoch (ust. § 16 ods. 3) zmena nastala aj v tom, že nový zákon neupravuje spôsob, akým má zamestnávateľ postupovať v prípade, ak dôjde k nepreukázaniu tejto spôsobilosti zamestnancom. Podľa aktuálneho právneho stavu postup zamestnávateľa pri nepreukázaní zdravotnej spôsobilosti nie je upravený. Preukázanie zdravotnej spôsobilosti je totiž konštruované ako povinnosť zamestnanca. Nepreukázanie zdravotnej spôsobilosti môže byť vyhodnotené ako zavinené porušenie povinností, teda porušenie pracovnej disciplíny s príslušnými právnymi dôsledkami, napríklad v podobe výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Je však situáciu potrebné vyhodnotiť rovnako, ak sa zamestnanec posúdeniu podrobí, ale predloží lekársky posudok iba s čiastočným vyhodnotením jeho spôsobilosti? Uvedenej situácii je možné predísť za predpokladu, že všeobecný lekár postupuje podľa ust. § 30f ods. 2 a 3 zákona o ochrane verejného zdravia, ktorý obsahuje tri možné závery posúdenia a vzory lekárskeho posudku o spôsobilosti na prácu. Čo však v prípade, ak posudok tieto náležitosti nespĺňa? Domnievame sa, že ak by znenie ust. § 16 ods. 4 zákona o pedagogických zamestnancoch úplne korešpondovalo so znením ust. § 30e ods. 16 zákona o ochrane verejného zdravia (zabezpečenie posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnávateľom), ako zavinené porušenie povinností by mohlo byť vyhodnotené iba nepodrobenie sa posúdeniu zdravotnej spôsobilosti (napríklad aj psychickej spôsobilosti), pričom oslobodenie od preukazovania zdravotnej spôsobilosti vrátane rešpektovania potrebnej lehoty by zjednodušilo postavenie zamestnanca. Nepreukázanie zdravotnej spôsobilosti v aktuálnom znení tak implikuje širšie možnosti porušenia právnych povinností vrátane nesprávneho preukázania zdravotnej spôsobilosti nerelevantným právnym dokladom, a to aj vzhľadom na to, že zamestnávateľ objektívne nemá možnosť zistiť, z akej príčiny vzišlo neúplné potvrdenie zdravotnej spôsobilosti, či v dôsledku nepodstúpenia vyšetrenia na zistenie duševného stavu zamestnancom, alebo z dôvodov na strane všeobecného lekára.

Záver

Zdravotný stav zamestnanca má rozhodujúci význam pre zaistenie jeho ochrany v priebehu výkonu povolania. Z tohto dôvodu zákon o BOZP požaduje, aby boli zamestnanci zaraďovaní na výkon práce s ohľadom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok ich zdravotnej spôsobilosti. Osobitne je zdravotná spôsobilosť dôležitá pre výkon konkrétnych povolání, pre ktoré je z povahy charakteristické, že bez zodpovedajúceho zdravotného stavu by zamestnanci ohrozovali nielen seba, ale aj tých, ktorým má pracovná činnosť slúžiť. Osobitné predpisy si upravujú špecifiká viacerých pracovnoprávných inštitútov (napr. pracovný čas, kvalifikačné predpoklady) vrátane zdravotnej spôsobilosti. Právny rámec ochrany zdravia pri práci vyplýva z jednotnej právnej úpravy, ktorá síce je roztrúsená vo viacerých podzákonných predpisoch, ale v zákonnej podobe je zoskupená najmä do zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Zákon o ochrane verejného zdravia povinnosti týkajúce sa ochrany zdravia pri práci vzťahuje na všetkých zamestnávateľov. Zo štandardných povinností zamestnávateľa pre zaistenie ochrany zdravia pri práci, vrátane posudzovania zdravotnej spôsobilosti, vylučuje iba taxatívne vymedzené kategórie subjektov, medzi ktoré pedagogickí zamestnanci nepatria. Analýzou zákona o pedagogických zamestnancoch sme zistili odlišnosť postupu v prípade posudzovania zdravotnej spôsobilosti fyzických osôb na výkon pedagogickej činnosti. Okrem toho, že rozdielnosť prináša viaceré aplikačné otázky, vedie aj k nejednotnosti a neprehľadnosti pre adresátov právnych noriem. Vzhľadom na štúdiami potvrdené zdravotné riziká, ktoré vedú najmä k psychickej pracovnej záťaži pedagogických zamestnancov a následným potenciálnym dôsledkom pre ich fyzické a duševné zdravie, je dôležité, aby proces vstupného lekárskeho posúdenia zahŕňal aj kontext faktorov práce a pracovného prostredia v súlade so zákonom o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Ani posúdenie zdravotnej spôsobilosti pedagogického zamestnanca v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu nezodpovedá zákonu o ochrane verejného zdravia, keď zodpovednosť za preukázanie a zabezpečenie posúdenia zdravotnej spôsobilosti zákonodarca presúva na zamestnanca. Za vhodnejšie legislatívne riešenie v porovnaní s novým právnym stavom *de lege lata* považujeme jednotnosť postupu pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v súlade so všeobecnou úpravou.

Literatúra

- [1] BARINKOVÁ, M. Psychosociálne riziká pracovného pomeru učiteľov vysokých škôl. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 125 – 136. ISBN 9788081526640.
- [2] CARLOTTA, M.S., CAMARA, S.G. Prevalence and risk factors of common mental disorders among teachers. In: *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015, 31, s. 201 – 206. ISSN 2174-0534.
- [3] FATHI, A. Posudzovanie zdravotného stavu vo vzťahu k práci. In: *Via practica*. 2016, roč. 13, č. 6, s. 264 – 268 (online). ISSN 1339-424X.
- [4] GURGOVÁ ŽITNIAKOVÁ, B., BEHŮŇOVÁ, L. Stresory a syndróm vyhorenia v práci učiteľa ZŠ. In: *PEDAGOGIKA.SK*. 2017, roč. 8, č. 2, s. 92 – 108. ISSN 1338-0982.
- [5] HUBER, M. et. al. How should we define health? In: *BMJ*. 2011, 343: d4163, s. 1 – 3.
- [6] KOPČANOVÁ, D. Rodové odlišnosti a ďalšie faktory ovplyvňujúce status súčasného učiteľa. In: HELLER, D., PROCHÁZKOVÁ, J., SOBOTKOVÁ, I. (ed.). *Psychologické dny 2004: Svět žen a svět mužů: polarita a vzájemné obohacování: sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1059-1.
- [7] MOROVISCOVÁ, E. Syndróm vyhorenia a možnosti jeho prevencie. In: *Psychiatria pre prax*. 2016, roč. 17, č. 4, s. 153 – 156 (online). ISSN 1339-4258.
- [8] OLŠOVSKÁ, A. Skončenie pracovného pomeru a zdravotná nespôsobilosť, s. 289 – 305. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2018. 368 s. (tlačená publikácia). ISBN 978-80-8152-664-0.
- [9] PETLÁK, E., BARANOVSKÁ, A. *Stres v práci učiteľa a syndróm vyhorenia*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 129 s. ISBN 978-80-8168-450-0.
- [10] URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. *Systémy riadenia a ich vplyv na manažment BOZP – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP. II. etapa: Riadenie psychosociálnych rizikových faktorov zamestnancov pracujúcich v oblasti školstva*. Správa z výskumnej úlohy. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2016. 326 s. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2016/Urduzikova/2016_vu_systemy_riadenia_a_bozp_ii_etapa.pdf.

Kontaktné údaje na autora:

JUDr. Monika Seilerová, PhD.

Právnická fakulta

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

e-mail: monika.seilerova@upjs.sk

PRÁVO NA NÁVRAT DO PRÁCE PO RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE A DISKRIMINÁCIA*

Andrej Poruban

Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstrakt

Tento článok sa zaoberá rodičovskou dovolenkou a zameriava sa na niektoré praktické otázky súvisiace s diskrimináciou.

Kľúčové slová

rodičovská dovolenka, návrat do práce, rovné zaobchádzanie, dôkazné bremeno, Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien.

Abstract

This article deals with parental leave and focus on some practical issues related to discrimination.

Key words

parental leave, return to work, equal treatment, burden of proof, The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

Úvod

Rodičovskú dovolenku Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. (ďalej ako ZP) považuje za dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca, keď je zamestnávateľ povinný umožniť úplné prerušenie pracovnej činnosti z dôvodu

* Vedecký príspevok vznikol za podpory prostriedkov poskytnutých z projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA) reg. číslo 1/0908/17 pod názvom „Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy – nové výzvy pre politiku trhu práce (právny a ekonomický pohľad)“.

starostlivosti o dieťa.¹ Úprava vychádza zo smernice Rady 2010/18/EÚ,² ktorej cieľom je prispieť:

- a) k lepšiemu zosúladieniu pracovného, súkromného a rodinného života pracujúcich rodičov,
- b) k podpore rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.³

Napriek tomu, že národný zákonodarca by mal implementovať požiadavky vyplývajúce z únieového práva, slovenská regulácia je oproti smernici posunutá. Účelom § 166 ods. 2 ZP⁴ je prehĺbiť starostlivosť o dieťa ženou i mužom až do 3/6 rokov veku dieťaťa.⁵

„Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene

¹ Počas rodičovskej dovolenky sa vypláca obvykle rodičovský príspevok. Medzi obdobím rodičovskej dovolenky zamestnanca počas trvania pracovného pomeru a obdobím pobrania rodičovského príspevku pri starostlivosti o dieťa do troch rokov bez súčasného trvania pracovného pomeru (nie je rodičovská dovolenka) je rozdiel pri hodnotení tohto obdobia ako poistného obdobia započítateľného na nárok na ďalšie materské i prípadnú dávku v nezamestnanosti. Iba obdobie rodičovskej dovolenky sa totiž hodnotí ako poistné obdobie na nárok na tieto dávky. Viac pozri KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In: *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. Bratislava: SAP – Slovak Academic Press, 2018, s. 34 – 47.

² Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi sociálnymi partnermi, ktorou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa rodičovskej dovolenky.

³ Bod 8 odôvodnenia smernice.

⁴ Okrem toho je označením rodičovská dovolenka pokrytá aj starostlivosť o narodené dieťa mužom, ak sa stará o narodené dieťa (§ 166 ods. 1 ZP tretia veta: „V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.“), čo v praxi spôsobuje problémy; pozri BARINKOVÁ, M. Vybrané interpretačné problémy materskej a rodičovskej dovolenky. In: *Právny jazyk v aplikačnej praxi: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 17.

⁵ Na zosúladienie pracovného a súkromného života slúžia skôr iné opatrenia, ako napr. žiadnosť o kratší pracovný čas podľa § 164 ods. 2 ZP: „Ak požiadava tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov 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.“ Bližšie pozri KOMENDOVÁ, J. Rodičovská dovolená pohľadom práva EU – možnosti vyplývajúcej z Revidovanej rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke. In: *Sborník príspevků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 41 – 42.

*a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.*⁶

Z citovaného vyplýva, že čerpanie rodičovskej dovolenky nezávisí od vôle zamestnávateľa ani od objektívne existujúcich podmienok pre jej poskytnutie na pracovisku zamestnávateľa, ale je výlučne na rodičovi, či o jej čerpanie požiada.⁷

Zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko

Pod vplyvom prijatia smernice sa pozícia oprávnených osôb po skončení rodičovskej dovolenky výrazne zlepšila.⁸ Základ tvorí § 157 ods. 2 ZP, ktorý je súčasťou pracovnoprávneho kódexu od 1. apríla 2011:⁹

⁶ Prof. Barancová upozorňuje aj na možné zmeny existujúcej pracovnoprávnej úpravy materskej a rodičovskej dovolenky najmä v spojitosti s určenými rodičmi, t. j. tí, ktorí prevezmú rodičovskú starostlivosť o dieťa až po jeho vynosení a porodení náhradnou matkou: „Najväčšie právne komplikácie vznikajú s prenosom rodičovských práv na určené matky, ktorým je najčastejšie osvojenie. Ak by sme vychádzali najmä zo zahraničnej praxe ostatných rokov, vytvárajú sa právne situácie, že sa určené matky, ktoré sa začnú o dieťa starať až po pôrode dieťaťa, dožadujú voči svojim zamestnávateľom rovnakých sociálnoprávnych nárokov ako ženy, ktoré boli tehotné a dieťa samy porodili. Ide hlavne o právny nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku.“ In: BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 76.

⁷ Nárok na poskytnutie rodičovskej dovolenky však nepatrí otcovi dieťaťa bez ďalšieho; pozri rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3533/2009: „[N]ení významné, zda je partner matky otcem biologickým, jak nesprávně dovozuje žalobce, ale podstatné je, zda zaměstnanec je otcem v právním slova smyslu, ať již na základě právní domněnky stanovené zákonem (§ 51 zákona o rodině), nebo na základě souhlasného prohlášení rodičů před matričním úřadem nebo před soudem (§ 52 a 53 zákona o rodině), anebo jestliže otcovství určil soud (§ 54 zákona o rodině).“

⁸ BARANCOVÁ, H., LACKO, M. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1105.

⁹ Ako však upozorňuje Jana Žulová (Kakaščíková) nejde o nové práva, ktorých by sa rodičia mohli dovolávať až od účinnosti novely Zákonníka práce č. 48/2011 Z. z.: „Právo návratu po skončení rodičovskej dovolenky (podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce) na to isté pracovné miesto a právo na zachovanie práv, na ktoré mal zamestnanec nárok, alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, garantovala už smernica 96/34/ES. Konečným termínom pre transpozíciu tejto smernice bol 1. máj 2004. Od tohto dátumu majú občania Slovenskej republiky právo dovolávať sa svojho nároku na to isté pracovné miesto po návrate z rodičovskej dovolenky (podľa §166 ods. 2 Zákonníka práce a práva na zachovanie práv, na ktoré mali nárok, alebo na ktoré sa im tvoril nárok v čase nástupu na rodičovskú dovolenku. Buď priamo, ak je odporcom členský štát – Slovenská republika v pozícii zamest-

„Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.“

Rodičovi patria dve oprávnenia:¹⁰

- a) garancia na pôvodnú prácu a pracovisko,
- b) záruka zachovania prácu.

Ad a) Obsahové vymedzenie pojmov „pôvodná práca“ a „pracovisko“ je spravidla užšie ako v pracovnej zmluve, ktorá umožňuje pomerne široké dispozičné možnosti zamestnávateľa v rámci dohodnutého druhu a miesta výkonu práce. Až keď takýto postup nie je objektívne možný, zamestnávateľ je povinný poskytnúť prácu podľa pracovnej zmluvy.¹¹

*návateľa. Alebo žalobou o náhradu spôsobenej škody proti Slovenskej republike z dôvodu neúplnej transpozície smernice 96/34/ES. Nejde o „nové“ oprávnenia rodičov, ktorých by sa mohli dovolávať až od účinnosti tzv. malej novely Zákonníka práce.“ KAKAŠČÍKOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu vo svetle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. In: *Mílniky práva v stredo európskom priestore 2011*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011, s. 279.*

¹⁰ TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016, s. 223 – 233.

¹¹ V tejto súvislosti treba zohľadniť aj subjektívne ťažkosti pre zamestnávateľa:

- i/ návrat môže byť náročný na čas (ak je potrebné opätovné zaškolenie, pretože sa zmenili napr. technologické postupy),
- ii/ návrat môže byť náročný aj z finančného hľadiska (náklady spojené so zaškolením znáša v plnom rozsahu zamestnávateľ),
- iii/ návrat môže dočasne znížiť zisk zamestnávateľa (napr. ak dochádza k návratu do zamestnania po niekoľkých rokoch a zamestnanec „stratil“ v priebehu tohto času časť alebo všetkých „svojich“ klientov),
- iv/ zamestnávateľ je oprávnený zrealizovať dočasné zastupovanie pôvodného zamestnanca tým, že uzatvorí pracovnoprávny vzťah s novým zamestnancom, ktorého výkon práce môže byť v konečnom dôsledku na vyššej úrovni ako u pôvodného zamestnanca,
- v/ iné dôvody, ktoré budú pôsobiť ako limitujúce faktory výkonu práce u zamestnávateľa (napr. narušenie atmosféry na pracovisku a v medzilidských vzťahoch medzi zamestnancami po návrate pôvodného zamestnanca. Viac KURIL, M. Ochrana rodiny v pracovnom práve (vybrané problémy). In: *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem*

Ad b) Týka sa práv, ktoré mal zamestnanec pred nástupom na rodičovskú dovolenku. Zmeny sú možné len z dôvodov všeobecných zmien. Zmyslom je obnovenie stavu, ktorý bol v čase predtým, ako nastala daná prekážka v práci.¹²

Zásada rovného zaobchádzania

Súčasťou ochrany je aj univerzálna povinnosť zamestnávateľa nediskriminovať rodičov starajúcich sa o dieťa. Ak vracajúca sa osoba nie je zaradená na adekvátne pracovné miesto, môže ísť o porušenie zásady rovného zaobchádzania z dôvodu pohlavia či rodinného stavu.¹³

To, že v podmienkach Slovenska sa tak deje a nejde o ojedinelú záležitosť, ale skôr o štrukturálny problém, nasvedčuje aj prípad prepustenej zamestnankyne po návrate z rodičovskej dovolenky, ktorej sa nezastal ani jeden zo súdov. Po vyčerpaní vnútroštátnych prostriedkov našla zadosťučinenie až vo Výbore Organizácie Spojených národov pre odstránenie diskriminácie žien.

Podľa oznámenia č. 66/2014 vo veci D. S. vs. Slovensko zo 7. novembra 2016 si Slovenská republika nespĺnila svoje povinnosti vyplývajúce z Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej ako CEDAW),¹⁴ ktorý obsahuje pomerne široké chápanie diskriminácie.¹⁵ Napriek tomu, že

der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge. Wien: Paul Gerin, 2012, s. 27.

¹² Tu absentuje ďalšia podmienka, aká platí pri návrate z materskej dovolenky alebo z rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP, a to, že zamestnancov návrat sa nesmie uskutočniť za menej priaznivých podmienok, ktoré mal v čase, keď nastúpil na materskú alebo rodičovskú dovolenku.

¹³ § 13 ods. 2 ZP: „V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmysľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

¹⁴ Dohovor, ktorý bol dohodnutý v New Yorku 18. decembra 1979, nadobudol platnosť pre Československú socialistickú republiku 18. marca 1982.

¹⁵ Článok 1 CEDAW: „Na účely tohto Dohovoru bude výraz ‚diskriminácia žien‘ označovať akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti.“

ide o dôležitý nástroj ochrany ľudských práv žien na celom svete, neexistoval až do prijatia Opčného protokolu k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien¹⁶ mechanizmus individuálneho podávania sťažností o porušovaní práv jednotlivcov vyplývajúcich z CEDAW.

Predmetný postup využila aj predkladateľka D. S., ktorá bola zamestnaná v Slovenskej národnej knižnici (ďalej ako SNK) v Martine od septembra 1995 do marca 2008. V decembri 2001 si so súhlasom zamestnávateľa zobrala materskú dovolenku, ktorú spojila s rodičovskou dovolenkou a do práce sa vrátila v januári 2008. Po návrate jej zamestnávateľ nariadil vyčerpanie naakumulovanej riadnej dovolenky za kalendárny rok. Počas tejto doby sa uskutočnila reorganizácia SNK a predkladateľke bolo oznámené, že bude prepustená, pričom vedúci jej oddelenia počas rozhovoru uviedol, že rozhodnutie o jej prepustení bolo sčasti zapríčinené tým, že má dve malé deti a práve sa vrátila z materskej dovolenky a okrem toho ako jediná nie je nikoho „chránenkyňa“.

Predkladateľka podala na Okresný súd Martin žalobu, v ktorej sa domáhala zaplatenia nemajetkovej ujmy vo výške 6 000 EUR z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri skončení pracovného pomeru na základe pohlavia a rodinného stavu. Poukázala na to, že po skončení pracovného pomeru bola uzatvorená dohoda o pracovnej činnosti s novou zamestnankyňou, ktorá vykonávala totožnú prácu s rovnakou náplňou, akú mala predtým ona.

„Prvoinštančný súd“ žalobu zamietol z dôvodu, že nebolo unesené bremeno tvrdenia, lebo neuviedla skutočnosti, z ktorých by súd mohol dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, a teda ani nemohlo dôjsť k preneseniu dôkazného bremena za zamestnávateľa.¹⁷ Predkladateľka sa odvolala, ale Krajský súd v Žiline zamietol jej opravný prostriedok a potvrdil napadnuté rozhodnutie ako vecne správne.¹⁸ Neúspešná bola na Najvyššom súde Slovenskej republiky, ktorý odmietol dovolanie ako procesne neprípustné¹⁹ a odmietnutá bola aj jej sťažnosť na Ústavnom súde Slovenskej republiky ako zjavne neopodstatnená.²⁰

¹⁶ Opčný protokol, ktorý bol prijatý v New Yorku 6. októbra 1999, nadobudol platnosť pre Slovenskú republiku 17. februára 2001.

¹⁷ Rozsudok Okresného súdu Martin z 15. 4. 2010 sp. zn. 5C 159/2009.

¹⁸ Rozsudok Krajského súdu v Žiline z 30. 3. 2011 sp. zn. 6Co/322/2010.

¹⁹ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25. 9. 2012 sp. zn. 3 Cdo 147/2011.

²⁰ Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 6. 2. 2013 sp. zn. I. ÚS 33/2013-14.

V kľúčovom bode 7.5 svojho stanoviska Výbor skonštatoval, že: „Hoci sa krátenie rozpočtu mohlo považovať za legitímny dôvod na zrušenie pracovného miesta obsadeného predkladateľkou, načasovanie jej prepustenia, spôsob, akým jej bolo prepustenie oznámené, odmietnutie poskytnúť jej podrobné informácie o organizačnej zmene, kolektívnej zmluve a o presnom znení jej výpovede, poznámky jej nadriadených, ktoré jasne naznačovali diskriminačný prístup k nej a ktoré boli natolko závažné, že viedli k poslaniu ospravedlňujúceho listu predkladateľke samotným generálnym riaditeľom SNK, a navyše skutočnosť, že po skončení jej pracovného pomeru boli prijaté dve osoby na výkon jej práce, vyžadovali podrobnejšie preskúmanie dôvodov prepustenia predkladateľky a jej údajnej diskriminácie a porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vnútroštátnymi súdmi, a to najmä Okresným súdom Martin ako prvostupňovým súdom.“

Poznamenal ďalej, že súd prvej inštancie „nevenoval pozornosť skutočnosti, že osoby prijaté v roku 2008 na vykonávanie pracovných úloh predkladateľky, ktoré mali byť podľa vyjadrení zamestnané len dočasne, boli aj v čase súdneho konania v roku 2010, teda po dvoch rokoch od prepustenia predkladateľky, stále zamestnané“ a že „sa nevenovala pozornosť skutočnosti, že zamestnávateľ nepodal žiadne uspokojivé vysvetlenie k údajnému kráteniu rozpočtu, ktorým bolo zdôvodnené prepustenie predkladateľky“.

Zdôraznil aj, že „vnútroštátne súdy uplatnili zúžený výklad § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, keď nezabezpečili prenos dôkazného bremena“, hoci „na základe zaznamenaných dôkazov sa dalo viac než „dôvodne usudzovať“, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania“.

Uviedol tiež, že: „Následný postup súdov, ktoré účinne neuplatnili antidiskriminačnú legislatívu a nepreniesli dôkazné bremeno v prospech predkladateľky na základe predloženia prípadu diskriminačného zaobchádzania zo strany zamestnávateľa a jeho predstaviteľov prima facie, predstavuje porušenie práva predkladateľky na účinný opravný prostriedok, pričom jej bola odopretá možnosť na dosiahnutie primeraného zadosťučinenia a náhrady za vzniknuté škody.“

Výbor preto dospel k opačnému záveru, pretože „argumenty predložené predkladateľkou v konaniach pred vnútroštátnymi súdmi postačovali na posúdenie sťažnosti na diskrimináciu ako prípadu prima facie a že požadovanie ďalších dôkazov o diskriminačnom konaní zo strany zamestnávateľa predstavovalo neprimerané zaťaženie predkladateľky“.

Výbor v bode 8 odporučil, aby Slovenská republika, ako zmluvný štát CEDAW – okrem iného – poskytla predkladateľke účinnú nápravu pozostávajúcu z

- i) peňažnej náhrady rovnajúcej sa strate príjmu od skončenia pracovného pomeru predkladateľky v dôsledku neoprávneného postupu,
- ii) náhrady nemajetkovej ujmy, ktorú utrpela počas procesu skončenia pracovného pomeru, keďže bola slobodná matka s dvomi maloletými deťmi,
- iii) náhrady súdnych trov a nákladov, ktoré predkladateľke vznikli počas súdnych konaní.²¹

Záver

Nestáva sa často, že by rozhodnutie niektorého zo slovenských súdov alebo rozhodnutie, ktoré sa priamo vzťahuje na Slovenskú republiku, získalo medzinárodný ohlas. Žiaľ, v tomto prípade negatívny, keďže celá kauza bola okomentovaná slovami: „*D. S. vs. Slovensko je učebnicovým príkladom, ako by sa nemal uplatňovať dvojstupňový test dôkazného bremena v diskriminačných prípadoch.*“²²

Ako sa však ukázalo, to nebolo všetko. V prvej polovici roku 2017 sa v médiách objavili správy, ktoré boli otitulované nadpismi ako „Vláda spo-

²¹ Súčasne Výbor všeobecne odporučil:

- i) zabezpečiť úplnú implementáciu antidiskriminačného zákona, najmä jeho § 11 ods. 2 tým, že zabezpečí, aby sťažovatelia neboli povinní znášať neprimerané dôkazné bremeno voči odporcom,
- ii) implementovať odporúčania výboru vo veci diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, a to body 28 a 29 Záverečných odporúčaní výboru z roku 2015. Konkrétnejšie zmluvný štát by mal posilniť úlohy inšpektorátov práce a ukladať sankcie za diskriminačné zaobchádzanie – okrem iného – vo vzťahu k tehotenstvu a rodičovskej dovolenke,
- iii) zabezpečiť sudcom, právnikom a zamestnancom orgánov zodpovedných za výkon rozhodnutí pravidelné rodovo citlivé vzdelávanie týkajúce sa dohovoru a jeho opčného protokolu, rozhodnutí výboru a jeho všeobecných odporúčaní tak, aby stereotypné predsudky nemali vplyv na ich rozhodovanie,
- iv) prijať účinné opatrenia, ktorými sa zabezpečí implementácia dohovoru v praxi všetkými vnútroštátnymi súdmi a inými verejnými inštitúciami s cieľom zabezpečiť účinnú ochranu ženám proti všetkým formám diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch na základe pohlavia.

²² KAPOTAS, P. Reversing the Burden of Proof in Discrimination Cases: A Losing Battle? In: *International Labor Rights Case Law*. 2017, roč. 3, č. 3, s. 442 – 448.

chybnila OSN, odmietla odporúčanie odškodniť diskriminovanú občianku“, „Matku neprávom vyhodili z práce. Vláda ju odmieta odškodniť“ či „Žena stále čaká na odškodnenie od vlády, nezabezpečila jej ochranu pred diskrimináciou“. Napriek úspechu vo Výbore predkladateľke nebola poskytnutá účinná náprava a Slovenská republika jej odmietla vyplatiť pekuniárnu kompenzáciu.

Na jednej strane je pravda, že na rozdiel od Európskeho súdu pre ľudské práva proces pred orgánmi Organizácie Spojených národov nie je odvolacím konaním, a preto nemôže zvrátiť rozhodnutia vnútroštátnych súdov. Členovia Výboru sú síce nezávislí odborníci, ale nie sudcovia (a často ani nie právnici), a neexistuje žiaden vnútroštátny mechanizmus priamej vykonateľnosti prijatých oznámení, ktoré sú rozhodnutiami *sui generis*.

Na druhej strane je správne vyplatiť náhrady, ak štát nie je schopný/ochotný dodržiavať odporúčania, keďže CEDAW ako medzinárodná zmluva tvorí súčasť národného právneho poriadku v zmysle čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky²³ a dodržiavanie takýchto stanovísk by malo byť základnou súčasťou každého právneho štátu, ktorý je stranou niektorej zo zmlúv prijatých Organizáciou Spojených národov. V takomto duchu rozhodol aj španielsky najvyšší súd v spore, ktorý sa týkal tiež dodržiavania CEDAW.²⁴

So zreteľom na uvedené je zrejmé, že aj napriek zákonnej úprave, ktorá je v súlade s právom Európskej únie, praktická aplikácia návratu na pôvodnú prácu a pracovisko naráža na nedostatky, ktoré sa javia ako nenáhodné, ale skôr systémové. O to horšie, ak súdy nie sú pripravené poskytovať ochranu mužom a najmä ženám v životných situáciách spojených s rodičovstvom.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016. 202 s. ISBN 978-80-7502-176-2.
- [2] BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce*. Bratislava: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4.

²³ Čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky: „Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi.“

²⁴ Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta, Sentencia núm. 1263/2018 (17. 7. 2018).

- [3] BARINKOVÁ, M. Vybrané interpretačné problémy materskej a rodičovskej dovolenky. In: *Právny jazyk v aplikačnej praxi: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 9 – 21. ISBN 978-80-8152-725-8.
- [4] KAKAŠČÍKOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu vo svetle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2011*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011, s. 275 – 299. ISBN 978-80-7160-318-4.
- [5] KAPOTAS, P. Reversing the Burden of Proof in Discrimination Cases: A Losing Battle? In: *International Labor Rights Case Law*. 2017, roč. 3, č. 3, s. 442 – 448. ISSN 2405-6901.
- [6] KOMENDOVÁ, J. Rodičovská dovolená pohľadom práva EU – možnosti vyplývajúce z Revidovanej rámcovej dohody o rodičovské dovolené. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 41 – 42. ISBN 978-80-210-8121-5.
- [6] KURIL, M. Ochrana rodiny v pracovnom práve (vybrané problémy). In: *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge*. Wien: Paul Gerin, 2012, s. 25 – 35. ISBN 978-3-200-02915-6.
- [7] KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In: *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. Bratislava: SAP – Slovak Academic Press, 2018, s. 34 – 47. ISBN 978-80-89607-72-3.
- [8] TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016, s. 223 – 233. ISBN 978-80-89149-49-0.

Kontaktné údaje na autora:

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Právnická fakulta

Univerzita Komenského v Bratislave

e-mail: andrej.poruban@flaw.uniba.sk

*S úctou a spomienkou v srdci na pani prof. JUDr. Zdeňku Gregorovú, CSc.
a jej dielo,
oponentku mojej dizertačnej práce.*

PODMIENKY NÁROKU NA VDOVSKÝ DÔCHODOK A JEHO VÝPLATU V DÔCHODKOVOM POISTENÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mikuláš Krippel

Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá právnou úpravou vdovského dôchodku ako dávky zo systému dôchodkového poistenia v podmienkach Slovenskej republiky. Príspevok skúma analyticky zákonné podmienky nároku na vdovský dôchodok a podmienky nároku na výplatu vdovského dôchodku. Autor venuje pozornosť aj problematike zániku nároku na vdovský dôchodok a zániku nároku na jeho výplatu. Príspevok analyzuje podmienky nároku na vdovský dôchodok a jeho výplatu podľa súčasnej právnej úpravy § 74 a § 75 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, teda v prípadoch, že manžel vdovy zomrel po 1. januári 2004.

Kľúčové slová

dôchodkové poistenie, dôchodok, pozostalostný dôchodok, vdovský dôchodok, sociálne poistenie.

Abstract

The paper deals with the legal regulation of the widow's pension as the benefit of the pension insurance system in the conditions of the Slovak Republic. The paper analyzes the legal conditions for entitlement to a widow's pension and the legal conditions for payment of a widow's pension. Author pays attention to the issue of loss of the entitlement to a widow's pension and to the issue of loss of the entitlement to a benefit payment. The paper analyzes the conditions for entitlement to a widow's pension and the conditions for payment according to the current legislation of § 74 and § 75 of Act no. 461/2003 Coll. on social insurance, that is, in cases where the widow's husband died after 1 January 2004.

Key words

pension insurance, pension, survivor's pension, widow's pension, social insurance

Úvod

Vdovský dôchodok je jednou z dôchodkových dávok, teda dávok zo systému dôchodkového poistenia.¹ V rámci tohto systému patrí do skupiny pozostalostných dôchodkov, kam patrí aj vdovecký dôchodok a sirotsky dôchodok. Pozostalostné dôchodky môžu byť priznávané len pozostalým osobám po zomretom poistencovi: ak ide o pozostalého manžela, môže byť priznaný vdovský dôchodok/vdovecký dôchodok a ak ide o pozostalé dieťa, môže byť priznaný sirotsky dôchodok. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o sociálnom poistení) už v rámci ustanovení o osobnom rozsahu dôchodkového poistenia ustanovuje, že nárok na dôchodkové dávky má aj manžel, resp. manželka a nezaopatrené dieťa po fyzických osobách, ktoré patria do okruhu povinne dôchodkovo poistených osôb, po osobách dobrovoľne dôchodkovo poistených a po poberateľoch starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a invalidného dôchodku.² K 31. júlu 2019 bolo Sociálnou poisťovňou vyplácaných 292 503 vdovských dôchodkov.³ Príspevok analyzuje podmienky nároku na vdovský dôchodok a jeho výplatu podľa súčasnej právnej úpravy § 74 a § 75 zákona o sociálnom poistení, teda v prípadoch, že manžel vdovy zomrel po 1. januári 2004.

Podmienky nároku na vdovský dôchodok

Popri základnej podmienke nároku na vdovský dôchodok, ktorou je sociálna udalosť, resp. chránená sociálna udalosť – úmrtie manžela, môžeme rozdeliť ostatné podmienky nároku na vdovský dôchodok do dvoch skupín: podmienky nároku na strane oprávnenej na dávku a podmienky na strane zomretého poistenca. Podmienkou nároku na strane oprávnenej na vdovský

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA reg. č. 1/0908/17 pod názvom „Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy – nové výzvy pre politiku trhu práce (právny a ekonomický pohľad).“

² Pozri § 15 ods. 6 zákona o sociálnom poistení.

³ Počet vyplácaných dôchodkov [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/pocet-vyplacanych-dochodkov--v-mesiacoch-/3150s>>.

dôchodok je jej postavenie ako manželky zomretého poistenca (manželský vzťah). Podmienkou nároku na strane zomretého poistenca je splnenie niektorej z alternatív: manžel bol ku dňu smrti poberateľom starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, manžel mal nárok na predčasný starobný dôchodok alebo ku dňu smrti získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok, alebo splnil podmienky nároku na starobný dôchodok, alebo manžel zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. V zásade ide o v rôznych alternáciách modulovanú tzv. poistnú podmienku na strane manžela, ktorý zomrel, pretože ide o podmienku predchádzajúcej účasti zomretého na dôchodkovom poistení.

Smrť manžela

Nárok na vdovský dôchodok vzniká dňom smrti manžela, ktorým je deň úmrtia uvedený v úmrtnom liste alebo ktorým je deň uvedený ako deň smrti, resp. deň, ktorý nezvestný neprežil, v právoplatnom rozhodnutí súdu o vyhlásení manžela za mŕtveho.⁴

Podmienky nároku na vdovský dôchodok na strane oprávnenej (vdovy)

Aj keď sa to javí logické, je dôležité spomenúť to, že nárok na vdovský dôchodok môže vzniknúť len manželke po zomretom poistencovi, teda manželstvo musí trvať ku dňu smrti manžela. Nárok na vdovský dôchodok má len vdova a nie rozvedená žena.⁵ Ani prípadné spolužitie pred smr-

⁴ Konanie o vyhlásenie za mŕtveho je upravené v § 220 až § 230 zákona č. 161/2015 Z. z. (Civilný mimosporový poriadok).

⁵ Najvyšší súd Slovenskej republiky k tomu uviedol v rozhodnutí spis. zn. 7 So 53/2008 zo 16. apríla 2009 (parafrázované): *Po zániku manželstva rozvodom zanikli všetky práva a povinnosti, vyplývajúce z manželstva. Z uvedeného dôvodu po smrti bývalého manžela navrhovateľky nie je navrhovateľka vdovou po ňom a nespĺňa preto základnú podmienku pre vznik nároku na vdovský dôchodok. Skutočnosť, že navrhovateľka nebola s bývalým manželom rozlúčená cirkevne, nemá vplyv na posúdenie jej nárokov podľa právnych predpisov súkromného práva, platných v čase zániku jej manželstva, ani neskôr, lebo právo cirkevné nie je právnenému poriadku Slovenskej republiky nadradené a nemá pred ním prednosť... Skutočnosť, že počas spoločného života s bývalým manželom neraz musela čeliť z jeho strany zlému zaobchádzaniu, ba až týraniu, čo riešila rozvodom ich manželstva, nemá na posúdenie splnenia nároku na vdovský dôchodok vplyv... Nárok na vdovský dôchodok podľa § 74 zákona o sociálnom poistení má len vdova a nie na rozvedená žena...* [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.nsud.sk/rozhodnutia>>.

ťou v spoločnej domácnosti nezakladá poistenke nárok na vdovský dôchodok.⁶

Avšak aj po smrti manžela trvá nárok na vdovský dôchodok len v prípade, že vdova po zomretom neuzavrela nové manželstvo. Uzatvorením nového manželstva po smrti (prvého) manžela sa v dôchodkovom poistení akoby pretrhli väzby medzi nimi a nárok na vdovský dôchodok zaniká. Nárok na vdovský dôchodok po zomretom manželovi v prípade uzatvorenia nového manželstva sa už nemôže obnoviť, a to ani v prípade, že by toto nové manželstvo zaniklo.⁷ V prípade smrti druhého (ďalšieho) manžela však môže vzniknúť manželke (dvojnásobnej, resp. viacnásobnej) vdove nárok na vdovský dôchodok po tomto manželovi.

Podmienky nároku na vdovský dôchodok na strane zomretého poistenca

Podmienkou nároku na vdovský dôchodok na strane zomretého poistenca je podľa § 74 ods. 1 zákona o sociálnom poistení splnenie niektorej z alternatív: zomretý bol poberateľom starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, zomretý mal nárok na predčasný starobný dôchodok alebo ku dňu smrti získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok, alebo splnil podmienky nároku na starobný dôchodok, alebo manžel zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. V zásade ide o alternatívne formulovanú tzv. poistnú podmienku na strane zomretého, teda podmienku predchádzajúcej účasti manžela, ktorý zomrel, na dôchodkovom poistení.

Získanie požadovaného obdobia príspevkovej (poistnej) doby alebo doby zamestnania (zárobkovej činnosti) je vo všeobecnosti, popri podmienke existencie sociálnej udalosti, základnou podmienkou nároku na väčšinu dávok zahrnutých do systému sociálneho poistenia. Táto podmienka môže mať rôzne pomenovania.⁸

⁶ Pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spis. zn. 3 So/210/2007 z 29. mája 2008 [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.nsud.sk/rozhodnutia>>.

⁷ Nárok na vdovský dôchodok po zomretom manželovi však bude trvať, ak by bolo súdom rozhodnuté, že uzatvorené manželstvo je neplatné. Podľa § 16 ods. 1 zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa manželstvo, o ktorom súd rozhodol, že je neplatné, považuje sa za neuzavreté.

⁸ Dohovor č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia [čl. 1 ods. 1 písm. f)], rovnako ako Dohovor č. 128 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach [čl. 1

Jednou z možností, ako splniť podmienky nároku na vdovský dôchodok na strane zomretého poistenca, je, že manžel bol ku dňu smrti poberateľom niektorého z priamych (základných) dôchodkov. Nárok na výplatu dávky môže vzniknúť len osobe, ktorá spĺňa podmienky nároku na dávku.⁹ Nárok na výplatu priameho dôchodku (nárok na výplatu dôchodku vyjadruje spojenie „*poberateľ dôchodku*“), t. j. nárok na výplatu starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku môže vzniknúť len osobe, ktorá spĺňa podmienky vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok. Jednou zo základných podmienok nároku na každý z uvedených základných dôchodkov je splnenie podmienky získania určitého zákonom stanoveného obdobia dôchodkového poistenia.¹⁰ Výnimkou je nárok na invalidný dôchodok, ak invalidita vznikla v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania,¹¹ alebo v prípadoch invalidného dôchodku priznaného podľa § 70 ods. 2 zákona o sociálnom poistení (tzv. invalidita v čase nezaopatrenosti alebo denného doktorandského štúdia do 26 rokov). V zásade ale zákonodarca vychádzal z toho, že ak bol zomretý manžel poberateľom niektorého z uvedených dôchodkov, bola u neho už úspešne testovaná poisťná podmienka získania potrebného obdobia dôchodkového poistenia na tento dôchodok, a preto nie je

ods. 1 písm. i)], ju nazýva „*čakacia doba*“. Nariadenie č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia ju nazýva „*dobou poistenia*“, v angl. texte „*period of insurance*“ [čl. 1 písm. t) nariadenia č. 883/2004], v texte nariadenia sa však veľakrát stretneme len s pomenovaním „*doba*“, v angl. texte „*period*“. V terminológii slovenského zákona o sociálnom poistení sa používa pojem „*obdobie poistenia*“, v právnej úprave dôchodkov sa používa konkrétnejší pojem „*obdobie dôchodkového poistenia*“. Domnievame sa, že obdobie dôchodkového poistenia, definované v zákone o sociálnom poistení, obsahovo najviac zodpovedá pojmu *doba poistenia* charakterizovanom v nariadení č. 883/2004. Tieto pomenovania vyjadrujú poisťný charakter (vecný aspekt) a časové trvanie poisťného vzťahu (časový aspekt), čo sú skutočnosti nevyhnutné na nárok na každý dôchodok.

⁹ Nie každej osobe s nárokom na dávku vzniká aj nárok na výplatu dávky. Naproti tomu každá osoba s nárokom na výplatu dávky musí spĺňať podmienky pre samotný vznik nároku na dávku. Podľa § 109 ods. 2 zákona o sociálnom poistení nárok na výplatu dávky vzniká splnením podmienok ustanovených týmto zákonom na vznik nároku na dávku, splnením podmienok nároku na jej výplatu a podaním žiadosti o priznanie alebo vyplácanie dávky.

¹⁰ Na nárok na starobný dôchodok sa vyžaduje získať najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia (§ 65 ods. 1 zákona o sociálnom poistení), na nárok na predčasný starobný dôchodok sa vyžaduje získať rovnako najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia (§ 67 ods. 1 a ods. 2 zákona o sociálnom poistení) a na nárok na invalidný dôchodok sa vyžaduje získať ku dňu vzniku invalidity počet rokov dôchodkového poistenia odstupňovaný v závislosti od veku poistenca v čase vzniku invalidity, ktorý je uvedený v § 72 tohto zákona (§ 70 ods. 1 v spojení s § 72 zákona o sociálnom poistení).

¹¹ Pozri § 72 ods. 3 zákona o sociálnom poistení.

potrebné už osobitne testovať splnenie poisťnej podmienky na nárok na nepriamy a odvodený dôchodok (vdovský/vdovecký dôchodok, resp. sirotsky dôchodok). V prípade skúmania podmienok na strane zomretého poistenca, ktorému vznikol nárok na predčasný starobný dôchodok, sa dokonca nevyžaduje, aby bol v čase svojej smrti poberateľom tohto dôchodku, postačí, ak bol predčasný starobný dôchodok v minulosti priznaný (pozri formulácia „ak mal nárok na predčasný starobný dôchodok“).¹²

Ďalšou možnosťou, ako splniť podmienky nároku na vdovský dôchodok, ktoré sa skúmajú na strane zomretého poistenca, je, že manžel ku dňu svojej smrti splnil podmienky nároku na starobný dôchodok. Táto alternatíva má pokryť aj situáciu, keď zomretý poistenec nebol poberateľom starobného dôchodku, avšak v čase svojej smrti už spĺňal podmienky nároku na starobný dôchodok (napr. o priznanie starobného dôchodku ešte nepožiadali). Opäť platí, že ak zomretý poistenec spĺňal podmienky nároku na starobný dôchodok, bola u neho splnená poisťná podmienka získania potrebného obdobia dôchodkového poistenia na tento dôchodok (15 rokov).

Inou možnosťou, ako splniť podmienky nároku na vdovský dôchodok, ktoré sa skúmajú na strane zomretého poistenca, je, že manžel ku dňu svojej smrti získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok. Cieľom zákonodarcu v tejto skutkovej podstate je zakotviť nárok na vdovský dôchodok aj po manželovi, ktorý v čase svojej smrti ešte nedovršil dôchodkový vek a ani nebol poberateľom žiadneho priameho dôchodku. V tomto prípade sa poberá vdovský dôchodok po poistencovi, ktorý v čase svojej smrti ešte nedovršil dôchodkový vek a ani nebol poberateľom žiadneho priameho dôchodku, avšak ku dňu svojej smrti získal potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia na fiktívny invalidný dôchodok (poistenec sa stal invalidným v momente svojej smrti). Vo väčšine prípadov sa na nárok na invalidný dôchodok vyžaduje kratšie obdobie ako na nárok na starobný dôchodok, pretože na rozdiel od starobného poistenia je invalidné poistenie poistením rizika.¹³ Počet rokov dôchodkového poistenia na vznik nároku na invalidný dôchodok poistenca vo veku do 20 rokov je menej ako

¹² Dôvodom takto formulovanej právnej úpravy je skutočnosť, že výplata priznaného predčasného starobného dôchodku môže byť za určitých okolností zastavená (súbeh so zárobkovou činnosťou). Ak by zákonodarca formuloval splnenie podmienky nároku na pozostalostné dôchodky na strane zomretého podmienkou poberania predčasného starobného dôchodku (podobne ako to je u zomretého poberateľa starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku), z tejto definície by vylúčil zomreté osoby s priznaným, avšak nevyplácaným predčasným starobným dôchodkom.

¹³ VESELÝ, J. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. Praha: Linde, 2013, s. 87.

jeden rok,¹⁴ nad 20 rokov do 24 rokov je najmenej jeden rok,¹⁵ nad 24 rokov do 28 rokov je najmenej dva roky, nad 28 rokov do 34 rokov je najmenej päť rokov, nad 34 rokov do 40 rokov je najmenej osem rokov, nad 40 rokov do 45 rokov je najmenej 10 rokov, nad 45 rokov je najmenej 15 rokov.

Poslednou možnosťou, ako splniť podmienky nároku na vdovský dôchodok, ktoré sa skúmajú na strane zomretého poistenca, je, že manžel zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Dôvodom takejto úpravy je zaiste skutočnosť, že poistenec, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania (z dôvodov súvisiacich s pracovným procesom), teda v dôsledku činnosti previazanej s trvaním dôchodkového poistenia, *de facto* „v dôsledku postupného plnenia poistnej podmienky počtu rokov na nárok na invalidný dôchodok“. Z uvedených dôvodov by preto nebolo v prípade úmrtia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania odôvodnené nepriznať vdovský dôchodok z dôvodu nezískania celého požadovaného obdobia dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok. Je totiž pravdepodobné, že tento poistenec by požadované obdobie dôchodkového poistenia získal, ak by naďalej mohol zotrvať v pracovnom procese, ktorý bol náhle prerhnutý pracovným úrazom/chorobou z povolania.¹⁶

Trvanie nároku na výplatu vdovského dôchodku

Aj keď bol vdovský dôchodok priznaný, neznamená to, že je táto dávka vyplácaná po celú dobu existencie nároku na dávku. Je potrebné rozlišovať medzi nárokom na vdovský dôchodok a nárokom na výplatu vdovského dôchodku. Pritom platí, že nárok na výplatu dávky je bezpodmienečne naviazaný na existenciu samotného nároku na dávku. Opačne to však neplatí, teda môže nastať situácia, že priznaný vdovský dôchodok sa po určité obdobie nevypláca (hovoríme o zastavení výplaty vdovského dôchodku alebo o zániku nároku na výplatu vdovského dôchodku). V prípade, že sa vdovský dôchodok vypláca, hovoríme o trvaní nároku na výplatu vdovského dôchodku. Pokiaľ však nezanikol samotný nárok na vdovský dôchodok, môže byť po zastavení

¹⁴ Menej ako jeden rok znamená aspoň jeden deň obdobia dôchodkového poistenia.

¹⁵ Poistenec, ktorý už dovŕšil 24 rokov, potrebuje získať najmenej dva roky obdobia dôchodkového poistenia.

¹⁶ K pracovnému úrazu a chorobe z povolania pozri § 8 zákona o sociálnom poistení.

jeho výplaty, neskôr v priebehu času, výplata vdovského dôchodku opätovne obnovená.

Podľa § 74 ods. 2 zákona o sociálnom poistení má vdova nárok na výplatu vdovského dôchodku počas jedného roka od smrti manžela. Toto obdobie umožňuje na určitý čas vdove doplniť chýbajúci príjem, ktorý prinášal do rodiny za života manžela. Po uplynutí tohto obdobia v zásade nárok na výplatu vdovského dôchodku zaniká, ibaže by nastali určité skutočnosti. Ide o skutočnosti taxatívne vymenované v § 74 ods. 3 zákona o sociálnom poistení: starostlivosť o nezaopatrené dieťa, invalidita z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, vychovanie aspoň troch detí, dovŕšenie veku 52 rokov a vychovanie dvoch detí, dovŕšenie dôchodkového veku. Tieto skutočnosti znemožňujú (invalidita, dovŕšenie dôchodkového veku), resp. oslabujú (starostlivosť o nezaopatrené dieťa) alebo oslabovali schopnosť vdovy vykonávať zárobkovú činnosť (výchova detí).¹⁷

V prípade, že niektorá z týchto skutočností trvá aj po uplynutí jedného roka od smrti manžela, potom sa vdovský dôchodok vypláca kontinuálne, a to po celú dobu trvania uvedenej skutočnosti. Nárok na výplatu vdovského dôchodku vzniká kedykoľvek aj po uplynutí jedného roka od smrti manžela, ak nastane existencia niektorej z uvedených skutočností (alternatívne stačí spĺňať jednu z nich). V ďalšom texte si tieto skutočnosti rozoberieme podrobnejšie.

Starostlivosť o nezaopatrené dieťa a nárok na výplatu vdovského dôchodku

Nárok na výplatu vdovského dôchodku trvá po celú dobu starostlivosti o nezaopatrené dieťa. Pre správne posúdenie splnenia tejto podmienky na účely ďalšej výplaty vdovského dôchodku je dôležité chápať, v akom príbuzenskom vzťahu musí byť dieťa smerom k vdove a k zomretému poistencovi a tiež si

¹⁷ Podľa zákona o sociálnom poistení v znení účinnom do 31. júla 2006 medzi tieto skutočnosti patrili len starostlivosť o nezaopatrené dieťa, invalidita z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a dovŕšenie dôchodkového veku. Od 1. augusta 2006 patrí nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku aj vdove, ktorá vychovala aspoň tri deti alebo ktorá dovŕšila vek 52 rokov a vychovala dve deti. Pozri zmenu na základe čl. 1 bod 46 zákona č. 310/2006 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ozrejniť, aké dieťa sa považuje za nezaopatrené.¹⁸ Zákon o sociálnom poistení nedáva odpoveď, čo sa považuje za starostlivosť o dieťa na tieto účely, čo by mohlo spôsobovať určité aplikačné ťažkosti najmä v prípade posúdenia starostlivosti o plnoleté nezaopatrené deti.¹⁹

Vzťah vdovy, zomretého a dieťaťa

Zákon o sociálnom poistení uvádza, že na tieto účely považuje za nezaopatrené dieťa také dieťa, ktoré má po zomretom rodičovi nárok na sirotsky dôchodok. Nárok na sirotsky dôchodok môže vzniknúť len dieťaťu po zomretom poistencovi, ktorý bol pred smrťou jeho rodičom alebo osvojiteľom. Osvojenie dieťaťa má v oblasti dôchodkových nárokov rovnaké účinky ako rodičovstvo, teda nárok na sirotsky dôchodok môže vzniknúť nezaopatrenému dieťaťu po svojom osvojiteľovi za rovnakých podmienok ako po svojom rodičovi. Ovdovená matka starajúca sa o dieťa, ktorého rodičom bol zomretý manžel alebo ktoré bolo osvojené zomretým manželom, má počas tejto starostlivosti nárok na výplatu vdovského dôchodku, aj keby nešlo o jej vlastné dieťa, resp. ňou osvojené dieťa. Dôležitý je v tomto prípade vzťah medzi zomretým manželom a dieťaťom, o ktoré sa vdova stará.

Na účely uznania starostlivosti o dieťa na nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku sa za dieťa považuje aj dieťa, ktoré bolo v rodine zomretého vychovávané, ak ide o vlastné dieťa alebo osvojené dieťa vdovy, alebo ak bolo dieťa vdove alebo zomretému manželovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu počas trvania manželstva. V tomto prípade nemusí ísť o vlastné dieťa zomretého

¹⁸ Legálna definícia nezaopatreného dieťaťa na účely splnenia podmienky nároku na trvanie výplaty vdovského dôchodku z dôvodu starostlivosti o takéto dieťa, uvedená v § 74 ods. 4 zákona o sociálnom poistení, neodkazuje na legálnu definíciu samotného pojmu nezaopatreného dieťaťa v sociálnom poistení. Táto definícia smeruje skôr k určeniu vzťahov medzi vdovou, zomretým manželom počas jeho života a dieťaťom. Definícia nezaopatreného dieťaťa v sociálnom poistení, uvedená v § 9 zákona o sociálnom poistení, smeruje k vymedzeniu okruhu osôb, ktorým patrí status nezaopatreného dieťaťa.

¹⁹ V praxi však Sociálna poisťovňa podľa našich informácií podmienku starostlivosti na účely výplaty vdovského dôchodku podrobnejšie neskúma. Sociálna poisťovňa uvádza, že na spísanie žiadosti o priznanie vdovského dôchodku sú potrebné v tomto smere len tieto doklady: rodné listy detí, prípadne rozhodnutie príslušného orgánu, na základe ktorého bolo dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov a v prípade úmrtia dieťaťa pred dosiahnutím 18. roku veku aj úmrtný list alebo výpis z matriky. Ak dieťa bolo v starostlivosti inej osoby alebo ústavu, je potrebné predložiť aj doklad preukazujúci trvanie takéhoto obdobia. Vdovský dôchodok (web Sociálnej poisťovne) [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/vdovsky-dochodok/1289s>>.

manžela alebo o dieťa, ktoré bolo osvojené zomretým manželom. Postačuje splnenie predpokladu, že dieťa bolo v rodine založenej manželstvom počas trvania života zomretého vychovávané na základe toho, že išlo o vlastné dieťa vdovy, resp. osvojené dieťa vdovy alebo išlo o dieťa vdove alebo zomretému manželovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.

Nezaopatrenosť dieťaťa

Okrem podmienky špecifického príbuzenského vzťahu dieťaťa k zomretému musí byť takéto dieťa nezaopatrené, teda musí spĺňať definíciu nezaopatreného dieťaťa podľa § 9 zákona o sociálnom poistení. Legálna definícia pojmu nezaopatrené dieťa v sociálnom poistení je formulovaná pozitívnu a negatívnu enumeráciou, t. j. zákon o sociálnom poistení vymedzuje okruh osôb, ktoré sú považované za nezaopatrené dieťa a zároveň aj negatívne vymedzuje skupiny osôb, ktoré toto postavenie za žiadnych okolností mať nemôžu.

Okruh osôb, ktoré majú status nezaopatreného dieťaťa

1. Nezaopatrené dieťa na účely sociálneho poistenia je predovšetkým dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky. Z uvedeného vyplýva, že za nezaopatrené dieťa sa budú na účely nároku na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku považovať jednak všetky deti v predškolskom veku, ktoré ešte nezačali plniť povinnú školskú dochádzku, jednak všetky deti, ktoré povinnú školskú dochádzku plnia, a to až do jej skončenia. Povinná školská dochádzka je vymedzená v zákone o výchove a vzdelávaní (školský zákon).²⁰ Povinná školská dochádzka je v zásade desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku. Školský rok sa začína 1. septembra a končí sa 31. augusta nasledujúceho kalendárneho roka.²¹ Z toho vyplýva, že jednou z možných skutočností, ktoré majú za následok zánik nároku na výplatu vdovského dôchodku, môže byť ukončenie povinnej školskej dochádz-

²⁰ Ustanovenie § 9 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení odkazuje na vymedzenie povinnej školskej dochádzky v súčasnosti zrušenom zákone č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov. Na základe analógie *iuris* sa preto na účely vymedzenia okruhu osôb so statusom nezaopatreného dieťaťa používa vymedzenie povinnej školskej dochádzky v zákone č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

²¹ Školský rok je obdobím odlišným od kalendárneho roka (školský rok od 1. septembra do 31. augusta nasledujúceho roka. Pozri § 150 ods. 1 školského zákona.

ky dieťaťa. Po skončení povinnej školskej dochádzky sa totiž už osirelé dieťa nemusí považovať za nezaopatrené dieťa, s čím je spojený zánik nároku na výplatu sirotského dôchodku a môže s tým byť tiež spojený zánik nároku na výplatu vdovského dôchodku matky, ktorá sa o dieťa stará. Zánik nároku na výplatu pozostalostných dôchodkov v týchto prípadoch nastáva ku koncu školského roka, teda do 31. augusta:

- a) u 16-ročného žiaka, t. j. žiaka, ktorý už dovŕšil k 31. augustu vek 16 rokov,
- b) u žiaka vo veku menej ako 16 rokov, ktorý k 31. augustu absolvoval 10 rokov plnenia školskej dochádzky.

2. Nezaopatrené dieťa na účely sociálneho poistenia je ďalej aj dieťa po skončení povinnej školskej dochádzky, najdlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku, ak sa sústavne pripravuje na povolanie. Sústavná príprava na povolanie na účely sociálneho poistenia je vymedzená v ustanovení § 10 zákona o sociálnom poistení. Sústavná príprava na povolanie je v sociálnom poistení v zásade štúdiom na strednej škole po skončení povinnej školskej dochádzky a štúdiom na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa. Nárok na výplatu vdovského dôchodku trvá teda aj v období, počas ktorého dieťa študuje na strednej škole²² alebo na vysokej škole²³ až do

²² Sústavná príprava na povolanie sa končí žiakovi strednej školy spôsobom ustanoveným v školskom zákone najmä záverečnou skúškou, maturitnou skúškou, záverečnou pomaturitnou skúškou, absolventskou skúškou (skončenie riadnym spôsobom). Pozri § 10 ods. 3 písm. a) zákona o sociálnom poistení v spojení s § 72 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa školského zákona však žiakom prestáva byť aj žiak, ktorý zanechá štúdium, ktorému nebolo povolené opakovať ročník alebo záverečnú skúšku, maturitnú skúšku, záverečnú pomaturitnú skúšku alebo absolventskú skúšku, alebo ktorý je zo štúdia vylúčený. V prípade, že žiakovi bolo štúdium prerušené, prestáva byť žiakom po dobu prerušenia štúdia. Pozri § 92 školského zákona. Okrem toho sa za sústavnú prípravu na povolanie rovnocenne považujú aj obdobie bezprostredne nadväzujúce na skončenie štúdia na strednej škole, najdlhšie do konca školského roka (do 31. augusta), v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole, obdobie po skončení posledného ročníka strednej školy do vykonania skúšky, najdlhšie však do konca školského roka (do 31. augusta), v ktorom malo byť štúdium riadne skončené. Pozri § 10 ods. 4 písm. a) a písm. c) zákona o sociálnom poistení.

²³ Sústavná príprava na povolanie u študenta vysokej školy je podrobnejšie upravená v zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (vysokoškolský zákon). Študent prestáva byť študentom odo dňa skončenia štúdia alebo odo dňa prerušenia štúdia. Dňom skončenia štúdia riadnym spôsobom je deň, keď je splnená posledná z podmienok predpísaných na riadne skončenie štúdia daného študijného programu. Okrem riadneho skončenia štúdia sa štúdium skončí aj zanechaním štúdia, neskončením štúdia v určenom termíne, vylúčením zo štúdia pre nesplnenie požiadaviek, ktoré vyplývajú zo študijného programu a zo študijného poriadku vysokej školy, ďalej vy-

získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa. Okrem toho sa rovnocenne považujú za sústavnú prípravu na povolanie aj obdobia iného štúdia alebo výučby, ak sú svojím rozsahom a úrovňou podľa rozhodnutia Ministerstva školstva Slovenskej republiky postavené na roveň štúdia na školách.²⁴

Prerušenie štúdia na strednej škole alebo prerušenie štúdia na vysokej škole, rovnako skončenie štúdia na vysokej škole iným ako riadnym spôsobom, prípadne dlhšia pauza medzi skončením štúdia na strednej škole a začiatkom štúdia na vysokej škole (napr. zápis na vysokú školu nenadväzuje na skončenie štúdia na strednej škole), majú za následok zánik nároku na výplatu sirotského dôchodku a môžu mať za následok aj zánik nároku na výplatu vdovského dôchodku. Žiak/študent totiž prestáva byť žiakom/študentom (a teda aj prestáva byť považovaný za nezaopatrené dieťa) odo dňa skončenia štúdia alebo odo dňa prerušenia štúdia. Dňom, ktorým dieťa prestalo byť nezaopatreným dieťaťom, zaniká tejto osobe nárok na výplatu sirotského dôchodku a matke, ktorá sa o neho stará, môže zaniknúť nárok na výplatu vdovského dôchodku. Nárok na výplatu pozostalostných dôchodkov sa obnoví odo dňa, ktorým dieťa znovu začalo byť nezaopatreným dieťaťom (znovu nadobudlo status žiaka/študenta).²⁵

3. Nezaopatrené dieťa na účely sociálneho poistenia je ďalej aj dieťa po skončení povinnej školskej dochádzky, najdlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku, ktoré sa pre chorobu a stav, ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť podľa prílohy č. 2 zákona o sociálnom poistení, nemôže sústavne pripravovať na povolanie alebo nemôže vykonávať zárobkovú činnosť, alebo pre dlhodo-

lúčením zo štúdia za disciplinárny priestupok, alebo zrušením študijného programu, ak študent neprijme ponuku vysokej školy pokračovať v štúdiu iného študijného programu. Ku skončeniu štúdia na vysokej škole pozri § 69 ods. 2 vysokoškolského zákona odkazujúci na § 65 a § 66 vysokoškolského zákona. Okrem toho sa za sústavnú prípravu na povolanie rovnocenne považujú aj tzv. medziobdobia: medziobdobie od skončenia štúdia na strednej škole do zápisu na štúdium na vysokú školu, za podmienky, že zápis na vysokoškolské štúdium je vykonaný v kalendárnom roku, v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole; a tiež medziobdobie od získania vysokoškolského vzdelania prvého stupňa do zápisu na vysokoškolské štúdium druhého stupňa za podmienky, že zápis na vysokoškolské štúdium druhého stupňa bol vykonaný do konca kalendárneho roka, v ktorom bolo získané vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. Pozri § 10 ods. 4 písm. b) a písm. d) zákona o sociálnom poistení.

²⁴ Uvedené v § 10 ods. 5 zákona o sociálnom poistení.

²⁵ Pozri § 76 ods. 3 tretia a štvrtá veta zákona o sociálnom poistení. Analogicky platí aj pre zastavenie a obnovenie výplatu vdovského dôchodku.

bo nepriaznivý zdravotný stav je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie, alebo je neschopné vykonávať zárobkovú činnosť.²⁶

Okruh osôb, ktoré nemôžeme považovať za nezaopatrované dieťa v sociálnom poistení

Za nezaopatrované dieťa nemôžeme považovať osoby, ktoré už dovŕšili 26 rokov, ďalej osoby, ktoré získali vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a napokon osoby, ktoré poberajú invalidný dôchodok s určenou mierou poklesu nad 70 %.

Dosiahnutie veku 26 rokov

Zákon o sociálnom poistení časovo ohraničuje trvanie statusu nezaopatrovaného dieťaťa dosiahnutím veku 26 rokov. Po dosiahnutí tohto veku osoba stráca postavenie nezaopatrovaného dieťaťa (ak ho ešte mala) a už nikdy nemôže toto postavenie nadobudnúť. Ak sa vdovský dôchodok vypláca z dôvodu starostlivosti o nezaopatrované dieťa a zároveň platí, že nezaopatrovaným dieťaťom môže byť osoba najviac do dosiahnutia veku 26 rokov, potom z toho vyplýva, že vdovský dôchodok (obdobne ako sirotský dôchodok) sa bude vyplácať z uvedeného dôvodu najviac do dosiahnutia veku 26 rokov dieťaťa.

Získanie vysokoškolského vzdelania druhého stupňa

Nezaopatrovaným dieťaťom nemôže byť osoba, ktorá už získala vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a bol jej priznaný akademický titul podľa zákona o vysokých školách.²⁷ Ak osoba získala vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, prestáva mať postavenie nezaopatrovaného dieťaťa. Nárok na výplatu vdovského dôchodku z dôvodu starostlivosti o takúto osobu už nikdy opätovne nevznikne, bez ohľadu na to, či táto osoba ďalej študuje na ďalšej vysokej škole. Zákon o sociálnom poistení tak nepriznáva postavenie neza-

²⁶ Dlhodobou nepriaznivý zdravotný stav nezaopatrovaného dieťaťa je choroba a stav uvedené v prílohe č. 2 zákona o sociálnom poistení, ktoré podľa poznatkov lekárskej vedy majú trvať alebo trvajú dlhšie ako jeden rok a ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť podľa tejto prílohy.

²⁷ Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

opatreného dieťaťa v tomto prípade ani študujúcim osobám mladším ako 26 rokov veku.

Poberanie invalidného dôchodku s mierou poklesu nad 70 %

Nezaopatreným dieťaťom nemôže byť ani osoba, ktorá je poberateľom invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. Následkom súčasnej právnej úpravy [§ 74 ods. 3 písm. a) v spojení s § 9 ods. 3 písm. b) zákona o sociálnom poistení] je skutočnosť, že vdova starajúca sa o dieťa, ktoré je poberateľom invalidného dôchodku s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, v súčasnosti nemá z dôvodu starostlivosti nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku, pretože tento nárok je podmienený starostlivosťou o nezaopatrené dieťa. Naproti tomu ovdovené matky zdravého dieťaťa, ktoré sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom, majú aj rok po smrti manžela nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku a dieťa má nárok na sirotský dôchodok.

Súčasná právna úprava akoby vychádzala z toho, že v prípade rodiny s jedným žijúcim rodičom a dieťaťom do 26 rokov, ktoré je poberateľom invalidného dôchodku s mierou poklesu nad 70 %, postačuje iba tento invalidný dôchodok a že členovia tejto rodiny nemajú mať nárok na sirotský dôchodok (dieťa) a v zásade ani nárok na výplatu vdovského dôchodku po uplynutí jedného roka po smrti manžela (preživšia matka). Podľa údajov Sociálnej poisťovne k 31. júlu 2019 bola priemerná výška invalidného dôchodku s mierou poklesu nad 70 % vo výške 379,46 EUR.²⁸

Táto právna úprava nezohľadňuje zásluhovosť v sociálnom poistení. Zásluhovosť pri pozostalostných dôchodkoch by sa mala uplatňovať aj v tom, že nárok na pozostalostný dôchodok by sa mal odvodzovať od splnenia podmienok nároku na dôchodok zo strany zomretého manžela (vdovecký dôchodok/vdovský dôchodok) alebo rodiča (sirotský dôchodok).²⁹ Napríklad aj suma pozostalostných dôchodkov sa odvodzuje od sumy skutočného alebo fiktívneho dôchodku zomretého.³⁰ Táto právna úprava však dostatočne nezohľadňuje predchádzajúce príspevkové povinnosti zomretého rodiča/manžela. Pozostalostné dôchodky majú aspoň čiastočne kompenzovať žijú-

²⁸ Priemerná výška vyplácaných dôchodkov. [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/646/1614s>>.

²⁹ Pozri § 74 ods. 1 a § 76 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

³⁰ Pozri § 75 a § 77 zákona o sociálnom poistení.

cej najbližšej rodine skutočnosť, že zomretý manžel/rodič platil príspevky do systému dôchodkového poistenia, avšak nárok na dôchodok mu nevznikol v podstate preto, že zomrel, resp. dôchodok poberal len určitý obmedzený čas do svojej smrti.³¹ Táto právna úprava neumožňuje naplňovať ani ochrannú funkciu pozostalostných dôchodkov. Rodine zomretého chýba príjem po zomretom manželovi/rodičovi. Tento chýbajúci príjem je aspoň čiastočne nahradený pozostalostným dôchodkom vyplácaným v období 1 roka po smrti manžela (vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok) alebo počas obdobia trvania nezaopatrenosti dieťaťa, teda počas plnenia povinnej školskej dochádzky alebo ďalšej sústavnej prípravy na povolanie (sirotský dôchodok i vdovský/vdovecký dôchodok po uplynutí 1 roka od smrti manžela). Táto právna úprava tak nechráni rodiny s jedným rodičom a dieťaťom s invaliditou s mierou poklesu o viac ako 70 %, ktoré patria medzi najzraniteľnejšie v rámci sociálneho systému. Domnievame sa preto, že je potrebné do budúcnosti prostredníctvom legislatívnej zmeny za nezaopatrované dieťa považovať aj dieťa – poberateľa invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, najdlhšie však do dovŕšenia 26 rokov veku, ako je to u ostatných nezaopatrených detí.

Nadobudnutie a strata postavenia nezaopatreného dieťaťa a nárok na výplatu vdovského dôchodku

V praxi sa môže stávať, že dieťa síce prestalo byť nezaopatreným dieťaťom, avšak v budúcnosti môže toto postavenie opätovne nadobudnúť, v týchto prípadoch sa opätovne obnoví aj výplata pozostalostných dôchodkov (napr. začne opätovne študovať na strednej alebo vysokej škole, pokračuje v prerušenom štúdiu, jeho štúdium sa začne považovať na základe rozhodnutia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky za rovnocenné sústavnej príprave na povolanie atď.).

Osoba môže znovu nadobudnúť postavenie nezaopatreného dieťaťa aj na základe skutočnosti, že už nie je poberateľom invalidného dôchodku s mierou poklesu nad 70 % (napríklad v prípade, že mu bola na základe lekárskeho posudku znížená stanovená miera poklesu schopnosti vykonávať zárob-

³¹ Zásluhovosť sa prejavuje napríklad aj v tom, že po tom istom poistencovi nesmie úhrn sumy pozostalostných dôchodkov presiahnuť 100 % dôchodkovej dávky zomretého poistenca (vrátane každoročnej valorizácie), na ktorú mal alebo by bol mal nárok ku dňu smrti. Pozri § 81 ods. 6 zákona o sociálnom poistení.

kovú činnosť alebo táto osoba požiadala o zastavenie výplaty invalidného dôchodku).

Invalidita s mierou poklesu o viac ako 70 % a nárok na výplatu vdovského dôchodku

Nárok na výplatu vdovského dôchodku trvá aj vtedy, ak je vdova invalidná s určenou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. Posudzovanie na účely invalidity patrí do lekárskej posudkovej činnosti dôchodkového poistenia. Túto činnosť vykonávajú v Slovenskej republike posudkoví lekári sociálneho poistenia, ktorí sú odbornými zamestnancami Sociálnej poisťovne. Posudkový lekár pri výkone lekárskej posudkovej činnosti spolupracuje s praktickým lekárom, ošetrovateľom a s revíznym lekárom zdravotnej poisťovne.³² Odborný posudok posudkového lekára je podkladom pre rozhodnutie o invalidnom dôchodku a o jeho sume. Náležitosti lekárskeho posudku o invalidite nie sú v zákone upravené. Posudkoví lekári vychádzajú z lekárskeho správ a údajov zo zdravotnej dokumentácie zdravotníckych zariadení a komplexných funkčných vyšetrení. Posudkový lekár je kompetentný a zo zákona oprávnený rozhodnúť, či poistenec – žiadateľ o invalidný dôchodok je, alebo nie je invalidný, aká je jeho miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou osobou.³³ Zo strany posudkového orgánu je dôležité náležite a precízne odôvodniť posudkové závery o intenzite hlavného zdravotného postihnutia, vedľajších zdravotných postihnutí, ako aj dátume vzniku invalidity.³⁴

Je potrebné zdôrazniť, že nárok na výplatu vdovského dôchodku patrí aj vtedy, ak je vdova invalidná s určenou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, avšak nemá nárok na invalidný dôchodok (napr. pre nesplnenie podmienky získania potrebného poistného obdobia).

Takisto podotýkame, že nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku patrí len invalidnej vdove s mierou poklesu o viac ako 70 %, invalidita s mierou poklesu nižšou ako 71 % nepodmieňuje nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku.

³² Pozri § 153 ods. 8 zákona o sociálnom poistení.

³³ Pozri § 153 ods. 3 a ods. 5 zákona o sociálnom poistení.

³⁴ Pozri napr. rozhodnutie NSS ČR spis. zn. 4 Ads 28/2009 – 69 z 29. septembra 2009. [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <<http://www.nssoud.cz>>.

O invalidite všeobecne platí, že môže trvať rôzne dlhý čas, môže mať charakter trvalého stavu alebo sa môže meniť, môže sa zlepšiť, prípadne zhoršiť.³⁵ Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav na účely invalidity sa posúdi opätovne, ak sa predpokladá zmena vo vývoji zdravotného stavu a zmena schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.³⁶ V prípade, že je opätovne posudzovaný zdravotný stav na účely invalidity u poberateľa invalidného dôchodku, posudkový lekár vypracuje opätovne odborný lekársky posudok. Výsledkom posúdenia môže byť, že poistenec je naďalej invalidný, pričom sa nezmenila výsledná miera poklesu, tiež, že poistenec je naďalej invalidný, avšak došlo k zmene výslednej miery poklesu tak, že výsledná miera poklesu sa k stanovenému dátumu zvýšila alebo znížila, prípadne, že poistenec už nie je invalidný. V prípade, že na základe posudku je vdove znížená výsledná miera poklesu pod 71 %, potom okrem prepočítania sumy invalidného dôchodku zároveň zaniká tejto invalidnej vdove nárok na výplatu vdovského dôchodku doteraz vyplácaného z dôvodu ťažkej invalidity. Naopak v prípade zvýšenia výslednej miery poklesu nad 70 % môže vdove vzniknúť opätovne nárok na výplatu vdovského dôchodku.

Vychovanie troch detí a nárok na výplatu vdovského dôchodku

Nárok na výplatu vdovského dôchodku patrí aj vtedy, ak vdova vychovala tri alebo viac detí. V prípade splnenia tejto podmienky už nárok na výplatu vdovského dôchodku trvá až do smrti vdovy, samozrejme, za predpokladu, že vdova neuzavrie nové manželstvo (čo spôsobuje zánik samotného nároku na vdovský dôchodok). Ide teda o podmienku, ktorej splnenie je dokonané a nie je potrebné jej existenciu opakovane preukazovať (napr. na rozdiel od alternatívnej podmienky starostlivosti o nezaopatrené dieťa).

Pre posúdenie splnenia podmienky výchovy troch detí je potrebné poznať, čo sa rozumie pod pojmom vychovanie dieťaťa na účely výplaty vdov-

³⁵ Pozri k tomu aj rozhodnutie NSS ČR spis. zn. 3 Ads 7/2003-42 zo 7. augusta 2003 (publikovaného tiež ako 198/2004 Sb. NSS): *Dôvodom zániku plnej invalidity nemusí byť vždy len zlepšenie zdravotného stavu, ale aj stabilizácia zdravotného stavu, lebo sama stabilizácia dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu spojená s adaptáciou človeka na situáciu vyvolanú zdravotným postihnutím môže viesť k obnoveniu pracovnej schopnosti vo vymedzenom rozsahu.* [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <<http://www.nssoud.cz>>.

³⁶ Pozri § 71 ods. 10 zákona o sociálnom poistení.

ského dôchodku. Tento pojem vyložil Najvyšší súd Slovenskej republiky tak, že: „*Pokiaľ zákon o sociálnom poistení výslovne neupravuje, čo treba rozumieť pod pojmom ‚vychovať dieťa‘ pre účely nároku na výplatu vdovského dôchodku, potom nie je namieste hľadať definíciu uvedeného pojmu v iných zákonoch upravujúcich inú oblasť právnych vzťahov, pokiaľ sám zákon o sociálnom poistení uvedený pojem (aj keď pre účely iných ustanovení tohto zákona) vysvetľuje, resp. upravuje, podľa ktorých predpisov je potrebné tento pojem posudzovať [...] s poukazom na ust. § 258 zákona treba pre nedostatok inej úpravy výchovu dieťaťa posúdiť podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004.*“³⁷

Podľa právneho názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky je teda potrebné výchovu dieťaťa na účely vdovského/vdoveckého dôchodku posúdiť podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004. V zmysle uvedeného sa podmienka výchovy dieťaťa považuje za splnenú vtedy, keď sú splnené podmienky výchovy dieťaťa podľa v súčasnosti už zrušenej vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

V zmysle § 15 tejto vyhlášky je podmienka výchovy dieťaťa splnená, ak sa žena osobne stará alebo sa starala o dieťa vo veku do dosiahnutia plnoletosti aspoň po dobu 10 rokov.³⁸ V prípade, že sa žena ujala výchovy dieťaťa až po dosiahnutí ôsmeho roka jeho veku, je podmienka výchovy dieťaťa splnená, ak sa žena osobne stará alebo sa starala o dieťa do dosiahnutia plnoletosti aspoň po dobu piatich rokov. Do potrebnej doby tejto starostlivosti o dieťa sa započítava aj doba, počas ktorej sa žena nemohla o dieťa osobne starať pre chorobu alebo pretože dieťa bolo zo zdravotných dôvodov v ústavnej starostlivosti. Podmienka výchovy dieťaťa sa považuje za splnenú tiež, ak sa žena starala o dieťa od jeho narodenia do jeho úmrtia, pokiaľ dieťa zomrelo po dosiahnutí šiestich mesiacov veku, aj keď nie je splnená podmienka predpísanej

³⁷ Pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. 4 So 101/2008 z 26. februára 2009. [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.nsud.sk/rozhodnutia>>. Pozn. autora: § 258 zákona o sociálnom poistení určuje, že výchova dieťaťa na účely určenia zníženého dôchodkového veku žien v období od 1. januára 2004 do 31. decembra 2014 podľa § 65 ods. 4 až 8 sa posudzuje podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004. Podľa tohto rozhodnutia je potrebné vykladať pojem výchova dieťaťa analogicky aj na účely posúdenia podmienky na nárok na výplatu vdovského dôchodku, ak nie je iná právna úprava.

³⁸ To znamená, že sa žena osobne stará alebo sa starala o dieťa do dosiahnutia veku 18 rokov, prípadne do dňa uzavretia manželstva, ak dieťa uzavrelo manželstvo skôr. Na účely kladného posúdenia nároku na výplatu vdovského dôchodku postačuje, že dieťa bolo vdovou vychovávané aspoň po dobu 10 rokov, nie je potrebné, aby sa vdova starala o dieťa celé obdobie od narodenia až do dosiahnutia plnoletosti.

dĺžky starostlivosti. Podmienka výchovy dieťaťa sa považuje za splnenú tiež, ak sa žena starala o dieťa aspoň posledné tri roky pred dosiahnutím veku určeného pre vznik nároku na starobný dôchodok.

V praxi sa podmienka výchovy preukazuje vyhlásením v žiadosti o vdovský dôchodok alebo čestným vyhlásením vdovy.

Dovršenie 52 rokov spojené s vychovaním dvoch detí a nárok na výplatu vdovského dôchodku

Nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku patrí aj vtedy, ak vdova vychovala dve deti a dosiahla vek 52 rokov. V prípade, že poistenke zomrie manžel a sú u nej splnené tieto skutočnosti, bude mať nárok na výplatu vdovského dôchodku až do svojej smrti, samozrejme, za predpokladu, že vdova neuzavrie nové manželstvo. Ide teda o podmienku, ktorej splnenie je dokonané, a nie je potrebné jej existenciu opakovane preukazovať.

V prípade, že manžel zomrie predtým, ako vdova dosiahne 52 rokov, resp. manžel zomrie predtým, ako vdova vychová dve deti, môže byť po určité obdobie výplata vdovského dôchodku pozastavená. Výplata vdovského dôchodku sa žene – vdove, ktorá vychovala dve deti, obnoví odo dňa dovŕšenia 52 rokov. Môže však nastať aj situácia, že výplata vdoveckého dôchodku sa uvoľní v prípade vdovy staršej ako 52 rokov úspešným započítaním výchovy druhého dieťaťa. Pod pojmom vychovanie dieťaťa rozumieme to isté, čo sme uviedli v predchádzajúcej stati.

Dovršenie dôchodkového veku a nárok na výplatu vdovského dôchodku

Nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku patrí aj vtedy, ak vdova dovŕšila dôchodkový vek. V prípade, že poistenke zomrel manžel a dovŕšila dôchodkový vek, bude mať nárok na výplatu vdovského dôchodku až do svojej smrti, samozrejme, za predpokladu, že vdova neuzavrie nové manželstvo. Ide teda o podmienku, ktorej splnenie je dokonané, a nie je potrebné jej existenciu opakovane preukazovať.

V podmienkach Slovenskej republiky bol všeobecný dôchodkový vek od roku 2004 do roku 2016 určený na 62 rokov. Od 1. januára 2017 sa dôchod-

kový vek každoročne zvyšuje v závislosti od rastu priemernej strednej dĺžky života. V roku 2017 bol takto zvýšený dôchodkový vek na 62 rokov a 76 dní a v roku 2018 je dôchodkový vek stanovený na 62 rokov a 139 dní.³⁹ Podľa § 65a ods. 5 zákona o sociálnom poistení sa dôchodkový vek stanovený na obdobie najbližších päť rokov 2019 až 2023 takisto postupne zvyšuje. Dôchodkový vek poistenca, ktorý v roku 2019 dovŕši vek 62 rokov, je 62 rokov a 6 kalendárnych mesiacov.⁴⁰ V zmysle čl. 39 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky vek potrebný na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe nesmie presiahnuť 64 rokov. Žena má právo na primerané zníženie maximálneho veku potrebného na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe o šesť mesiacov, ak vychovala jedno dieťa, dvanásť mesiacov, ak vychovala dve deti, osemnásť mesiacov, ak vychovala tri a viac detí.

Poistenky narodené do 31. decembra 1956 majú dôchodkový vek 62 rokov.⁴¹ Na ženy narodené od 1. januára 1957 do 31. decembra 1961 sa môžu vzťahovať ustanovenia o znížení dôchodkového veku v závislosti od počtu vychovaných detí podľa § 65 ods. 4 až 8 zákona o sociálnom poistení.

Okrem základných ustanovení o určení dôchodkového veku je potrebné uviesť, že na základe prechodných ustanovení zákona o sociálnom poistení sa zachovávajú až do súčasnosti nároky z tzv. zvýhodnených pracovných kategórií (aj nárok na znížený dôchodkový vek pri posudzovaní nároku na starobný dôchodok podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov). Ide o zachovanie nárokov nadobudnutých za predchádzajúcej legislatívy, ktorá umožňovala – okrem iného – zníženie dôchodkového veku vzhľadom na vykonávanie ťažkých alebo zdraviu škodlivých prác.⁴²

³⁹ Dôchodkový vek na rok 2017 bol ustanovený opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 269/2016 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku na rok 2017. Dôchodkový vek na rok 2018 bol ustanovený opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 227/2017 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku na rok 2018.

⁴⁰ Dôchodkový vek poistenca, ktorý v roku 2020 dovŕši vek 62 rokov, je 62 rokov a 8 kalendárnych mesiacov. Dôchodkový vek poistenca, ktorý v roku 2021 dovŕši vek 62 rokov, je 62 rokov a 10 kalendárnych mesiacov. Dôchodkový vek poistenca, ktorý v roku 2022 dovŕši vek 63 rokov, je 63 rokov. Dôchodkový vek poistenca, ktorý v roku 2023 dovŕši vek 63 rokov, je 63 rokov a 2 kalendárne mesiace.

⁴¹ Vyplyva z § 65 ods. 2 zákona o sociálnom poistení v spojení s § 65a zákona o sociálnom poistení..

⁴² Podľa § 65a ods. 4 sa dôchodkový vek poistenca, ktorý po 31. decembri 2016 dovŕši dôchodkový vek určený podľa § 274 sa zachováva. Pozri § 274 ods. 1 zákona o sociálnom

Zánik nároku na vdovský dôchodok a zánik nároku na výplatu vdovského dôchodku

Zánik nároku na vdovský dôchodok

Ak uvažujeme o zániku nároku na dávku v sociálnom poistení, myslíme tým prípady, keď nárok na určitú dávku existoval, avšak neskôr tento nárok zanikol následkom určitých, v zákone uvedených skutočností. Nárok na dávku sociálneho poistenia zaniká jednak v prípade, že to výslovne uvádza zákon o sociálnom poistení, rovnako však aj v prípade, že to zákon o sociálnom poistení výslovne neuvádza, avšak na strane oprávneného na dávku už nie sú splnené podmienky nároku na dávku. Podmienky nároku na dávku totiž musia byť splnené aj počas celého trvania nároku na dávku.

Nárok na vdovský dôchodok zaniká v prípade týchto skutočností:

- a) uzatvorením nového manželstva – zákon o sociálnom poistení tento dôvod zániku nároku na vdovský dôchodok priamo uvádza v § 74 ods. 5 písm. a) tohto zákona,
- b) dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu, podľa ktorého vdova úmyselne spôsobila smrť fyzickej osoby, po ktorej vznikol nárok vdovský dôchodok – obdobne to platí aj pre úmyselné spôsobenie smrti fyzickej osoby, po ktorej vznikol nárok na sirotský dôchodok⁴³ – cieľom tejto úpravy je odňať pozostalostný dôchodok takejto osobe. Uvedené je logické aj vzhľadom na to, že pozostalostný dôchodok je odvodený od rodinného a blízkeho vzťahu medzi zomretým poistencom a osobou oprávnenou na pozostalostný dôchodok.

Zánik nároku na výplatu vdovského dôchodku

Ak uvažujeme o zániku nároku na výplatu dávky v sociálnom poistení, myslíme tým prípady, keď nárok na výplatu určitej dávky existoval, dávka bola

poistení, § 21 ods. 1 a § 174 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov. Nárok na nižší dôchodkový vek pri získaní zvýhodnených pracovných kategórií vznikol za predpokladu získania aspoň 25 rokov doby zamestnania a zároveň získania 20, resp. 15 rokov zamestnania zaradeného do I. pracovnej kategórie (55 alebo 58 rokov podľa § 21 ods. 1 zákona č. 100/1988 Zb.), prípadne 56 až 59 rokov podľa § 174 zákona č. 100/1988 Zb. v znení neskorších predpisov v závislosti od toho, koľko rokov doby zamestnania bolo získaných výkonom zamestnania v I. pracovnej kategórii, I. kategórií funkcií alebo II. kategórií funkcií).

⁴³ Pozri § 76 ods. 4 zákona o sociálnom poistení.

priznaná a vyplácaná, avšak neskôr bola výplata dávky zastavená následkom určitých, v zákone uvedených skutočností. Nárok na výplatu dávky je bezpodmienečne naviazaný na existenciu samotného nároku na dávku.⁴⁴ Ak zanikol nárok na dávku, potom zaniká aj nárok na jej výplatu. Pokiaľ však nezanikol samotný nárok na dávku, môže byť po zastavení výplaty dávky, neskôr v priebehu času, výplata tejto dávky opätovne obnovená.

Nárok na výplatu vdovského dôchodku v zásade zaniká po uplynutí jedného roka od smrti manžela. Nárok na výplatu vdovského dôchodku sa však môže obnoviť, ak nastane niektorá z taxatívne uvedených zákonných skutočností podľa § 74 ods. 3 zákona o sociálnom poistení. Tieto skutočnosti sme už podrobnejšie rozobrali v predchádzajúcom texte.

Záver

Vdovský dôchodok patrí spolu s vdoveckým dôchodkom a sirotským dôchodkom medzi pozostalostné dávky zaradené do systému dôchodkových dávok v sociálnom poistení Slovenskej republiky. V prípade smrti manžela je potrebné na nárok na vdovský dôchodok skúmať splnenie podmienky trvania manželstva ku dňu smrti poistenca, ako aj splnenie poistnej podmienky na strane zomretého manžela. Pri skúmaní splnenia poistnej podmienky na strane zomretého poistenca sa prejavuje naplno charakter vdovského dôchodku ako nepriameho a odvodeného dôchodku.

Nárok na výplatu vdovského dôchodku trvá minimálne po obdobie jedného roka po smrti manžela, čo umožňuje na určitý čas vdove doplniť chýbajúci príjem. Po uplynutí tohto obdobia sa vdovský dôchodok vypláca len vtedy, ak nastali určité zákonom predpísané skutočnosti, ktoré sa v tomto prípade viažu na osobu vdovy. Ide o skutočnosti, ktoré znemožňujú (invalidita, staroba), resp. oslabujú (starostlivosť o nezaopatrené dieťa) alebo oslabovali schopnosť vdovy vykonávať zárobkovú činnosť (výchova detí).

Aktuálnu právnu úpravu možno podrobiť určitej kritike v tom, že vdova nemá nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku pri starostlivosti o dieťa – poberateľa invalidného dôchodku s mierou poklesu nad 70 % v dôsledku toho, že takéto dieťa sa nepovažuje za nezaopatrené. V tomto smere právna úprava neposkytuje rodinám zomretého manžela s dieťaťom poberateľom in-

⁴⁴ Podľa § 109 ods. 2 zákona o sociálnom poistení nárok na výplatu dávky vzniká splnením podmienok ustanovených týmto zákonom na vznik nároku na dávku, splnením podmienok nároku na jej výplatu a podaním žiadosti o priznanie alebo vyplácanie dávky.

validného dôchodku s mierou poklesu nad 70 % adekvátnu sociálnu ochranu. Určité aplikačné ťažkosti môže spôsobiť aj nedostatok právnej úpravy pri definovaní výchovy dieťaťa i pri definovaní starostlivosti o dieťa na účely nároku na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku.

Literatúra

- [1] Počet vyplácaných dôchodkov [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/pocet-vyplacanych-dochodkov--v-mesiacoch/3150s>>.
- [2] Priemerná výška vyplácaných dôchodkov. [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/646/1614s>>.
- [3] Rozhodnutie Nejvyššího správného soudu České republiky spis. zn. 4 Ads 28/2009 – 69 z 29. septembra 2009. [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <<http://www.nssoud.cz>>.
- [4] Rozhodnutie Nejvyššího správného soudu České republiky spis. zn. 3 Ads 7/2003 zo 7. augusta 2003. [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <<http://www.nssoud.cz>>.
- [5] Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spis. zn. 3 So/210/2007 z 29. mája 2008. [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.nsud.sk/rozhodnutia>>.
- [6] Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spis. zn. 7 So 53/2008 zo 16. apríla 2009. [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.nsud.sk/rozhodnutia>>.
- [7] Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. 4 So 101/2008 z 26. februára 2009. [online] [cit. 2019-08-25] Dostupné na internete: <https://www.nsud.sk/rozhodnutia>.
- [8] Vdovský dôchodok (web Sociálnej poisťovne) [online] [cit. 2019-08-25]. Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/vdovsky-dochodok/1289s>>.
- [9] VESELÝ, J. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. 312 s. ISBN 978-80-7201-915-1.

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia.

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 128 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach. (Uverejnené v Zbierke zákonov pod č. 416/1991 Zb.).

Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 269/2016 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku na rok 2017.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 227/2017 Z. z. o úprave dôchodkového veku a referenčného veku na rok 2018.

Ústava Slovenskej republiky (ústavný zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov).

Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 310/2006 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 161/2015 Z. z. (Civilný mimosporový poriadok).

Kontaktné údaje na autora:

Mgr. Mikuláš Krippel, PhD.

Právnická fakulta

Univerzita Komenského v Bratislave

e-mail: mikulas.krippel@flaw.uniba.sk

NÁHRADY VÝDAVKOV POSKYTOVANÉ ZAMESTNANCOM V SÚVISLOSTI S VÝKONOM PRÁCE¹

Zuzana Homer – Adam Madleňák

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, Labour Law
Association/Asociácia pracovného práva –
Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda
v Trnave, Nezávislý inštitút bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Abstrakt

Vedecký článok sa zaoberá problematikou poskytovania náhrady výdavkov, ktorá je konštituovaná ako povinnosť zamestnávateľa v súvislosti s výkonom závislej práce zamestnancom. Primárnym záujmom autorov je poukázať na riziká spojené s používaním vlastných predmetov pri výkone práce zo strany zamestnanca a príčinné súvislosti spojené so vznikom prípadnej pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa pri vzniku škody. Súčasne sa však uvádzajú aj prípady nesprávnej aplikačnej praxe v súvislosti s náhradou výdavkov poskytovaných v súvislosti s cestovnými náhradami a inými výdavkami, ktoré vzniknú pri plnení pracovných úloh.

Kľúčové slová

pracovná cesta, náhrada výdavkov, škoda, zamestnanec, zamestnávateľ.

Abstract

The article deals with the issue of providing expense reimbursement constituted as an employer's obligation concerning employee's work-related expenses. The primary interest of the authors is to point out the risks associated with the use of employee's own objects at work and the causality associated with potential occurrence of employer's liability for damage. At the same time there are listed cases of misapplication of providing travel expense reimbursement and other expenses incurred in performing job.

Key words

business trip, expense reimbursement, damage, employee, employer

¹ Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA s názvom „Aspekty využívania koncepcie SoLoMo marketingu na zvýšenie povedomia o ekoinováciách“, č. 1/0708/18 2018 – 2020, zodpovedná riešiteľka projektu prof. Ing. Anna Zaušková, PhD.

Úvod

Vznik sekundárnych povinností a ich plnenie zamestnávateľom i zamestnancom, ktoré majú svoj pôvod v realizácii obsahu pracovnoprávneho vzťahu, je pravidelne predmetom sporných situácií vzhľadom na absenciu kogentnej právnej úpravy. Typickým príkladom tohto konštatovania je realizácia povinnosti úhrady výdavkov zo strany zamestnávateľa v dvoch oblastiach, ktoré sú predmetom úpravy v ustanovení § 145 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZP“), a to náhrada výdavkov poskytovaných v súvislosti s cestovnými náhradami a inými výdavkami, ktoré vzniknú pri plnení pracovných úloh a náhrada výdavkov spojených s používaním vlastných predmetov zamestnanca pri výkone práce. Autor-ský kolektív sa preto vo svojom vedeckom článku zameriava predovšetkým na poskytnutie právneho výkladu v aplikačne sporných oblastiach, pričom nemá ambíciu poskytnúť vyčerpávajúci právny výklad k samotnému právne-mu inštitútu pracovnej cesty alebo všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi.

Náhrada výdavkov poskytovaných v súvislosti s cestovnými náhradami a inými výdavkami, ktoré vzniknú pri plnení pracovných úloh

Úhrada výdavkov poskytovaných v súvislosti s cestovnými náhradami a inými výdavkami, ktoré vzniknú pri plnení pracovných úloh, sa v tomto prípade považuje za právnu povinnosť zamestnávateľa, ktorú nemožno zmeniť dohodou zmluvných strán (zamestnávateľa a zamestnanca) a má kogentnú povahu. Základným právnym predpisom, ktorý upravuje predmetnú oblasť náhrady výdavkov, je zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách (ďalej len ako „zákon o cestovných náhradách“). Všeobecne možno vychádzať z premisy, že táto náhrada výdavkov patrí primárne zamestnancovi v pracovnom pomere, pričom zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru patrí nárok na cestovné náhrady len v prípade, ak je takýto nárok v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dohodnutý. Súčasne však možno vnímať aj určitú ambivalenciu v prípade, ak by síce nebol dohodnutý nárok v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale zamest-

návateľ by takéhoto zamestnanca vyslal/vysielal na pracovnú cestu. Následne by preto bolo potrebné skúmať, či k takejto nedohode prišlo z nedbanlivosti, domnievali by sme sa, že by takémuto zamestnancovi náhrada výdavkov patriť mala, aj keď sa na nej nedohodli. Pokiaľ by k nedohode prišlo zámerné zo strany zamestnávateľa, dalo by sa jeho konanie považovať za zneužitie práva v zmysle § 13 ods. 3 ZP.

Pri poskytovaní náhrad výdavkov sa neakceptuje časové hľadisko pracovnej cesty, ale iba miestne hľadisko. Nesprávna aplikácia zákona o cestovných náhradách spočíva v skutočnosti, že stravné sa zamestnancovi poskytuje napr. iba za samotný čas výkonu práce na pracovnej ceste a nie za celkový čas trvania pracovnej cesty, t. j. za čas od nástupu zamestnanca na výkon práce, vrátane výkonu práce, až do času skončenia pracovnej cesty; tak isto pri pracovnej ceste, ktorá trvá napr. aj počas soboty, nedele, sviatku sa zamestnancovi neposkytuje stravné za tieto kalendárne dni, ale iba za pracovný deň alebo deň, v ktorom mal zamestnanec výkon práce. Treba upozorniť na skutočnosť, že všetky náhrady, teda aj stravné, sa poskytujú za celkový čas trvania pracovnej cesty bez ohľadu na to, či ide o pracovný deň, sviatok, sobotu, nedeľu, t. j. poskytujú sa za kalendárne dni, a neposkytujú sa iba za pracovné dni, iba za čas výkonu práce a pod.²

ZP viaže povinnosť zamestnávateľa na úhradu predmetných druhov výdavkov len v súvislosti s výkonom pracovných povinností a pracovných úloh zamestnanca. Akékoľvek iné výdavky, ktoré vzniknú zamestnancovi mimo jeho uložených pracovných úloh alebo v súvislosti s nimi, nezaťažujú zamestnávateľa, ale musí ich znášať sám zamestnanec. To platí aj v prípadoch, ak by sám zamestnanec na základe subjektívneho rozhodnutia plnil pracovné úlohy, ktoré mu nikdy zo strany zamestnávateľa neboli uložené a konal by tak v rozpore s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve.

Vzhľadom na skutočnosť, že zákon o cestovných náhradách upravuje výlučne základné podmienky poskytovania cestovných náhrad vo všeobecnej rovine, je potrebné, aby každá účtovná jednotka mala vypracované svoje vlastné interné smernice upravujúce podmienky a zásady poskytovania cestovných náhrad v zmysle zákona o cestovných náhradách. Vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa, ktoré upravujú poskytovanie peňažných náhrad zamestnancom, bývajú pravidelne súčasťou širšej dohody v pracovnom poriadku zamestnávateľa v zmysle § 84 ZP, resp. naň priamo odkazujú, preto

² Pozri podrobnejšie MINKOVÁ, L. Najčastejšie aplikačné problémy pri uplatňovaní zákona o cestovných náhradách v praxi. In: ŠVEC, M. (ed.). *Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013, s. 56 a nasl.

sa v aplikačnej praxi často vyskytuje participácia zástupcov zamestnancov na ich prijímaní. Vnútro podnikový predpis zamestnávateľa vo vzťahu k zákonu o cestovných náhradách by mal obsahovať najmä:

- vymedzenie podmienok uskutočnenia pracovných ciest – napr. spôsob dopravy (používanie služobných motorových vozidiel, využívanie vlkovej dopravy – I. trieda, II. trieda, využívanie súkromných motorových vozidiel na vykonanie služobnej cesty, letecká preprava – určenie limitu ceny letenky, ubytovanie – určenie limitu ubytovania),
- vypracovanie podmienky poskytovania vreckového pri zahraničných služobných cestách – určenie výšky vreckového,
- vymedzenie podmienky napr. poskytovania sťahovacích výdavkov (§ 6 ods. 4 zákona o cestovných náhradách),
- vypracovanie pravidiel poskytovania preddavkov na pracovné cesty zamestnancom (výška preddavku, preddavok v hotovosti, preddavok poskytnutý formou cestovného šeku, zapožičaním platobnej karty zamestnávateľa, bankovým prevodom),
- riešenie poistenia nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí (poistenie dohoduje a uhrádza zamestnávateľ, poistenie uzatvára zamestnanec sám, prípadne určenie poisťovne, v ktorej sa poistenie dohoduje),
- riešenie náhrady výdavkov za povinné alebo odporúčané očkovanie zamestnanca, ktorý je vyslaný do tropických, resp. zdravotne obťažných oblastí,
- rozpracovanie podmienky poskytovania cestovných náhrad v zmysle zákona o cestovných náhradách u zamestnancov, ktorých častá zmena pracoviska vyplýva z charakteru vykonávanej práce (napr. vodiči kamiónovej dopravy, vodiči autobusovej, železničnej dopravy),
- určenie oprávnenej osoby, ktorá môže vyslať zamestnanca na pracovnú cestu,
- spôsob vyúčtovania pracovnej cesty, lehota na vyúčtovanie, doklady, ktoré je zamestnanec povinný predložiť.

Náhrada výdavkov spojených s používaním vlastných predmetov zamestnanca pri výkone práce

ZP umožňuje zmluvným stranám pracovného pomeru dohodnúť sa na podmienkach používaní vlastných predmetov zamestnanca pri výkone práce, pričom súčasne sa predpokladá súhlas zamestnávateľa s ich využívaním. ZP

však pred samotnou úhradou vzniknutých nákladov predpokladá splnenie samostatných hmotnoprávných podmienok viazaných na subjekty pracovného pomeru, a to:

- a) zamestnanec má k dispozícii predmety, zariadenia alebo náradie, ktoré je ochotný používať pri výkone svojej práce pre zamestnávateľa a tieto predmety sú pritom podľa ZP jeho vlastné,
- b) zamestnávateľ s ich použitím vyjadril súhlas,
- c) zmluvné strany sa dohodli na podmienkach úhrady nákladov zo strany zamestnávateľa za ich využívanie pri výkone práce zo strany zamestnanca v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve.

Zamestnanec má k dispozícii predmety, zariadenia alebo náradie, ktoré je ochotný používať pri výkone svojej práce pre zamestnávateľa a tieto predmety sú pritom podľa ZP jeho vlastné

ZP bližšie nekonkretizuje o aké predmety, zariadenia alebo náradie by malo ísť, vychádza sa len z premisy, že tieto sú upotrebitelné pre výkon práce zo strany zamestnanca (napr. rôzne pracovné nástroje, mobilný telefón, počítač, oblečenie a pod.). V tomto ohľade predstavuje § 145 ods. 2 ZP určitú ZP predpokladanú výnimku z uplatnenia § 1 ods. 2 ZP, kde sa pôvodne medzi znakmi závislej práce uvádzal aj definičný znak „jeho výrobnými prostriedkami“ (rozumej zamestnávateľovými), pričom tento znak bol neskôr z definície závislej práce vypustený.

Hoci ZP explicitne neupravuje právny režim vzťahu zamestnanca k týmto predmetom, pri ktorých sa neskôr bude dohadovať so zamestnávateľom na ich využití pri výkone práce, z formulácie § 145 ods. 2 ZP „vlastné“ (náradie, predmety, zariadenia), môžeme dovodiť, že zamestnanec by ich mal mať vo svojom vlastníctve. Nemožno však vylúčiť ani iný právny režim vzťahu zamestnanca k týmto predmetom používaným pri výkone práce, zamestnávateľ však môže v tomto prípade neudelíť súhlas na ich využitie z dôvodu obáv o prípadný zásah od tretej osoby, ktorá by sa napr. od zamestnávateľa mohla domáhať náhrady škody za ich zničenie, ak by ich mal zamestnanec len napr. v nájme (výpožičke) a neplnil by si voči prenajímateľovi (vypožičiavateľovi) svoje povinnosti. Vzhľadom na formuláciu ZP a účel predmetného ustanovenia sa predpokladá individuálne určený predmet využívaný pri výkone práce, ktorý sa súčasne používaním nespotrebováva, keďže napr. pri druhovo určenom predmete, resp. spotrebovateľnom predmete sa nemohla účelne stanoviť (dohodnúť) úhrada nákladov spojených s ich využívaním. Za-

mestnanec by tieto vlastné predmety a zariadenia mal mať pri výkone práce a používať ich, pričom však ZP explicitne nestanovuje pravidelnosť ich využívania zo strany zamestnanca, t. j. či k ich používaniu musí prichádzať na pravidelnej báze (denne, niekoľkokrát za mesiac a pod.).

Zamestnávateľ s ich použitím vyjadril súhlas

ZP vyžaduje udelenie súhlasu zamestnávateľa s ich použitím, pričom do vyjadrenia tohto súhlasu zamestnávateľa súčasne subsumuje aj splnenie premisy, že zamestnávateľ sa oboznámil so stavom (napr. technickým) týchto predmetov, ktoré bude zamestnanec využívať pri výkone svojej práce. Táto premisa pritom v sebe zahŕňa dve základné zložky (oblasti) realizácie pracovnoprávných povinností zamestnanca i zamestnávateľa, a to v podobe, že:

- pokiaľ by tieto predmety nemali potrebnú kvalitu (resp. technický stav), no napriek tomu zamestnávateľ s ich používaním vyjadril súhlas, vzniká otázka, či zamestnávateľ môže hodnotiť napr. nesplnenie pracovnej povinnosti zamestnancom, alebo neuspokojivé plnenie pracovných úloh zamestnancom z dôvodu, keď zamestnanec ich ani nemohol splniť z dôvodu objektívnej nemožnosti (zamestnávateľ mu iné výrobné prostriedky nepridelil a súčasne mu schválil používanie vlastných, s ktorými ale nemohol objektívne splniť uloženú pracovnú úlohu). Z nášho pohľadu je uloženie pracovnoprávnej sankcie zo strany zamestnávateľa pomerne sporné, zamestnávateľ sa vystavuje nebezpečenstvu porušenia predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, keďže nedokáže (nemôže) na priebežnej báze kontrolovať stav výrobných prostriedkov zamestnanca, pretože sú jeho vlastné, pričom zamestnanec ich môže používať aj na výkon práce pre iného zamestnávateľa alebo v domácnosti a z tohto dôvodu sa vystavuje riziku vzniku napr. škodnej udalosti (vznik poškodenia zdravia u zamestnanca). Zamestnávateľ tak môže mať problém s preukazovaním napr. pravidelnej certifikácie týchto prostriedkov, ak sa vyžaduje, resp. jej vymáhania zo strany zamestnanca (teda zamestnávateľ bude prípadne sankcionovať zamestnanca za nesplnenie tejto povinnosti, no tieto pracovné prostriedky sa budú aj naďalej používať). Rovnako vzniká otázka, či by si zamestnávateľ mohol dohodnúť akúsi formu zmluvnej pokuty za nesplnenie povinnosti zamestnanca súvisiacej so starostlivosťou o technický stav týchto výrobných alebo pracovných prostriedkov, pričom otáznym je, či by

mohol toto nesplnenie povinnosti hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny.

Udelením súhlasu zamestnávateľa sa rovnako predpokladá, že si zamestnanec a zamestnávateľ upravia aj vnášanie a odnášanie týchto predmetov zamestnanca na pracovisko s odkazom na § 151 ods. 3 ZP a či súčasne zamestnávateľ preberá za ich prípadnú stratu alebo poškodenie zodpovednosť, keďže v tomto prípade pôjde pravdepodobne o predmety, ktoré zamestnanci obvykle do práce nenosia. Uplatnenie § 145 ods. 2 ZP predstavuje rovnako istú modifikáciu povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 151 ods. 3 ZP a v prípade, že udelí zamestnancovi súhlas na používanie týchto predmetov pri výkone práce so súčasným dohodnutím náhrady za ich používanie, domnievame sa, že by sa súčasne zamestnávateľ mal podieľať na ich bezpečnej úschove a úhrade škody za ich prípadnú stratu a poškodenie v priestoroch zamestnávateľa, ktorá by takto vznikla zamestnancovi, a to aj vo väzbe na § 192 ods. 3 ZP. Špecificky by rovnako zamestnávateľ mal upraviť aj spomínané vnášanie a odnášanie takýchto predmetov do priestorov zamestnávateľa, najmä v prípadoch, keď existujú viaceré skupiny zamestnancov, ktorým prípadne zamestnávateľ podobné alebo rovnaké pracovné alebo výrobné prostriedky poskytuje, aby sa predišlo prípadnému sporu vzhľadom na porušenie povinnosti zamestnanca v zmysle vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa, čo môžu zamestnanci vnášať a odnášať z pracoviska, vrátane úpravy podmienok vzniku škody a jej úhrady zo strany zamestnávateľa. Formu súhlasu zamestnávateľa ZP explicitne nestanovuje, no vzhľadom na zachovanie princípu právnej istoty však možno prezumovať písomnú formu vyjadrenia súhlasu. ZP stanovuje výlučne formu dohodnutia podmienok využívania týchto predmetov v pracovnej alebo kolektívnej zmluve, pričom s odkazom na § 42 ZP a § 4 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej aj ako „ZoKV“) sa domnievame, že podmienky sú dohodnuté v písomnej forme.

Zmluvné strany sa dohodli na podmienkach úhrady nákladov zo strany zamestnávateľa za ich využívanie pri výkone práce zo strany zamestnanca v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve

S ohľadom na aplikačnú prax sú tieto podmienky dohodované spravidla v pracovnej zmluve zamestnanca, a to aj v kontexte uvádzaného predpokladu charakteru týchto predmetov (individuálne a nespotrebitelné). Uvedenie kolektívnej zmluvy ako možnosti na dohodnutie týchto podmienok už ne-

zodpovedá aplikačnej praxi a má skôr obsolétny charakter. ZP nekonkretizuje rozsah a ani vecné zameranie takejto dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Vychádzajúc z účelnosti dohody by malo ísť predovšetkým o určenie konkrétnej veci (predmetu, náradia), ktoré bude zamestnanec používať pri výkone svojej práce, ďalej stanovenie doby používania a pravidelnosti používania (pozri predtým), ako aj samotnej výšky úhrady nákladov, ktorú bude znášať zamestnávateľ za ich používanie zo strany zamestnanca.

Výšku tejto peňažnej náhrady ZP nestanovuje, § 5 ods. 5 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „zákon o dani z príjmov“) však súčasne sekundárne určuje, že táto peňažná náhrada vyplatená zamestnancovi nie je predmetom dane len v okamihu, ak výška náhrady je určená na základe kalkulácie skutočných výdavkov. Ak bola zamestnancovi vyplatená uvedená peňažná náhrada, táto nie je teda predmetom dane, nevyplýva mu teda ani povinnosť podávať daňové priznanie. Ak zamestnávateľ pri stanovení sumy náhrady za používanie vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce vychádza zo skutočných výdavkov, potom takto vypočítaná náhrada sa zamestnancovi nezdaní (nie je predmetom dane). Medzi skutočné výdavky na predmety potrebné na výkon práce patria nielen výdavky spojené s používaním tohto predmetu, ako je napr. spotreba pohonných hmôt, spotreba elektrickej energie, ale medzi takéto výdavky možno zahrnúť aj sumu, za ktorú daňovník predmet obstaral. Vychádza sa z predpokladu, že ide o náhradu v rámci pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dokonca dohodnúť aj na paušalizovaní tejto peňažnej náhrady, ktorá rovnako však nie je v zmysle § 5 ods. 6 zákona o dani z príjmov predmetom dane za predpokladu, že pri výpočte paušálnej sumy vychádzal zamestnávateľ z priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytnutie týchto plnení, pričom ich výška bola určená na základe preukázanej kalkulácie skutočných výdavkov. Ak sa zmenia podmienky, podľa ktorých sa paušálna suma určila, zamestnávateľ je povinný túto sumu preskúmať a upraviť. Dohodnutie podmienok používania vlastných predmetov zamestnanca pri výkone práce môže mať rovnako väzbu na § 185 ods. 3 ZP, pokiaľ sa zamestnávateľ dohodne na vymedzení okruhu zamestnancov s poistnou povinnosťou, t. j. v aplikačnej praxi môžu byť aj takíto zamestnanci predmetom poistenia zo strany zamestnávateľa v rámci hromadnej poistnej zmluvy a táto modifikácia môže byť predmetom dohody v pracovnej zmluve zamestnancov.

Záver

V súvislosti s uvedeným právnym výkladom k náhrade výdavkov zamestnancovi poskytovaných v súvislosti s cestovnými náhradami a inými výdavkami, ktoré vzniknú pri plnení pracovných úloh a náhrade výdavkov spojených s používaním vlastných predmetov zamestnanca pri výkone práce, možno dospieť k záveru, že riešenie sporných okruhov, ktoré boli načrtnuté, je možné výlučne prostredníctvom osobitnej dohody v pracovnej zmluve (dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) alebo v kolektívnej zmluve s odborovou organizáciou, ak u zamestnávateľa pôsobí. Existujúca právna úprava obsiahnutá v § 145 ZP má totiž len rámcový charakter a jej praktické použitie (pri nedohodnutí si osobitných podmienok) v mnohých ohľadoch závisí od situácie uplatňujúcej sa u konkrétneho zamestnávateľa. Odporúča sa, a to aj vo vzťahu k novej právnej úprave ochrany osobných údajov, aby takéto osobitné pravidlá zamestnávateľ obsiahol v relevantnom prameni pracovného práva, čím súčasne zabezpečí aj vyššiu mieru právnej istoty a vyhne sa prípadným sankčným konaniam zo strany príslušného orgánu dozoru.

Literatúra

- [1] GALVAS, M. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. In: *Právo a zaměstnání*. 2002, č. 1. ISSN 1213-189X.
- [2] HORECKÝ, J., MACHÁLEK, P. *Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě*. 1. dotisk. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 123 s. Edice učebnic Právnické fakulty MU, sv. č. 537. ISBN 978-80-210-8811-5.
- [3] MADLEŇÁK, A., ŠTEFANČÍKOVÁ, A. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 92 – 107. ISBN 978-80-89149-53-7.
- [4] MINKOVÁ, L. Najčastejšie aplikačné problémy pri uplatňovaní zákona o cestovných náhradách v praxi. In: ŠVEC, M. (ed.). *Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013, s. 56 a nasl. ISBN 978-80-89149-32-2.
- [5] TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

- [6] TOMEŠ, I., TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektum, 1993. 280 s. ISBN 80-85431-66-1.
- [7] VLADÁROVÁ, M. *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava: Epos, 2001. 304 s. ISBN 80-8881-056-6.
- [8] VLADÁROVÁ, M. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava: Odborárske spektrum, 1993. ISBN 80-88691-05-2.
- [9] VLADÁROVÁ, M. Zákon o kolektívnom vyjednaní. Komentár. In: *PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa*. 1996, č. 5. ISBN 158-2346-41-0.
- [10] ŽUJOVÁ, J. Profilovanie a automatizované rozhodovanie (nielen) v pracovnom práve. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 49 – 60. ISBN 978-80-89149-58-2.
- [11] ŽUJOVÁ, J. Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovnoprávných vzťahoch. In: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce: kritika a deformácia práva – zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, s. 150 – 160. ISBN 978-80-8152-310-6.

Kontaktné údaje na autora:

JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike

Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

e-mail: zuzana.homer@fes.sk

PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave

Nezávislý inštitút bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

e-mail: adam.madlenak@ucm.sk

Svoji vzpomínku věnuji právní úpravě postavení osob se zdravotním postižením. Paní profesorka byla za každé situace ochotná pomoci. Navždy ji budu mít spojenou s její laskavostí. Na tento její odkaz bych rád předkládaným příspěvkem navázal, napomohl rozšířit diskusi vedoucí ke stanovení lepší právní úpravy dotýkající se osob zdravotně postižených, kteří si naši pozornost opravdu zaslouží.

MŮŽE ČESKÝ SOUD OMEZIT SVÉPRÁVNOST?

Michal Blažek – Jan Horecký

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Brno

Abstrakt

Příspěvek komentuje přetrvávající stav, kdy občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb., stále obsahuje mechanismy tzv. náhradního rozhodování (zejména institut omezení svéprávnosti). Občanskoprávní kodex tak činí i přes normy obsažené v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením vyzdvihující koncept rozhodování osob zdravotně postižených s podporou. Autor kromě jiného předkládá několik argumentů ve prospěch ponechání institutu omezení svéprávnosti v českém právním řádu, čímž varuje před ukvapeným zahazováním tohoto používaného právního nástroje.

Klíčová slova

omezení svéprávnosti, osoby se zdravotním postižením, Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, lidská důstojnost, čl. 12 Úmluvy, svéprávnost, rovnost před zákonem

Abstract

This paper discusses current statutory regulation of Civil Code, Act No. 89/2012 Coll. on so-called substitute decision-making mechanisms (especially the institute of limitation of legal capacity). The Civil Code includes such mechanisms despite the obligations and standards contained in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities prioritizing concept of supported decision-making when it comes to people with disabilities. The author puts forward several arguments in favour of retaining the regulation of limitation of legal capacity in its current form in Czech legislation, thereby warning against hasty abandoning the use of this long-term proven legal concept.

Key words

limitation of legal capacity, persons with disabilities, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, human dignity, Article 12 of the Convention, legal capacity, equality before the law

Úvod

Předkládaný text propojí dvě velká současně stále diskutovaná témata. První z dotčených témat představuje otázka reformy civilního procesu, jež byla debatována právními elitami v této oblasti např. na konferenci nesoucí název „Nový civilní proces z pohledu praxe“ v budově Senátu ČR dne 20. 11. 2018. Druhé téma se týká osob zdravotně postižených. Právní úpravě postavení těchto osob se nedávno věnovala konference konající se v budově Veřejné ochránkyně práv 22. až 23. 11. 2018 s názvem: „Praktická implementace článku 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.“

Je nabíledni, že bude okomentován současný názorový rozbroj mezi dvěma tábory, tj. zda institut omezení svéprávnosti má mít ve světle zmíněného článku 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením v právním řádě České republiky své místo. Zpracovávaná problematika je navýsost aktuální, neboť i přes hlasy ve veřejném prostoru se ministerstva nadále zdráhají učinit další krok vedoucí k odstranění hmotněprávního institutu omezení svéprávnosti z českého právního řádu. Na ten je pak zákonitě napojena i procesně právní úprava řízení o omezení svéprávnosti obsažená v zákoně o zvláštních řízeních soudních.¹ A i před reformou civilního procesu by mělo být jasno, zda Česká republika nadále o takovou právní úpravu stojí.

Český právní řád *de lege lata* v současné době upravuje následující podpůrná opatření, jež se uplatní při narušení zletilého právně jednat. Jde o institut předběžného prohlášení, nápomoci při rozhodování, zastoupení členem domácnosti a institut omezení svéprávnosti,² přičemž platí, že první ze tří nástrojů se použijí přednostně před omezením svéprávnosti člověka. K tomu se soud uchýlí až v situaci, kdy nelze dosáhnout mírnějšími opatřeními sledovaného cíle, tedy důstojné ochrany nemocného jedince.³ Institut omeze-

¹ Zákon č. 292/2013Sb., zákon o zvláštních řízeních soudních.

² Hlava II, Díl 2, Oddíl 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (Dále též jako: „OZ“)

³ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Úvodní zpráva České republiky o opatřeních přijatých k plnění závazků podle ÚMLUVY O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM

ní svéprávnosti ještě se jmenováním opatrovníka bez omezení svéprávnosti⁴ zůstávají nadále v našem právním prostoru jako nástroje umožňující nahradit vůli člověka (mluví se o jednání za druhého se souhlasem společnosti),⁵ kdežto první tři podpůrná opatření napomáhají s právním jednáním podporované osobě.

Přemýšlím-li o potřebnosti mít, či nemít v právním řádě institut omezení svéprávnosti, jde podle mého o debatu na dvou základních frontách. Na první frontě pochodujeme kolem chápání lidské důstojnosti, neurčitého pojmu, jenž je postupně již po staletí otesáván. Na druhé frontě pak kráčíme kolem pozitivně-právní souladnosti české právní úpravy s mezinárodním právem, konkrétně s Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením (dále též jako: „Úmluva“).⁶

Filozofové o lidské důstojnosti

Prvně se proto věnujme samotné lidské důstojnosti. Co se zaběhlé právní literatury týče, nelze pro bližší zájem odkázat na nic jiného než na bezvadnou vědecky-populární knihu Pavla Molka.⁷ Pro trochu netradiční uchopení však představíme úvahy jiných statí. Podle italského filozofa 15. století Pico della Mirandoly je člověk bytostí bez určené přirozenosti. Což podle něj znamená, že se Bůh rozhodl ponechat člověku svobodnou vůli. Určil, že člověk oproti zvířatům a rostlinám může svojí činností a svými svobodnými rozhodnutími sám vymezit, jakou cestou se vydá,⁸ ukázat, jak se bude chovat k ostatním jedincům (nejen) svého druhu. Může se připodobnit více zvířatům, může ale též svým duchem vzlétnout a přiblížit se naopak spíše vznešeným andělům. Člověk tak může jaksi zúžit svoji lidskou důstojnost, nebo naopak přidělit jí dostatek prostoru pro její expanzi. Mirandola odmítá přístup

POSTIŽENÍM. [cit. dne 8. 8. 2019] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Zprava_CR_o_plneni_Umluvy_CZ.pdf

⁴ § 465n. OZ

⁵ JURÍČKOVÁ, L. – IVANOVÁ, K. – FILKA, J. *Opatrovnictví osob s duševní poruchou*. Praha: Grada, 2014, s. 9 a na sl., ISBN 978-80-247-4786-6.

⁶ Sdělení MZV č. 10/2010. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/pravni_predpisy/Umluva_o_pravech_osob_se_zdravotnim_postizenim.pdf

⁷ MOLEK, P. *Základní práva. Svazek první, Důstojnost*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Lidská práva. ISBN 978-80-7552-167-5.

⁸ PICO DELLA MIRANDOLA, G. *O důstojnosti člověka*. Praha: OIKOYMENH, 2005. Knihovna renesančního myšlení. s. 24, ISBN 80-7298-164-1.

operari sequitur esse, tj. že činnost následuje po bytí. Tezi obrací a vysvětluje naopak, že bytí je výsledkem činnosti,⁹ neboť to, jaký jsem, určují má rozhodnutí a má aktivita. Člověk si sám stanovuje, kým je, jak se svojí důstojností naloží. Vztáhneme-li Mirandolovo učení k dnešním debatám, záleží na nás, jak se vzájemně budeme k sobě chovat, s jakým respektem a úctou. Dané konání ale pak bude vypovídat nejen o nás samotných, ale i o lidstvu celém, ať už ho vytvořil Bůh, či nikoliv.

V uvedeném kontextu nutno zmínit myšlenku Marsilia Ficina, dalšího italského filozofa, jenž za sjednocující sílu mezi lidmi označil lásku.¹⁰ Právě ona má být lepidlem spojující člověka jako druh, vedoucí k nakročení vstříc světlejším, a ne tmavším zitrkům. Gianozzo Manetti vidí člověka jako bytost sloužící řádu světa, jenž má být aktivní a jehož hlavním úkolem je činnost a poznání (*agere et intelligere*).¹¹ V uvedeném lze nalézt argument pro zrušení institutu omezování svéprávnosti. Je-li esenciálním údělem člověka již zmíněné *agere et intelligere* a činnost určuje jeho bytí, pak nelze na základě, byť nějakých stanovených, kritérií omezovat účinky a relevanci daného konání osob zdravotně postižených.

Popisované nádherně uvádí Pico della Mirandola v promluvě Boha k Adamovi:

„Adame! Nepřidělal jsem ti žádné určité sídlo, žádnou tobě vlastní podobu ani žádné osobité dary – a to proto, abys získal a měl takové sídlo, takovou podobu a takové dary, jaké si podle vlastního přání a úsudku sám zvolíš. Přirozenost ostatních stvoření je vždy pevně určena a rozvíjí se pouze v mezích, které jsou stanoveny mnou předepsanými zákony. Ty si však budeš, aniž bys byl jakkoli omezován, určovat svou přirozenost podle své vlastní svobodné vůle, do jejíž péče jsem tě svěřil. Abys mohl snáz pozorovat vše, co je na světě, postavil jsem tě do jeho středu /.../ abys jako svéprávný a vážený sochař a výtvarník mohl utvářet sebe sama do takové podoby, jaké dáš sám přednost.“ Člověk je blažený, „je mu dáno mít to, co si přeje, a být tím, čím chce.“¹²

Totéž v podstatě ve svém díle vyjadřuje i německý teolog Hans Rotter, když uvádí, že hodnota (důstojnost) člověk spočívá v tom, že každý má právo o sobě rozhodovat.¹³ Přičemž tuto vlastnost vážeme na osoby bez roz-

⁹ PICO DELLA MIRANDOLA, op. cit., s. 25.

¹⁰ PICO DELLA MIRANDOLA, op. cit., s. 23.

¹¹ Tamtéž, s. 22.

¹² Tamtéž, s. 57.

¹³ ROTTER, H.. *Důstojnost lidského života: [základní otázky lékařské etiky]*. Praha: Vyšehrad, 1999. Cesty. s. 25. ISBN 80-7021-302-7.

dílu. Nelze tak dle uvedené koncepce bránit osobám zdravotně postiženým v jejich rozhodování, bránit jim mít hodnotu ve společnosti a pro společnost i mít hodnotu sami o sobě a pro sebe. Rotter v podstatě potvrzuje slova Ficina: „*Hodnota lidského života se /.../ neměří jen zdravím a blahobytem, nýbrž má mnohem hlubší zdůvodnění. Tuto hodnotu každý zakouší tím silněji, čím více lásky, příchylnosti, věrnosti a úcty se mu dostává.*“¹⁴ Rotter se dále ve svém díle dopouští i kritiky života v éře kapitalismu, v éře sekularizace moderního myšlení. Klade si otázku: „Zda není člověk hodnocen spíše než ve své osobní důstojnosti, převážně dle míry své výkonnosti a schopnosti užívat?“¹⁵ Nesankcionujeme pak osoby zdravotně postižené omezením svéprávnosti právě za to, že nejsou (tolik) schopni vést život v plné výkonnosti? Stejně tak jako Rotter ponechám svoji otázku jako řečnickou.

Lubor Kysučan vymezuje člověka přímo jako svéprávného jedince.¹⁶ Jaroslav Franc zase uvádí přístup typický pro protestanství, podle kterého důstojnost člověka spočívá v ideální spravedlnosti. Člověku je potřeba tuto spravedlnost dopřát.¹⁷ Franc se dále táže: „Zda se člověk ve 21. století stal (už) člověkem důstojným? Zda je oním *imago dei*?“ a odpovídá, že se jím stále (pouze) stává.¹⁸

V minulosti, ať už dávné, či nedávné, bohužel docházelo i k jinému nahlížení na lidskou důstojnost. Ta nebyla v plné míře přisuzována všem. Lucius Seneca tvrdil, že „*nenapravitelně poškozené jedinci*“ by měli být vyřazováni z lidského společenství, stejně tak, jako se zacházelo s poškozenými novorozenci a nemocným dobytkem.¹⁹ Tento přístup byl bohužel použit i v ryze nedávné minulosti, kdy Adolf Hitler „dopřával“ nevyčísitelně nemocným osobám „smrt z milosti“.²⁰ Všichni máme jasno, s jakým názorovým proudem se necháme unést. Otázkou nicméně zůstává: „Do jaké míry odrazíme úvahy autorů prvního tábora do přemýšlení nad současnou právní úpravou?“

Lidská důstojnost pro mne představuje nejvyšší možnou hodnotu, jakou jsme byli schopni jako lidstvo doposud nalézt a pojmenovat. Člověk si je již

¹⁴ Tamtéž, s. 26.

¹⁵ Tamtéž, s. 93.

¹⁶ KYSUČAN, L. *Individualita a důstojnost v klasické antice*. In HERŮFEK, J. *Pojetí důstojnosti člověka od antiky po současnost*. Ostrava: Universitas Ostraviensis, 2015. Interpretationes. ISBN 978-80-7464-781-9.

¹⁷ FRANC J. *Obnovení člověka: kapitola z arabské křesťanské teologie* In HERŮFEK, op. cit., s. 144.

¹⁸ FRANC, op. cit., s. 159.

¹⁹ ROTTER, op. cit., s. 94.

²⁰ Tamtéž, s. 96.

samotným narozením do lidského rodu roven s ostatními, náleží mu respekt a úcta, ať už je originální čímkoliv, nebo jakkoliv ostatním podobný. Zcela se tak hlásím k tradiční doktríně posvátnosti lidského života mluvící o tom, že každá lidská bytost je obdařena nezczizitelnou důstojností²¹ a že každý lidský život má stejnou důstojnost (hodnotu), „*bez ohledu na to, zda se jedná o život zdravého či nemocného novorozence, dospělé osoby na vrcholu sil, /nebo/ demoralizovaného alkoholika.*“²² Připomeňme tzv. první přikázání tradiční etiky hlásající, aby každý jednal s lidským životem jako se životem sobě stejně hodnotným.²³ Tolik k obecným poznámkám o lidské důstojnosti.

Čl. 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením

Podle článku 10 Ústavy České republiky jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je České republika vázaná součástí českého právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se přednostně mezinárodní smlouva.²⁴ A právě mezi takto vymezené smlouvy náleží i Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Ta vstoupila v platnost pro Českou republiku dne 28. 10. 2009.²⁵

Pro účely textu zdůrazníme jen nezbytné minimum norem a hodnot v Úmluvě obsáhlých.²⁶ Smluvní strany se v textu preambule Úmluvy přihlásily k uznání přirozené důstojnosti (*inherent dignity*) a k rovnosti v právech²⁷ (*equal rights*) všech osob, uznávají různorodost (*diversity*) osob zdravotně postižených. Článek 1 prohlašuje krom jiného účelem Úmluvy podporu úcty k přirozené důstojnosti osob se zdravotním postižením. Konečně pak čl. 12 Úmluvy normuje, že: „*Státy /.../ potvrzují, že osoby se zdravotním postiže-*

²¹ ČERNÝ, D. *Lidská důstojnost a současná bioetika: Peter Singer a preferenční utilitarismus*. In HERŮFEK, op. cit., s. 161.

²² ČERNÝ, op. cit., s. 169.

²³ Tamtéž.

²⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

²⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Zdravotní postižení. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením [cit. dne 10. 8. 2019]. Dostupné na internetu: <https://www.mpsv.cz/cs/28419>.

²⁶ Pro konkrétnější analýzu i jiných mezinárodních dokumentů doporučíme: KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením [online]. Brno, 2009 [cit. dne 27. 8. 2019]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/lgj21/>. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.

²⁷ Obdobně též čl. 5 Úmluvy.

ním mají /.../ právo na uznání jejich osoby jako subjektu práva²⁸ a že státy „uznávají, že osoby se zdravotním postižením mají, na rovnoprávném základě s ostatními, právní způsobilost ve všech oblastech života.“²⁹

A právě mezi čl. 12 Úmluvy a občanským zákoníkem je sledován právní literaturou rozpor.³⁰ Podle Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením se termínem „právní způsobilost“ v Úmluvě rozumí nejen právní osobnost člověka, ale i svéprávnost, tj. jeho schopnost právně jednat.³¹ A jde se ještě dál. „Není pochyb, že jedinou správnou interpretací článku 12 je ta, která zakazuje jakékoliv zásahy do svéprávnosti postavené na existenci zdravotního postižení, nebo domnělých mentálních schopnostech“ píše se.³² Dochází ke kritice omezování svéprávnosti. Lidé s omezenou svéprávností jsou kritiky náhradního rozhodování označovány jako občané „druhé kategorie“.³³

Marečková, jedna z největších odbornic na problematiku Úmluvy a jejího (ne)souladu s minulou i současnou občanskoprávní úpravou, v jednom

²⁸ V anglickém znění použita formulace: „the rights to recognition everywhere as persons before the law“

²⁹ „enjoy legal capacity on an equal basis“

³⁰ MAREČKOVÁ, J. Platná právní úprava a návrh nového občanského zákoníku ve světle čl. 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. *Právní rozhledy*, 3/2009, s. 86n. [online]. In Beck-online.cz [cit. 1. 9. 2019]. Dostupné na internetu: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhfpxa4s7gnpxgxyzyg&groupIndex=0&rowIndex=0>.

Dále též např. Přípomínky k navrhovanému textu Občanského zákoníku: Dostupné na internetu: <http://www.dobremistoprozivot.cz/download/Pripominky-k-uprave-pravni-zpusobilosti.pdf>.

³¹ Přípomínky k návrhu novely zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, Liga lidských práv, 1. 9. 2015, s. 2. Na tomto místě bych hned rád uvedl, že sjednocování termínů právní subjektivita a svéprávnost do jednoho jediného pojmu nepokládám za šťastné, neb je mezi nimi nekonečno rozdílů, neboť jde o zcela odlišené kategorie. Úmluva však byla takto přijata a my musíme chtít nechtět z použitého textu vycházet.

³² Přípomínky k návrhu novely zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, Liga lidských práv, 1. 9. 2015, s. 3. Ke stejnému výkladu dohází i Bílá kniha, K implementaci článku 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením: Rovnost před zákonem (s. 10). Bílá kniha přichází krom komparativního argumentu (tj., že anglo-americkým právním světům se právní osobnost a svéprávnost od sebe neodlišují, též s logickým (a zároveň systematickým) argumentem. Pakliže by Úmluva nechtěla sloučit uvedené dva pojmy, neupravovala by jej ve dvou po sobě jdoucích odstavcích v čl. 12. (BÍLÁ KNIHA: K implementaci článku 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením: Rovnost před zákonem [online]. *Quip. Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením*. Open Society Foundations. [cit. dne 15. 8. 2019] Dostupné na internetu: <https://www.kvalitavpraxi.cz/res/archive/026/002977.pdf?seek=1418153326>. s. 2

³³ BÍLÁ KNIHA, op. cit., s. 3.

ze svých textů³⁴ vyzdvihává následující momenty. Upozorňuje, že Úmluva odráží sociální model zdravotního postižení, což zjednodušeně znamená, že ono postižení člověka vytváří sama společnost, jelikož mu dostatečně nezařizuje služby, bez kterých právě je postižen. Zároveň podle ní osoby zdravotně postižené nemají být vnímány pouze jako „objekty dobré vůle a charity“.³⁵ Úmluva totiž kope za vymýcení konceptu náhradního rozhodování, jenž má být legislativně nahrazen jednotlivými zavázanými státy koncepcí rozhodování s podporou.³⁶ Marečková konkrétně uvádí, že „*jakékoliv zásahy veřejné moci do /svéprávnosti/ by měly existovat, pouze je-li to nezbytné k ochraně zájmů osoby, jestliže by jinak hrozila konkrétně identifikovaná újma*“.³⁷ Na druhou stranu dochází k závěru, že podle striktního výkladu, by k omezení svéprávnosti nemělo docházet vůbec. S ohledem pak na ne restriktivní, ani ne extenzivní výklad čl. 12, Úmluva státům výslovně nezakazuje, aby jejich právní řády obsahovaly instituty náhradního rozhodování.³⁸ „*Za předpokladu, že by nový systém podporovaného rozhodování efektivně fungoval*“³⁹ ale považuje za zbytečné, aby instituty z oblasti náhradního rozhodování nadále přetrvávaly.⁴⁰

Představeného restriktivního výkladu se přidržela Alternativní zpráva pro Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením. V doporučení, konkrétně v bodě 47, se uvádí, že český občanský zákoník by neměl umožňovat žádný zásah do svéprávnosti člověka.⁴¹

V samotné zprávě Výboru hodnotící naší právní úpravu si můžeme přečíst kritiku týkající se medicínského modelu pojetí zdravotního postižení obsaženého v některých zákonech. „*Výbor bere se znepokojením na vědomí, že nový občanský zákoník nadále stanoví možnost omezit svéprávnost osoby a svěřit osobu se zdravotním postižením do částečného opatrovnictví /a/ vyzývá smluvní stranu, aby změnila svůj občanský zákoník a jeho ustanovení plně harmonizovala s článkem 12 Úmluvy /.../ a aby uznala plnou svéprávnost*

³⁴ MAREČKOVÁ, op. cit.

³⁵ Tamtéž, s. 1.

³⁶ Tamtéž, s. 2.

³⁷ Tamtéž, s. 3.

³⁸ Tamtéž.

³⁹ Tamtéž, s. 4.

⁴⁰ Tamtéž.

⁴¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Alternativní zpráva pro Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením [online]. Česká republika. 2011 [cit. dne 21. 8. 2019]. Dostupné na internetu: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Zprava_NGO_o_plneni_Umluvy_CZ.pdf.

*všech osob se všemi druhy zdravotního postižením a aby zvýšila dostupnost nápomoci při rozhodování*⁴²

Kudy dál?

S ohledem na výše představené mezinárodní právo se zdá být jasno. Udržováním institutu omezení svéprávnosti v českém právním řádu porušujeme Úmluvu. Soudy proto nesmí omezovat svéprávnost, jelikož takový postup Úmluva neumožňuje. Právo nicméně ztělesňuje oblast lidského nevědění a nejistoty, z kterých lze zpravidla zprvu vykročit hned několika různými směry. Pro zachování institutu omezení svéprávnosti by se ze samotné preambule Úmluvy dal vytáhnout argument o různorodosti osob. Žádné dvě (zdravotně postižené) osoby nejsou stejné. Je tedy rozumné uzavírat si před instituty náhradního omezování vrátka zcela? Opravdu se nemůže stát, že v dané individuální situaci nebude vhodnější aplikovat institut omezení svéprávnosti oproti ostatním nástrojům podpůrného rozhodování? Nemocí bylo popsáno víc než dost⁴³ a stejně tak lidských povah je nekonečně mnoho. Pečující osoba očekává od státu alespoň minimum pomoci, minimum paternalismu, má obavy, že o opečovávaného není schopna se starat vždy a všude. A jaký zodpovědný stát takové osobě ponechá pouze nejistý nástroj v podobě § 581 (viz níže)?

Preambule dále upozorňuje na fakt, že velká část osob se zdravotním postižením žije v chudobě. Umožníme-li všem osobám (i těm, které byly třeba ještě donedávna zbavené svéprávnosti) spravovat si zcela své finanční záležitosti,⁴⁴ zbavíme se tak neaplikací omezení svéprávnosti účinného preventivního nástroje. Čím tak napomůžeme v boji proti chudobě? S tím pak souvisí i téma lidské důstojnosti. Lidská důstojnost totiž nemusí stát jen mezi argumenty pro odstranění komentovaného institutu z právního řádu. Osoba, jež uzavřela krajně nevýhodnou smlouvu, jelikož ji uzavřít z důvodu neomezené svéprávnosti mohla, se může snadno dostat do finanční tísně, která zrovna

⁴² Ministerstvo práce a sociálních věcí. Závěrečná doporučení k úvodní zprávě České republiky [online]. Bod 22 a 23. [cit. dne 21. 8. 2019]. Dostupné na internetu: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Zaverecna_doporuceni_Vyboru_OSN_pro_prava_osob_se_ZP_CZ.pdf 15.5.2015.

⁴³ Srov. Poruchy duševní a poruchy chování (F00-F99) <https://www.uzis.cz/cz/mkn/F00-F99.html>.

⁴⁴ čl. 12 odst. 5 Úmluvy.

důstojné prostředí představovat nebude. Ke zrušení přes § 581 OZ⁴⁵ dojde o tolik obtížněji, než když se soudu „jen ukáže“ pravomocný rozsudek dokazující, že pro dané právní jednání nebyla osoba (jednající v duševní poruše) svéprávná. Teoretické proklamace jsou krásná věc. Pokud bychom chtěli spoléhat pouze na mechanismus § 581, museli bychom ale zajistit vyšší jistotu pro osoby zdravotně postižené neomezené na svéprávnosti, stanovit vyšší záruky, které by bránily ponechání platnosti nevýhodně uzavřené smlouvy. Závažně duševně nemocní podle míry svého postižení nemusí rozumět celé škále svého jednání.

Do budoucna bych bez debat co nejdříve přijal úpravu zabraňující omezovat svéprávnost osobám fyzicky zdravotně postiženým, které mohou jasně projevit svoji vůli.⁴⁶ U duševně a mentálně zdravých jedinců nemá omezování co dělat. Dále lze určitě apelovat na rozlišování mezi psychicky (duševně) postiženými, na kterých nemusí být postižení nikterak rozpoznatelné a osobami s viditelným mentálním postižením. Pokud ti uzavírají jednání a porucha je rozpoznatelná, jsou chráněni dobrou vírou. Osoba uzavírající s nimi kontrakt si je vědoma, s kým jedná, musí umět určit, zda druhá strana je k danému jednání rozumově vyspělá. Případná zlá víra osoby zneužívající postižení druhé strany nemůže být právem legitimizována. V úvahu zde navíc přichází i ochrana přes neúměrné zkrácení a případně i přes lichvu. Ano, zde všude se lze ostřelovaného institutu zbavit.

Odmítám striktní oddělování duševní způsobilosti od způsobilosti právní. Pokud se prokáže, že má duševní onemocnění vliv na schopnost rozhodovat, nesmí k uvedenému faktu stát právo zády. Naopak právo musí realitu reflektovat, což se děje právě aplikováním institutu vedoucího k omezování svéprávnosti. Svěprávnost by neměla být omezována po ose zákazu uzavírat manželství, vychovávání dětí či v omezení volebního práva. To určitě ne.⁴⁷ Chceme, aby byli lidé svobodní a samostatní. K takovému životu jim musíme dopomáhat a umožnit jim ho. Na druhou stranu je musíme chránit před „nástrahami lecjakých záškodníků“.

Jak bylo naznačeno výše, těžko (patrně to není vůbec možné) lze předpokládat všechny podoby zdravotního postižení. A v některých případech (byť

⁴⁵ „Není-li osoba plně svéprávná, je neplatné právní jednání, ke kterému není způsobilá. Neplatné je i právní jednání osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat.“ – § 581 OZ.

⁴⁶ Lze se inspirovat již v římském právu. Už v starověku docházelo k rozlišování opatrovnictví nad šílenecem (*cura furiosi*) od opatrovnictví nad ochromeným (*cura debilium*). Opatrovníka jednajícího za jiného pak znal i Zákon dvanácti desek (*Lex dudodecim tabularum*).

⁴⁷ BÍLÁ KNIHA, s. 3.

ano, ve zcela výjimečných případech) se může institut omezování svéprávnosti s ohledem na současnou výstavbu dalších alternativních opatření jevit jako jediný vhodný nástroj. Pokud ale praxe ukáže, že institutu skutečně není třeba a podaří se dostatečně legislativně naaranžovat jiné nástroje, pak ho teprve odmítneme. V opačném případě by nás ukvapenost mohla dostat do stavu, který sami nejsme schopni předpovědět. Omezení svéprávnosti by proto určitě mělo i nadále zůstat v našem právním řádě, dokud nebude svědomitě a kvalitně připravena právní úprava tento institut nahrazující. Toť velký dluh zákonodárce vůči osobám zdravotně postiženým.

Tímto směrem se ostatně vydal i Nejvyšší a Ústavní soud. Oba soudy měly dostatek případů, kdy se mohly vůči praxi omezování svéprávnosti vymezit. Dostatečně zdůraznit, že česká právní úprava není v souladu s mezinárodními závazky. K takovým prohlášením se však oba soudy vyslovily zdrženlivě. Ústavní soud ve svém nálezu IV. ÚS 1582/16 s ohledem na Obecný komentář Výboru pro práva osob se zdravotním postižením č. 1 uvedl, že je „*upírání způsobilosti k právním úkonům, resp. svéprávnosti, právě na základě duševního stavu obecně* [zvýraznil autor] *nežádoucí*“.⁴⁸ Ústavní soud dále vyslovil, že v souladu s Úmluvou OZ již neumožňuje plné zbavení svéprávnosti osob, čímž tak ochrana osob se zdravotním postižením již není řešena „*skrze zbavování svéprávnosti a primárně ani skrze její omezování*“.⁴⁹

Použije-li soudce výjimečně institut omezení svéprávnosti, měl by ho uložit v takovém nezbytném rozsahu (jak uvádí Bílá kniha), aby individualizované rozhodnutí maximálně respektovalo práva, vůli a preference posuzované osoby, aby v co nejvyšší míře zabránilo případnému zneužívání osob ze strany jiných. Klást by se měl co nejvyšší důraz na pravidelnost přezkumu omezení svéprávnosti, ve snaze konkrétně omezení posouvat k jeho minimu.⁵⁰ V žádném případě nesmí jít primárně o nástroj, kterým bude soud určovat, co kdo může, nebo nemůže dělat. Omezování musí být chápáno jako výjimečná ochrana⁵¹ před možnými nástrahami světa (*subsidiarita*), jejíž důsledkem bude pak pozitivní vymezení činností, které omezovaná osoba nebude moci konat. Nutno tak odmítnout opačnou praxi, kdy soud v podstatě člověka svéprávnosti zbaví a uvede jen několik jednání, která mohou být osobou zdravotně postiženou konány. Zde bez pochyb soud opomene

⁴⁸ Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. IV. ÚS 1582/16, ze dne 5. 12. 2017 Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/IV.US1582/16>

⁴⁹ Tamtéž.

⁵⁰ Bílá kniha, s. 10.

⁵¹ JURÍČKOVÁ, s. 11.

některé činnosti. Takto omezený člověk pak nebude svéprávný pro konání, jež povedou nad únosnou hranici nezbytné ochrany. K omezování svéprávnosti má dojít jen pro ta jednání, z kterých by mohla reálně vzniknout závažná újma a na co nejkratší možnou dobu. Soud má řádně a zodpovědně zjistit skutkový stav, pečlivě přihlídnout ke všem relevantním okolnostem a posoudit je, aby omezení odpovídalo skutečným individualizovaným vlastnostem a schopnostem jedince.⁵²

Takové restriktivně-restriktivní omezování svéprávnosti by mělo najít své uplatnění hlavně u osob s duševní nerozpoznatelnou poruchou.⁵³ Pro daná jednání by se měl aplikovat, jak časový, tak hodnotový limit, reflektující specifika každého jednotlivého případu.⁵⁴ Literatura často brojí proti argumentaci používající zájmy třetích (pečujících) osob. Jsou to ale právě ony, kterým naskakují povinnosti v případě, že duševně nemocný jedinec uzavře „likvidační“ smlouvu. Kdo si pak dovolí říct rodině v exekuci, že právní úprava chránila lidskou důstojnost nemocného člena rodiny a hájila jeho právo na děláni chyb?

Zúžit institut omezení svéprávnosti by se *de lege ferenda* ještě více podařilo implementací konstrukce: „v čí prospěch bylo učiněno dané právní jednání“. Pokud by např. osoba zdravotně postižená (omezená na svéprávnosti) prodala dům a toto jednání by v důsledku vedlo k jejímu prospěchu, právní jednání by bylo platné. „Nesvéprávná“ by byla pouze pro jednání označená soudem, a to navíc jen v případech, vedlo by k jejímu neprospěchu, a naopak ku prospěchu druhé osoby.

Instituty náhradního rozhodování by proto měly v našem právním řáde zůstat, byť jako zcela minimální doplněk k rozhodování s podporou. Omezování svéprávnosti spadá mezi nejcitlivější zásahy do sféry jedince, proto soud zde musí konat extrémně pečlivě a s maximální opatrností a kvalitou. Uvedené dle mého ob stojí i přes přijetí Úmluvy, jelikož zde bude omezování představovat výjimku z pravidla pro odůvodněné případy. Takovýchto konstruktů (výjimek) máme v právním řáde nekonečno. Ať si omezený jedinec vždy může nakoupit potraviny, ucházet se o místo na trhu práce i sám bydlet. Nenecháme je ho ale padat do exekucí, ručit za jiné či komunikovat

⁵² Nález Ústavního soudu, sp. zn. ÚS IV. 1582/16 ze dne 5. 12. 2017.

⁵³ K této problematice více srov. BLAŽEK, M. Účinky a úskalí rozsudku o omezení svéprávnosti. *Soukromé právo. Wolters Kluwer. 2019.* Pozn. aut.: v tisku.

⁵⁴ DURAJOVÁ, Z. – KONEČNÁ, M. Pilotní výzkum v oblasti rozhodování soudů ve věci omezení svéprávnosti. Prezentace na konferenci: „Praktická implementace článku 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.“ 22. 11. 2018. s. 7.

se státními orgány o věcech, které několikanásobně přesahují jeho kognitivní dovednosti.

Navíc osoby svéprávnosti nezabavujeme, pouze omezujeme, pouze částečně narušujeme jejich schopnost právně jednat. Což nemusí znamenat, že takové osoby nemají „právní způsobilost ve všech oblastech života“.⁵⁵ Mají ji. Jen ji v nějakých (minimálně určených) oblastech života nemají stoprocentně, což je dle mého rovnoprávné zacházení s ostatními (osobami neomezenými na svéprávnosti), pouze reflektující faktickou odlišnost, jež je dána. Omezením svéprávnosti z člověka předmět neděláme, vždy jsou mu ponechána jednání umožňující obstarat si záležitosti každodenního života a oblasti, jež soudce neoznačí k omezení.

Příklad osoby, u které je vhodné sáhnout po institutu omezení svéprávnosti nalezneme např. v nález Ústavního soudu IV. ÚS 1580/16.⁵⁶ Taková osoba oplývá poruchou vrozenou, stálou a neměnnou, léčebně neovlivnitelnou. Sama není schopna si své záležitosti obstarávat, ba naopak samostatným jednáním by si mohla přivodit újmu. Není si schopna zajistit ani základní životní potřeby, nerozumí povaze příjmů a výdajů apod. Zdrženlivost vůči institutům náhradního rozhodování nemusí být v praxi vhodná za všech situací. Nenacházím argumenty, jež by mne přesvědčily o opaku.

Navíc literatura stále operuje pouze s osobami zdravotně postiženými jakéhosi dobrého ducha. Co když ale osoba zdravotně postižená téměř nerozumí svému jakémukoliv jednání a k tomu oplývá „duchem zlým“, tj. je hnána motorem konat svému (pečujícímu) okolí naschvály, hnána snahou škodit. Ani v takové situaci nemá omezování svéprávnosti nastoupit?

Musíme se rozhodnout, zda chceme osoby zdravotně postižené zasypat líbivými právními pojmy a na papíře dobře vypadajícími hodnotami, či zda jim chceme opravdu pomáhat. Radši ať osoba zdravotně postižená nemůže prodávat auto, než aby se s celou rodinou dostala do finančních problémů. V případě, že by osoba byla zdravá tak, že by dokázala rozpoznat povahu činného právního jednání, jistě by si nepřála, aby svým pečovatelům způsobovala nadměrné komplikace

⁵⁵ Čl. 12 Úmluvy odst. 2.

⁵⁶ Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. IV. ÚS 1580/16 ze dne 5. 12. 2016.

Závěr

S ohledem na výše uvedené bych proto varoval před ukvapenými závěry o tom, že institut omezení svéprávnosti není v souladu s mezinárodními závazky České republiky. Viz zejména čl. 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. Omezení svéprávnosti člověka nepřipravuje o právní osobnost, ani o schopnost právně jednat. Jde jen a pouze o omezení. K tomu dochází z důvodu převahy některých výše uvedených hodnot, za jasně daných podmínek, a jen v těch nejzávažnějších situacích.⁵⁷ Stát si v tomto ohledu musí svou ochranou pozici ponechat.

Literatura

- [1] Sdělení MZV č. 10/2010 Sb. m. s. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Dostupné na internetu: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/pravni_predpisy/Umluva_o_pravech_osob_se_zdravotnim_postizenim.pdf.
- [2] Zákon č. 292/2013Sb., zákon o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů.
- [3] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [4] Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- [5] Nález Ústavního soudu, sp. zn. IV. ÚS 1582/16, ze dne 5. 12. 2017. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/IV.US1582/16>.
- [6] Nález Ústavního soudu, sp. zn. IV. ÚS 1580/16 ze dne 5. 12. 2016. Dostupné na: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2016/IV_US_1580_16_an.pdf.
- [7] BÍLÁ KNIHA: K implementaci článku 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením: Rovnost před zákonem [online]. *Quip. Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením. Open Society Foundations.* [cit. dne 15. 8. 2019] Dostupné na: <https://www.kvalitavpraxi.cz/res/archive/026/002977.pdf?seek=1418153326>. s. 2.
- [8] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Alternativní zpráva pro Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením* [online]. Česká republika. 2011 [cit. dne 21. 8. 2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Zprava_NGO_o_plneni_Umluvy_CZ.pdf.

⁵⁷ Nejde proto o porušení teze obsažené v Obecném komentáři Výboru pro práva osob se zdravotním postižením č. 1 z 11. 4. 2014 k čl. 12 Úmluvy, jež ve svých nálezech zmiňuje i Ústavní soud (srov. např. nález IV. ÚS 1582/16).

- [9] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. *Úvodní zpráva České republiky o opatřeních přijatých k plnění závazků podle ÚMLUVY O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM*. [cit. dne 8. 8. 2019] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Zprava_CR_o_plneni_Umluvy_CZ.pdf.
- [10] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Závěrečná doporučení k úvodní zprávě České republiky [online]. Bod 22 a 23 [cit. dne 21. 8. 2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/28419/Zaverecna_doporuceni_Vyboru_OSN_pro_prava_osob_se_ZP_CZ.pdf 15.5.2015.
- [11] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Zdravotní postižení. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením [cit. dne 10. 8. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28419>.
- [12] Poruchy duševní a poruchy chování (F00-F99) <https://www.uzis.cz/cz/mkn/F00-F99.html>.
- [13] Připomínky k navrhovanému textu Občanského zákoníku: Dostupné na: <http://www.dobremistoprozivot.cz/download/Pripominky-k-uprave-pravni-zpusobilosti.pdf>.
- [14] BLAŽEK, Michal: Účinky a úskalí rozsudku o omezení svéprávnosti. *Soukromé právo*. Wolters Kluwer, 2019. Pozn. aut.: v tisku.
- [15] DURAJOVÁ, Zuzana a KONEČNÁ, Magdalena. Pilotní výzkum v oblasti rozhodování soudů ve věci omezení svéprávnosti. Prezentace na konferenci: „Praktická implementace článku 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.“ 22. 11. 2018.
- [16] HERŮFEK, Jan. *Pojetí důstojnosti člověka od antiky po současnost*. Ostrava: Universitas Ostraviensis, 2015. Interpretationes. ISBN 978-80-7464-781-9.
- [17] JURÍČKOVÁ, Lubica, Kateřina IVANOVÁ a Jaroslav FILKA. *Opatrovnictví osob s duševní poruchou*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4786-6.
- [18] KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením [online]. Brno, 2009 [cit. 2019-08-27]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/lgj21/>. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.
- [19] MAREČKOVÁ, Jana. Platná právní úprava a návrh nového občanského zákoníku ve světle čl. 12 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. *Právní rozhledy*, 3/2009, s. 86n. [online]. In: Beck-online.cz [cit. dne 1. 9. 2019]. Dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhfpxa4s7gnpxgzygy&groupIndex=0&rowIndex=0>.
- [20] MOLEK, Pavel. *Základní práva. Svazek první, Důstojnost*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Lidská práva. ISBN 978-80-7552-167-5.

- [21] PICO DELLA MIRANDOLA, Giovanni. *O důstojnosti člověka*. Praha: OIKOYMENH, 2005. Knihovna renesančního myšlení. ISBN 80-7298-164-1.
- [22] ROTTER, Hans. *Důstojnost lidského života: [základní otázky lékařské etiky]*. Praha: Vyšehrad, 1999. Cesty. ISBN 80-7021-302-7.

Kontaktní údaje na autory:

Mgr. Michal Blažek
Právnická fakulta
Masarykova univerzita v Brně
e-mail: Michal.Blazek@law.muni.cz

JUDr. Jan Horecký, PhD.
Právnická fakulta
Masarykova univerzita v Brně
e-mail: Jan.Horecky@law.muni.cz

„Život zemřelých je uložen v paměti žijících.“

Marcus Tullius Cicero

„Národní systémy sociálního zabezpečení jsou jako rybníčky a unijní úprava jsou chodníčky mezi rybníčky, které je spojují.“

Prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

(z přednášky k předmětu Právo sociálního zabezpečení,
přednesené na půdě Právnické fakulty
Masarykovy univerzity v Brně dne 16. 5. 2017).

PRACOVNÍ POMĚR A TZV. FAKTICKÝ PRACOVNÍ POMĚR

Tereza Antlová – Roman Zapletal

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Brno

Abstrakt

Příspěvek je v první části zaměřen na obecné vymezení pracovního poměru v pracovní právních předpisech a na uvedení základních skutečností, jež vedou k jeho existenci. Druhá část se následně zabývá pojmem tzv. faktického pracovního poměru, se kterým pracuje především judikatura civilních soudů. Předmětem příspěvku je krátká úvaha nad tím, zdali je faktický pracovní poměr vymezen správně a zdali český právní řád takový pojem vůbec potřebuje.

Klíčová slova

pracovní poměr, faktický pracovní poměr, závislá práce, (základní) pracovní právní vztahy, Nejvyšší soud, judikatura

Abstract

The text focuses in its first part on general comments on employment law relationship within labour-law regulations as well as on stating elementary matters of fact leading to its existence. The second part deals subsequently with the concept of so-called factual employment law relationship, which mostly the civil courts decision making practice operates with. The object of this contribution is a brief consideration, whether or not the factual employment law relationship has been defined correctly and the Czech legal order needs such concept at all.

Keywords

Employment law relationship, Factual employment law relationship, Dependent work, (Basic) employment law relationships, The Supreme Court, decision making practice

Několik slov úvodem

Pracovní poměr není za současného právního stavu v žádném tuzemském právním předpise definován. Cílem tohoto příspěvku však není věnovat se tomu, zda je zákonodárcem zvolená koncepce správná, či nikoliv, nýbrž blíže se zaměřit na problematické aspekty z této skutečnosti vycházející, *in concreto* spočívající ve vymezení tzv. faktického pracovního poměru v judikatuře Nejvyššího soudu.

Než bude ve druhé části předkládaného textu přikročeno k detailnější analýze faktického pracovního poměru, je nejprve nezbytné stručně nastínit relevantní teoretická východiska týkající se pracovního poměru a posuzování vzniku pracovněprávního vztahu.

Pracovní poměr v systému pracovního práva

Základní kodex pro sféru soukromoprávních vztahů představuje v souladu s uplatňovanou zásadou subsidiarity¹ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“ nebo „OZ“). Na základě ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) se „*pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

Občanský zákoník lze proto s přihlédnutím k uvedenému aplikovat nejen v občanskoprávních, ale přirozeně též vedle zákoníku práce i v pracov-

¹ Blíže k historickoprávní genezi dvou antagonistických koncepcí možnosti aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a s nimi souvisejícím praktickým důsledkům viz STRÁNSKÝ, J. In STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 13–34; BEZOUŠKA, P. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 739–740. Více zevrubně viz STRÁNSKÝ, J. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 95–150.

něprávních vztazích, a to v případech, kdy v rámci zákoníku práce explicitní úprava určité otázky absentuje, a použití úpravy obsažené v občanském zákoníku by současně nebylo v rozporu s některou ze základních zásad pracovněprávních vztahů,² demonstrativně vypočtených v ustanovení § 1a odst. 1 ZP. Pro úplnost se na tomto místě sluší vymežit, že podle ustanovení druhé věty § 3 ZP pracovní poměr společně s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti ve smyslu části třetí zákoníku práce) tvoří základní pracovněprávní vztahy.

Občanský zákoník se ve své části čtvrté věnované relativním majetkovým právům omezuje toliko na zákonnou delegaci na zákoník práce jakožto *lex specialis* pro výšeč pracovněprávních vztahů, potažmo pro odvětví pracovního práva vůbec. Ustanovení § 2401 odst. 1 OZ stanoví, že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“ Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce rezignuje na jakoukoliv definici pracovního poměru a v rámci relevantní části druhé (jejímž předmětem je právě pracovní poměr) zakotvuje pouze, jak se pracovní poměr zakládá a kdy vzniká.

Oba uvedené pojmy (založení pracovního poměru vs. vznik pracovního poměru) je přitom nutno systematicky důsledně rozlišovat, především s ohledem na konsekvence plynoucí z jejich propojení s problematikou pracovněprávní svéprávnosti zaměstnance, jak je zmíněno též dále. Rakouská pracovněprávní doktrína, na rozdíl od tuzemské praxe nerozlišující pracovní poměry a právní vztahy vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a operující toliko s pojmem pracovněprávní vztah („*das Arbeitsverhältnis*“), se o jeho definici pokouší konstatováním, že se jedná o „*právní vztah, jehož obsahem je výkon závislé práce na základě pokynů jiného, založený pracovní smlouvou.*“³

Pracovní poměr je v souladu s ustanoveními § 33 odst. 1 ZP ve spojení s § 33 odst. 3 ZP, jakož i dalšími zvláštními právními předpisy zde uvedený-

² Podrobněji k základním zásadám pracovněprávních vztahů, jakož i k projevům dalších (základních) zásad, potažmo principů občanského práva v pracovněprávních vztazích srov. GREGOROVÁ, Z. In STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 35–62; GREGOROVÁ, Z. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2015, s. 23–43.

³ LÖSCHNIGG, G. *Arbeitsrecht*. 13. vyd. Wien: ÖGB Verlag, 2017, s. 169.

mi, založen buď pracovní smlouvou, nebo jmenováním, *tertium non datur*. Za aktuálně účinného právního stavu totiž volba nepředstavuje další ze způsobů založení pracovního poměru, na rozdíl od derogované právní úpravy v rámci předchozího (socialistického, právními historiky označovaného jako „kodex práce“⁴) zákoníku práce,⁵ jelikož ustanovení § 33 odst. 2 ZP explicitně normuje, že „jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovы spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.“ Zajímavé srovnání v tomto kontextu nabízí přístup slovenského zákonodárce v rámci účinné právní úpravy,⁶ jejíž koncepce nepresumuje možnost založení pracovního poměru jiným způsobem než písemnou pracovní smlouvou, a to právě i v případech obligatorního, případně fakultativního jmenování nebo volby zaměstnance (jakožto předpokladů, případně požadavků na výkon dané funkce). V těchto situacích dochází k založení předmětného pracovního poměru až na základě *ex post* uzavíraného pracovního kontraktu.

Naproti tomu vznik pracovního poměru představuje na základě ustanovení § 36 ZP okamžik splývající se dnem sjednaným v rámci pracovní smlouvy jako den nástupu do práce, resp. se dnem uvedeným jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Související relevantní institut pracovněprávní svépřávnosti, jak bylo výše předesláno, je regulován v rámci statusových otázek fyzických osob v první (obecné) části občanského zákoníku a v souladu s ustanovením druhé věty § 35 OZ zapovídá ujednání dne nástupu do práce na den, jenž by předcházel dni ukončení povinné školní docházky nezletilého (budoucího) zaměstnance, avšak na základě ustanovení § 34 OZ a první věty § 35 OZ vždy již dovršivšího 15 let věku.

Klíčovým praktickým aspektem institutu pracovního poměru je zcela nepochybně jeho předmět (objekt), který je reprezentován pomyslným nestorem českého pracovněprávního diskurzu, termínem „závislá práce“. Její legální definici poskytuje ustanovení § 2 ZP, přičemž navazující norma § 3 ZP zakotvuje zákonný zákaz výkonu práce, jež fakticky naplňuje předepisovaná

⁴ VOJÁČEK, L. Klopnotná cesta k československému zákoníku práce. In HORECKÝ, J. (ed.). *Pocita Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2019, s. 141.

⁵ Viz ustanovení § 27 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jenž pozbyl účinnosti ke dni 1. 1. 2007.

⁶ Srov. ustanovení § 42 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

kritéria pro závislou práci, v jiném než základním pracovněprávním vztahu (ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce), pokud absentuje úprava obsažená v některém ze zvláštních právních předpisů. Přesněji zmíněnou definici determinuje souhrn základních definičních znaků na straně jedné a podmínek výkonu na straně druhé.

První kategorii (tj. znaky závislé práce) lze na základě dikce ustanovení § 2 odst. 1 ZP shrnout přítomností následujících prvků:

- subordinace (podřízenost zaměstnance),
- reprezentace zaměstnavatele (výkon práce jeho jménem),
- zaměstnancova vázanost pokyny zaměstnavatele,
- personalita (osobní výkon práce zaměstnancem).

Naproti tomu druhou skupinu podmínek výkonu závislé práce tvoří:

- onerozita (ať už v podobě mzdy, platu nebo odměny za práci pro případy některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr),
- výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- výkon práce v pracovní době,
- výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě (tzv. atypická zaměstnání ve smyslu ustanovení § 317 ZP).⁷

K teoretickým východiskům vztahujícím se k pracovnímu poměru, popř. ke vztahům vznikajícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je nutno uvést, že zákoník práce vyžaduje pro vznik pracovněprávního vztahu písemnou formu. Tento požadavek však není absolutní. Skrze ustanovení § 20 ZP je možné, aby platně vznikl základní pracovněprávní vztah i na základě ústního nebo konkludentního projevu vůle.

Při naplnění znaků závislé práce tak lze konstatovat, že mezi stranami vznikl řádný pracovněprávní vztah, bez ohledu na formu projevu vůle směřujícího k uzavření tohoto vztahu, není-li nedostatek formy namítnut před započítáním s plněním. Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce umožňuje výkon závislé práce výlučně, tedy bez jakékoliv jiné možnosti,⁸ v základním pracovněprávním vztahu, kterými jsou toliko pracovní poměr a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

⁷ K obecným poznatkům týkajícím se problematiky atypických forem zaměstnávání a jejich koncepčních pojetí v tuzemském i globálním kontextu srov. PICHRT, J. In BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 158–159; PICHRT, J. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. In PICHRT, J. – MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 11–20.

⁸ S výjimkou stanovenou zákoníkem práce, kdy je výkon závislé práce upraven jiným právním předpisem.

Při pochybnostech o vzniku pracovněprávního vztahu by měla být zkoumána vůle zúčastněných stran, a především objektivní naplnění znaků závislé práce včetně podmínek, za nichž má být závislá práce vykonávána. Jsou-li tyto znaky a podmínky splněny, lze uzavřít, že mezi stranami existuje pracovněprávní vztah. Dále je nutno zkoumat, z čeho plynuly pochybnosti o existenci daného vztahu. Variantou je buď absence písemné pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, anebo snaha stran zastřít pracovněprávní vztah vztahem občanskoprávním. V prvním zmíněném případě se jedná o přestupek, resp. správní delikt ve smyslu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, ve druhém případě se jedná o výkon nelegální práce ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V obou případech se však na základě kogentních pravidel týkajících se vzniku pracovněprávního vztahu, a případně za použití pravidel o výkladu právních jednání obsažených v občanském zákoníku, jedná o platný pracovněprávní vztah.

Výše naznačený postup spočívající v naplnění znaků závislé práce a následné konstatování, zdali mezi stranami existuje pracovněprávní vztah, důsledně aplikují správní orgány a správní soudy. Obecné soudy, zejména Nejvyšší soud, oproti tomu zvolil jiný postup – měřítkem se stal faktický výkon (závislé) práce ve spojitosti s absencí platně uzavřené písemné pracovní smlouvy. Takovéto případy jsou označovány jakožto tzv. *faktický pracovní poměr*.

Faktický pracovní poměr

Faktický pracovní poměr není obsažen v žádném z pracovněprávních předpisů, přesto se však jedná o pojem vcelku hojně využívaný, a to zejména na základě judikaturních závěrů Nejvyššího soudu, který tento pojem vymezil.

Jako faktický pracovní poměr označuje Nejvyšší soud právní vztah vzniklý na základě skutečnosti, že fyzická osoba vykonává pro zaměstnavatele na základě jeho pokynů a s jeho vědomím závislou práci, třebaže mezi stranami nevznikl platný pracovněprávní vztah. Fyzická osoba a zaměstnavatel v tomto případě nemají uzavřenou platnou pracovní smlouvu nebo jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,⁹ přesto dochází k výkonu práce ze strany jedné osoby pro druhou.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

Jelikož je judikatura¹⁰ ohledně vymezení faktického pracovního poměru konstantní, jako podstatné znaky faktického pracovního poměru lze uvést:

- absenci platně sjednané pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr;
- výkon, resp. započítání výkonu závislé práce fyzickou osobou;
- a to s vědomím zaměstnavatele;
- a to na základě zaměstnavatelových pokynů;¹¹
- neexistenci vůle uzavřít pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹²

Důsledkem faktického pracovního poměru je dle názoru Nejvyššího soudu skutečnost, že není třeba, aby strany tento vztah formálně ukončovaly, a to z důvodu, že právně neexistuje.¹³ V případě faktického pracovního poměru se totiž nejedná o pracovní poměr ve smyslu zákoníku práce. Nenačítáme zde „vzájemně provázaný komplex práv a povinností“,¹⁴ jak by tomu bylo v případě pracovního poměru, ale pouze „díličí (právem neaprobovaný) vztah“,¹⁵ na který nelze plně aplikovat právní úpravu týkající se pracovního poměru a nelze jej rozvázat žádným ze způsobů stanovených zákoníkem práce. Ustanovení vztahující se ke skončení pracovního poměru se neužijí a fyzické osobě nadto nepřisluší ani možnosti bránit se proti neplatnému rozvázání pracovního poměru.¹⁶

Na druhou stranu judikatura této osobě, která vykonala práci, přiznává nárok na vydání bezdůvodného obohacení, spočívajícího v přijetí plnění od fyzické osoby na základě neplatného právního jednání.¹⁷ Aplikovatelná jsou dle Nejvyššího soudu ustanovení týkající se nároku na mzdu a její náhrady, dovolené, náhrady škody či pracovních úrazů¹⁸ a pracovníněprávními předpisy se řídí i vypořádání daného vztahu.¹⁹ Faktický pracovní poměr je podle názoru Nejvyššího soudu vztahem pracovníněprávním.²⁰

¹⁰ Např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 9. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4689/2008; ze dne 28. 4. 2015, sp. zn. 29 Cdo 4961/2014; ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2015, sp. zn. 29 Cdo 4961/2014.

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009.

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4689/2008.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2137/2005.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2015, sp. zn. 29 Cdo 4961/2014.

¹⁸ MAULWURF, A. Faktický pracovní poměr (výkon práce bez smlouvy) v judikatuře. *Epravo.cz* [online]. EPRAVO.CZ, publikováno dne 27. 10. 2017 [cit. 20. 8. 2019].

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009.

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016.

Tato charakteristika faktického pracovního poměru, resp. vymezené znaky, však mohou být do značné míry zavádějící a přispívat k nežádoucí nejistotě v pracovněprávních vztazích. U výkonu práce ve faktickém pracovním poměru na základě pokynů zaměstnavatele, resp. s jeho vědomím, např. Nejvyšší soud uvádí, že je třeba chápat výkon práce na základě pokynů jakožto znak závislé práce. Není proto nutné, aby zaměstnavatel byl přímo tou osobou, která vydá konkrétní pokyn k práci,²¹ postačí, když fyzická osoba koná práci na základě začlenění do organizační struktury zaměstnavatele a plní pokyny vedoucích zaměstnanců.

Nejvyšší soud tedy pro vymezení faktického pracovního poměru využívá pojmy obsažené v zákoníku práce, avšak opomíjí, že zákoník práce tyto pojmy definuje určitým způsobem a stanoví pro ně určitá pravidla, jak bylo uvedeno výše. Tři ze znaků faktického pracovního poměru jsou obsahově totožné s vymezením závislé práce v zákoníku práce a měly by tudíž poukazovat na existenci platného pracovněprávního vztahu, přičemž ani absence písemné pracovní smlouvy nemusí nutně vést k neplatnosti právního jednání. V souladu s normami zákoníku práce je tudíž výkon závislé práce pro zaměstnavatele možný jen v případě, že se mezi stranami jedná o pracovní poměr anebo o právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tuto skutečnost však Nejvyšší soud nerespektuje a o své vůli vymezuje jakousi třetí kategorii – faktický pracovní poměr, který řadí mezi pracovněprávní vztahy a při kterém dochází k výkonu závislé práce.

Kdy lze hovořit o faktickém pracovním poměru

Úmyslem Nejvyššího soudu mohla být snaha poskytnout pracovněprávní ochranu osobám, které na první pohled vykonávají závislou práci, ač mezi stranami v danou chvíli neexistuje pracovněprávní vztah. Lze si představit, že v jakémsi faktickém pracovním poměru se nacházejí zaměstnanci v období, v němž probíhá soudní spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a v němž soud dospěje k názoru, že pracovní poměr byl rozvázán platně. Pokud však zaměstnavatel v této době zaměstnanci přiděloval práci, přísluší mu všechny nároky plynoucí ze zákoníku práce. Daný vztah poté není třeba rozvazovat, protože již právně neexistuje.

²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 3. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3037/15.

Otázkou ovšem je, zdali bylo nutné pro tyto stavy nacházet v judikatuře pojem, pod který by bylo možno je podřadit. Kloníme se k názoru vyjádřeném v komentáři k zákoníku práce, že v takovýchto případech dochází k dočasnému přesahu práv a povinností z dosavadního pracovního poměru do období sporu o platnost jeho rozvázání.²² Obdobně by bylo možné hovořit o faktickém pracovním poměru např. i tehdy, zavázala-li se k výkonu závislé práce (a vykonávala-li ji) osoba mladší 15 let, či v případech, kdy se zaměstnavatel v důsledku svého omylu domnívá, že daná osoba je jeho zaměstnancem a přiděluje jí po několik dní práci, ač pracovní poměr již platně skončil.²³

Na základě vymezení faktického pracovního poměru Nejvyšším soudem však mnohdy dochází ze strany obecných soudů ke konstatování, že došlo ke vzniku faktického pracovního poměru ve všech případech, v nichž absentuje platná písemná pracovní smlouva. Obecné soudy neprovádějí dokazování směřující k prokázání naplnění znaků a podmínek závislé práce a spokojí se se závěrem o vzniku faktického pracovněprávního vztahu, který není nutné rozvazovat. Tím ovšem upírají stranám jak nároky plynoucí z rozvázání pracovního poměru, tak i možnou ochranu před jeho neplatným rozvázáním.

Tento stav není možno považovat za žádoucí. Namísto určení, že došlo k faktickému výkonu práce, by soudy měly důsledně zkoumat, zdali mezi stranami došlo k výkonu závislé práce ve smyslu zákoníku práce a mezi stranami vznikl pracovněprávní vztah. Na základě toho by poté měl být daný spor posuzován v režimu zákoníku práce, anebo v režimu občanského zákoníku. V případech, kdy ke vzniku pracovněprávního vztahu nemohlo dojít, resp. kdy daný vztah již zanikl, avšak strany o tom z relevantních důvodů netuší, by mohla nastat fikce, že je na předmětné vztahy nutno pohlížet jako na vztahy pracovněprávní, avšak v souladu se smyslem právní ochrany a všeobecným principem spravedlnosti nelze na dané vztahy aplikovat ustanovení o skončení pracovního poměru a o neplatnosti jeho ukončení.

Závěr

Cílem tohoto příspěvku bylo poukázat na teoretická východiska vzniku pracovního poměru, resp. základního pracovněprávního vztahu obecně, a v sou-

²² STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Nové úplné znění*. Praha: SONDY, 2012, s. 162.

²³ *Ibidem*, s. 65.

vislosti s tím reflektovat pojem užívaný zejména v judikatuře – tzv. faktický pracovní poměr. Tento konstrukt je dle našeho názoru obecnými soudy využíván i v případech, kdy k tomu není z hlediska účinné právní úpravy dán důvod. Jako problematické vnímáme, že faktický pracovní poměr není institutem, s nímž by operoval zákoník práce, i přesto však došlo k jeho umělému vytvoření.

Část znaků uvedeného institutu navíc vykazuje značnou podobnost s obecným legálním vymezením závislé práce, aniž by bylo pokračováno ve zkoumání, zdali nedošlo k naplnění všech podstatných náležitostí závislé práce a ke sjednání platného pracovního poměru.

Literatura

- [1] BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- [2] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- [3] HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, 2072 s. ISBN 978-80-7400-287-8.
- [4] LÖSCHNIGG, Günther. *Arbeitsrecht*. 13. vyd. Wien: ÖGB Verlag, 2017. 1140 s. ISBN 978-3-99046-274-4.
- [5] PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 11-20. ISBN 978-80-7478-975-5.
- [6] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovníprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.
- [7] STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 234 s. ISBN 978-80-210-7500-9.
- [8] STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Nové úplné znění*. Praha: SONDY, 2012. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3.
- [9] VOJÁČEK, Ladislav. Klopotná cesta k československému zákoníku práce. In HORECKÝ, J. (ed.). *Poceta Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*. Brno: Ma-

sarykova univerzita, Právnická fakulta, 2019, s. 139–153. ISBN 978-80-210-9302-7.

- [10] MAULWURF, A. Faktický pracovní poměr (výkon práce bez smlouvy) v judikatuře. *Epravo.cz* [online]. EPRAVO.CZ, publikováno dne 27. 10. 2017 [cit. 20. 8. 2019]. Dostupné z <<https://www.epravo.cz/top/clanky/fakticky-pracovni-pomer-vykon-prace-bez-smlouvy-ci-dohody-v-judikature-106522.html>>.

Kontaktní údaje na autory:

Mgr. Roman Zapletal, Mgr. Tereza Antlová

Právnická fakulta

Masarykova univerzita v Brně

e-mail: 421887@mail.muni.cz, 490088@mail.muni.cz

VÝBER PUBLIKOVANÝCH PRÁC

PROF. JUDr. ZDEŇKY GREGOROVEJ, CSc.

Učebnice

- GALVAS, Milan a Zdeňka GREGOROVÁ. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 280 s. ISBN 8021036869.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Irena PÍCHOVÁ, Dana HRABCOVÁ, Eva ŠIMEČKOVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s. (Edice učebnic PrF MU v Brně; č. 351). ISBN 80-210-3558-7.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. Pracovní právo. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Dana HRABCOVÁ, Kristina CHRÁSTKOVÁ, Jana KOMENDOVÁ, Petr MACHÁLEK, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jana ZACHOVALOVÁ. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s., sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS, Jana KOMENDOVÁ, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jitka ČERNÁ. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 278 s., sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9.

Články, konferenční příspěvky

- GREGOROVÁ, Zdeňka. Sociální politika EU – její vývoj a perspektivy. In: *Východiska a trendy vývoje českého práva po vstupu České republiky do Evropské unie: sborník příspěvků z konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity v Brně dne 5. 10. 2005*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, s. 361 – 372, 12 s. ISBN 80-210-3892-6.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Některé proměny pracovního poměru na dobu určitou. In: *Pocita Antonínu Kandovi k 75. narozeninám*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 278 – 289, 12 s. ISBN 80-86898-29-6.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 2, s. 2 – 7. ISSN 1211-1139.

- GREGOROVÁ, Zdeňka. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. In: *Evropský kontext vývoje českého práva po roce 2004: sborník z workshopu konaného na Právnické fakultě MU v Brně dne 26. 9. 2006*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 353 – 380, 27 s. ISBN 80-210-4182-X.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Skončení pracovního poměru: právní situace v České republice*. Brusel: European Commission; DG Employment and Social Affairs, 2006. 143 s. Termination of Employment in the EU.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Pracovní právo (v jeho individuální a kolektivní dimenzi) a výrobní decentralizace. In: *XVIII World Congress of Labour and Social Security Law, national reports*. Paříž: International Society for Labour Law and Social Security, Dalloz, 2006. s. 26 – 31, 5 s.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. EU social policy – its development and perspectives. *Časopis pro právní vědu a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, Vol. 14, Nr. 4, s. 408 – 414. ISSN 1210-9126.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Academia, 2007, roč. 146, č. 2, s. 173 – 189. ISSN 0231-6625.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In: *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2007, s. 50 – 59, 10 s. ISBN 978-80-224-0958-2.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. K některým otázkám rovného postavení mužů a žen v současném českém důchodovém pojištění. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2007, roč. 2007, č. 15, s. 548 – 551. ISSN 1210-6410.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10, s. 1108 – 1131. ISSN 0231-6625.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb podle českého pracovního práva. In: *Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej Únie*. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity, 2008, s. 76 – 85, 10 s. ISBN 978-80-8082-191-3.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Evropský kongres pracovního práva a sociálního zabezpečení. *Časopis pro právní vědu a praxi*. Brno: Právnická fakulta MU, 2008, XVI, č. 2, s. 195 – 196. ISSN 1210-9126.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Labour Law of the European Communities in the Czech Labour Law after Recodification of the Labour Code. *Časopis pro právní vědu a pra-*

- xi. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2008, roč. 2008, č. 3, s. 282 – 289. ISSN 1210-9126.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Některé nálezy Ústavního soudu v oblasti sociálního zabezpečení. In: *Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 80 – 87, 8 s. ISBN 978-80-210-4770-9.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Zásada sociální solidarity jako jedna ze základních zásad sociálního zabezpečení. In: *Pocťa Petru Trösterovi k 70. narodeninám*. 1. vyd. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 128 – 134, 7 s. ISBN 978-80-7357-418-5.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Účast zaměstnavatele na kvalitě sociální bezpečnosti zaměstnanců. In: *Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009, s. 88 – 98, 10 s. ISBN 978-80-7097-780-4.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. The Social Protection of Employees Employed by Work Agencies. In: *Czech Law in European Regulatory Context*. München: MEDIEN und RECHT Verlag Wien München, 2009, s. 121 – 132, 11 s. ISBN 978-3-939438-09-0.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 79 s. Spisy PrF; řada teoretická; sv. 353. ISBN 978-80-210-4984-0.
- KALVODOVÁ, Věra a Zdeňka GREGOROVÁ. Doctoral Degree Programme – an Important Part of Legal Education: Czech Republic Experience. *European Journal of Legal Education*. Bonn: European Law Faculties Association, 2009, roč. 5, č. 2, s. 21 – 24. ISSN 1684-1360.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Social Protection of Employees on Fixed Term Contract. In: KNEZ, ROZEHNALOVÁ, TÝČ a kol. *Five Years of EU Membership Case of Czech Republic and Slovenia Law*. Maribor: University of Maribor, 2009, s. 227 – 236, 10 s. Nr. 1. ISBN 961-6399-58-6.
- GALVAS, Milan a Zdeňka GREGOROVÁ. *K některým otázkám dovolené na zotavenou*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 89 – 98, 9 s. ISBN 978-80-7357-510-6.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Agency Employment – Contracts Based on Unstable Work. In: *Labour Law and Labour Market in the New World Economy*. 1. vydání. Milano: Univerzita degli Studi di Milano, 2010, s. 181 – 184, 4 s.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku – možnosti smluvní volnosti. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. 1. vydání. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košicích, 2009, s. 151 – 162, 12 s. ISBN 978-80-7097-840-5.

- GREGOROVÁ, Zdeňka. Liberalizace pracovního práva a právo na stabilitu pracovního zapojení. In: BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovních vzťahov. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 45 – 56, 12 s. ISBN 978-80-89393-50-3.
- GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Social Policy, Labour Law and Social Security Law. In: *One or Many? The Laws and Structure of the European Union and the United States*. 1. vyd. Rock Island, IL: East Hall Press, 2011, s. 159 – 166, 8 s. ISBN 978-1-878326-20-1.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Europeanisation of Labour Law. In: Filip KŘEPELKA, Rajko KNAZ, Markéta SELUCKÁ. *Principles, Rules and Limits of Europeanisation of National Legal System*. 1. vyd. Maribor: University of Maribor, Faculty of Law, 2011, s. 161 – 174, 14 s. ISBN 978-961-6399-62-3.
- KOMENDOVÁ, Jana, Milan GALVAS, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jaroslav STRÁNSKÝ a Dominik ŽENATÝ. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova universita, 2011. 182 s. Acta universitatis brunensis iuridica 395. ISBN 978-80-210-5666-4.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Kristina CHRÁSTKOVÁ, Jana KOMENDOVÁ, Petr MACHÁLEK, Jaroslav STRÁNSKÝ, Jana ZACHOVALOVÁ a Dominik ŽENATÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: muniPRESS, 2012. 752 s. Edice učebnice PrF MU. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Důchodová reforma v České republice – tři pilíře ano či ne? In: WEISSOVÁ, T. *Priority sociálneho zabezpečenia*. prvni. Bratislava: Slovak Academic Press, 2012, s. 27 – 37, 11 s. ISBN 978-80-8095-083-5.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Rozvoj malých a středních podniků a sociální zabezpečení*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 174 – 180, 6 s. ISBN 978-80-210-6187-3.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Sociální práva. In: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 269 – 284, 16 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Sociální strategie v období hospodářské krize. In: *Bratislavské právnické fórum 2013*. 2013.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Volný pohyb pracovníků a příslušný právní řád. In: *Práva a povinnosti spojené s občanstvím Unie*. 2013.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Nástroje úpravy pracovních podmínek – vliv regionu. In: *Pôsobenie práva v 21. storočí*. 2013.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Nástroje úpravy pracovních podmínek – vliv regionu. In: BARINKOVÁ, M. *Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionál-*

ne aspekty trhu práce. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2013, s. 34 – 40, 7 s. ISBN 978-80-8152-067-9.

GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. *Právnické*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR. 2014, roč. 153, č. 1, s. 23 – 36. ISSN 0231-6625.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Sociální strategie v období hospodářské krize. In: ČIČKÁNOVÁ, D. *Bratislavské právnické fórum 2013*. první. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2013, s. 1468 – 1474, 6 s. ISBN 978-80-7160-365-8.

GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Změny soukromého práva a zákoník práce ČR po 1. lednu 2014. In: Andrea OLŠOVSKÁ. *Labor ipse voluptas*. 1. vyd. Trnava: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, s. 45 – 56, 12 s. ISBN 978-83-7490-769-9.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Volný pohyb pracovníků a příslušný právní řád. *Acta Universitatis Carolinae/Iuridica*. Praha: Karolinum, 2014, neuveden, č. 3, s. 13 – 22. ISSN 0323-0619.

GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS a Petr KOSTÍK. *Rozvoj malých a středních podniků v příhraničních oblastech*. 1. vyd. Brno: Nakladatelství MU, 2014. 98 s.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Zdeňka GREGOROVÁ, Milan GALVAS, Jan HORECKÝ, Lukáš HORŇÁK, Nelly SPRINGINSFELDOVÁ, Martin ŠMÍD a Vojtěch KADLUBIEC. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Základní zásady a principy nového občanského zákoníku a jejich projevy v pracovněprávních vztazích. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kolektiv. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2014, s. 35 – 61, 27 s. Edice Scientia, svazek 505. ISBN 978-80-210-7729-4.

GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2014: zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 86 s. ISBN 978-80-210-7785-0.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Podnikatel a pracovní prostředí. In: Ilona JANČÁŘOVÁ, Jakub HANÁK, Ivana PRŮCHOVÁ a kol. *Vlastník a podnikatel při ochraně životního prostředí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 54 – 61, 8 s. Edice Scientia sv. 519. ISBN 978-80-210-7951-9.

GREGOROVÁ, Zdeňka a Jaroslav STRÁNSKÝ. Vývoj a obsah sociální politiky EU a její vliv na podobu české právní úpravy pracovněprávních vztahů. In: Jan HURDÍK, Eva DOBROVOLNÁ, Jiří VALDHANS. *Dny práva 2015. Část VIII. Systémové otázky soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 77 – 91, 15 s. ISBN 978-80-210-8199-4.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Ochrana veřejného zájmu nebo nucená práce? In: Zdeňka GREGOROVÁ. *Pracovní právo 2016*. první. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 112 – 120, 9 s. ISBN 978-80-210-8528-2.

GREGOROVÁ, Zdeňka a Jaroslav STRÁNSKÝ. Sociální politika EU a regulace pracovněprávních vztahů. In: Jan HURDÍK, Markéta SELUCKÁ, Pavel KOUKAL a kol. *Evropské soukromé právo v čase a prostoru*. první. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 178 – 186, 9 s. Spisy Právnické fakulty MU (řada teoretická), edice Scientia, sv. č. 594. ISBN 978-80-210-8648-7.

HURDÍK, Jan, Markéta SELUCKÁ, Pavel KOUKAL, Zdeňka GREGOROVÁ, Jaromír KOŽIAK, Zdeňka KRÁLÍČKOVÁ, Marek MASLÁK, Matěj MYŠKA, David SEHNÁLEK a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Evropské soukromé právo v čase a prostoru*. I. díl: Část teoretická, metodologická a systémová. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2017. 208 s. Spisy Právnické fakulty MU (řada teoretická), edice Scientia, sv. 594. ISBN 978-80-210-8648-7.

GREGOROVÁ, Zdeňka a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. In: DOBROVOLNÁ, Eva, Jan HURDÍK, Markéta SELUCKÁ a kol. *Evropské soukromé právo v čase a prostoru*. II. díl, část deskriptivní, analytická a systémově analytická. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2018, s. 41 – 56, 16 s. Spisy Právnické fakulty, (řada teoretická), edice Scientia, svazek 607. ISBN 978-80-210-8905-1.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Pojistné v sociálním zabezpečení a jeho ochrana ve světle plynutí času. In: KALVODOVÁ, V., FRYŠTÁK, M., PROVAZNÍK, J. *Trestní právo /stále/ v pohybu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 145 – 156, 12 s. ISBN 978-80-210-8921-1.

GREGOROVÁ, Zdeňka a Jaroslav STRÁNSKÝ. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr ve světle zásady rovného zacházení. In: Kristina KOLDINSKÁ. *Pocita Věře Štangové*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 125 – 132, 8 s. ISBN 978-80-7380-735-1.

Konference – aktivní uspořádání

GREGOROVÁ, Zdeňka. Pracovní právo 2007. Kolektivní pracovní právo 2007. Uspořádání konference.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Pracovní právo 2008. Uspořádání konference.

Členka komisí a vědeckých rad

GREGOROVÁ, Zdeňka. FRVŠ – předsedkyně dozorčí rady: FRV, 2004. Členství v oborových radách grantových agentur.

- GREGOROVÁ, Zdeňka – predsedkyně Dozorčí rady Fondu rozvoje vysokých škol: Fond rozvoje vysokých škol, 2007.
- GREGOROVÁ, Zdeňka – predsedkyně Dozorčí rady Fondu rozvoje vysokých škol: Fond rozvoje vysokých škol, 2008. Členství v oborových radách grantových agentur.
- GREGOROVÁ, Zdeňka – členka Dozorčí rady Ústavu státu a práva Akademie věd: Dozorčí rada Ústavu státu a práva Akademie věd, 2016 – 2018.
- GREGOROVÁ, Zdeňka – členka Vědecké rady Univerzity Palackého v Olomouci: Scientific Board of the Palacký University Olomouc, 2016 – 2018.
- GREGOROVÁ, Zdeňka – členka Vědecké rady Právnické fakulty Masarykovy univerzity: Vědecká rada Právnické fakulty Masarykovy univerzity, 1996 – 2020.
- GREGOROVÁ, Zdeňka – členka Etické komise Masarykovy univerzity: Etická komise Masarykovy univerzity, 2010 – 2020.
- GREGOROVÁ, Zdeňka – Vědecká rada Právnické fakulty Západočeské univerzity. 2015 – 2020.

Prezentace na konferencích

- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Representation of Workers and Social Dialogue at the Level of Workplace. In: *XIX. World Congress of Labour Law and Social Security Law*. 2009. Prezentace na konferencích.

