

Viktor Križan

Andrea Olšovská (eds.)

Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)

Zborník z medzinárodného
vedeckého kongresu
Trnavské právnické dni

TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA



Zborník bol vydaný v rámci riešenia projektu APVV-18-0443 s názvom
„Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“.

Editori:

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.
prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Recenzenti:

doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

DIES IURIS TYRNAVIENSES

Trnavské právnické dni

29. – 30. september 2022

REFORMY V PRÁVE, JUSTÍCII A VEREJNEJ SPRÁVE

REFORMS IN LAW, JUSTICE AND PUBLIC ADMINISTRATION

**PRIENIKY PRACOVNÉHO PRÁVA
DO INÝCH ODVETVÍ
SÚKROMNÉHO PRÁVA (A VICE VERSA)**

**PROJECTIONS OF LABOUR LAW INTO
OTHER PRIVATE LAW DISCIPLINES
(AND VICE VERSA)**

*Zborník príspevkov
z medzinárodnej vedeckej konferencie*

**29. – 30. september 2022
Trnava, Slovenská republika**



Právnická fakulta
Trnavskej univerzity v Trnave 2022

© Autori, 2022

ISBN 978-80-568-0546-6 (online)

OBSAH

Predhovor	7
Súmrak nad ochrannou funkciou pracovného práva a dôstojnosť zamestnanca	
prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.	8
Všeobecne k výzvam zmluvného systému v pracovnom práve	
JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.	26
Majú podmienky miesto v pracovnom práve?	
doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.	39
Interpretácia právneho úkonu v pracovnom práve: historický výklad aktualizovaný dobrými mravmi	
prof. JUDr. Tomáš Gábriš, PhD., LL.M., doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.	49
Konanie zamestnávateľa – právnickej osoby v pracovnoprávných vzťahoch	
doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.	68
Prostor pro sdílení odpovědnosti v pracovněprávních vztazích?	
doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph. D.	78
Podmienky vzniku náhrady mzdy u zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov	
doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.	87
Postavenie zamestnanca v sociálno-poistovacích právnych vzťahoch	
doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.	98
Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a ich opodstatnenosť	
doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.	113

Mantinely súdneho prieskumu protokolov inšpekcie práce Mgr. Samuel Rybníkár, PhD	131
Občianskoprávne aspekty pri ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti v pracovnoprávných vzťahoch JUDr. Jozef Greguš, PhD., LL.M.	142
Prečo by mal mať zamestnanec právo na súkromie aj na pracovisku pri výkone práce? JUDr. Mgr. Lucia Pitoňáková	165
Legální omezení soukromého života strážníka obecní policie Mgr. Eva Vetešníková	182
Profesionálna vs. osobná náhradná starostlivosť JUDr. Martina Kováčiková	196

PREDHOVOR

Vážení čitatelia,

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave každé dva roky organizuje vedecké podujatie Trnavské právnické dni. V rámci kongresu, ktorý sa konal v dňoch 29. – 30. septembra 2022, sa uskutočnila vedecká konferencia Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa). Zborník, ktorý Vám z tejto konferencie predkladáme, Vás zaiste osloví mnohými teoretickými i aplikačnými problémami spojenými s prienikmi medzi pracovným právom a ďalšími právnymi odvetviami. Keďže pracovné právo nepredstavuje uzatvorený svet regulácie osobitných právnych vzťahov, ale je súčasťou širšieho súkromnoprávneho systému regulácie, potrebuje na svoje efektívne fungovanie rekurz do všeobecného súkromného práva a naopak, ostatné odvetvia súkromného práva môžu tiež regulovať podobné vzťahy so závislým subjektom, resp. predmetom vzťahu a pracovnoprávna úprava môže pôsobiť analogicky alebo argumentačne aj mimo pôsobnosti pracovného práva. Takéto fungovanie rieši aj problém obchádzania pracovnoprávnej regulácie (únik z pracovného práva), ako aj obchádzanie inej regulácie únikom do pracovného práva.

Zámerom konferencie bolo skúmať využiteľnosť inštitútov súkromného práva v pracovnom práve (a opačne), paralelné aplikovanie pracovnoprávnej a inej súkromnoprávnej regulácie na jeden právny vzťah, obchádzanie pracovného práva prostriedkami občianskeho či obchodného práva (a opačne); preberanie argumentačných štruktúr pracovného práva do iných oblastí súkromného práva (a opačne); a napokon aj procesnoprávne osobitosti riešenia pracovnoprávnych sporov a interakcia so všeobecným civilným procesom. Témy príspevkov svedčia o rozmanitosti právnych problémov, ktoré sa týkajú pracovnoprávnych vzťahov.

Trnava december 2022

editori

SÚMRAK NAD OCHRANNOU FUNKCIOU PRACOVNÉHO PRÁVA A DÔSTOJNOSŤ ZAMESTNANCA¹

TWILIGHT OVER THE PROTECTIVE FUNCTION OF LABOUR LAW AND THE DIGNITY OF THE EMPLOYEE

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

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

Trnava University in Trnava, Faculty of Law,
Department of Labor Law and Social Security Law

Abstrakt: Doterajší vývoj nových technológií sa môže z hľadiska svojich sociálnoprávnych dôsledkov dostať do rozporu so základnými ľudskými právami a základnými etickými princípmi. K ochrannej funkcii pracovného práva patrí aj správne vymedzenie pojmu pracovný pomer, pojmu závislá práca, ako aj pojmu zamestnanec, základných právnych pojmov pracovného práva v každej krajine. Na ich správne vymedzenie sa viažu závažné praktické právne dôsledky ovplyvňujúce hospodársky systém štátu a jeho finančnú stabilitu.

Autorka analyzuje pojem závislá práca a formuluje záver, že zníženie právnych indikátorov pojmu závislá práca uľahčí zamestnávateľom správny výber zmluvných foriem pri výkone práce a súčasne bude eliminovať obchádzanie zákona pri právnom krytí výkonu závislej práce zmluvnými formami občianskeho práva alebo obchodného práva.

Pri určení obsahových kontúr pojmu pracovný pomer autorka akcentuje, že pracovný pomer je predmetom pracovného práva, ktorého obsahom je výkon závislej práce na zmluvnom základe pracovnej zmluvy. Pri právnej analýze tohto pojmu autorka konštatuje, že správny výber príslušnej zmluvnej formy výkonu práce najviac determinuje obsah práce. Ak obsahom právneho vzťahu je výkon závislej práce, na výkon práce, ktorá je závislou prácou sa vyžaduje založenie pracovného pomeru pracovnou zmluvou, nie založenie občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu. Spolu s priebehom rekodifikačných prác na príprave nového Občianskeho zákonníka prebiehajú akademické debaty nielen o koncepcii nového Občianskeho zákonníka, ale aj o ďalších čiastkových otázkach systematiky budúceho znenia Občianskeho zákonníka. Časť z týchto debát a analýz sa dotýkajú aj zásadných otázok pracovného práva ako súčasti súkromného práva. Jednou z nich je aj zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve, ktorá podľa právneho stavu *de lege lata* má svoje osobitosti v porovnaní s právnou zodpovednosťou podľa Občianskeho zákonníka či právnou zodpovednosťou podľa Obchodného zákonníka. Pracovnoprávna zodpovednosť zamestnanca za škodu je založená a vyplýva z ochrannej funkcie pracovného práva. Ochranná funkcia pracovného práva sa prejavuje aj v celkovej koncepcii pracovnoprávnej zodpovednosti v prípadoch spôsobenia škody z nebanlivosti, ktorá je až na výnimky Zákonikom práce obmedzená na sumu štvornásobku priemerného mesačného zárobku. Už od prijatia prvého Zákoníka práce v roku 1965 bola pracovnoprávna zodpovednosť budovaná autonómne popri zodpovednosti, ktorá bola predmetom úpravy Občianskeho zákonníka či Obchodného zákonníka.

¹ Príspevok pripravený v rámci riešenia výskumnej úlohy APVV: Prieniky pracovného práva do iných oblastí súkromného práva (a vice versa), zodp. riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Budúci vývoj pracovného práva by mal smerovať k prehĺbeniu jeho hodnotového systému, ktorý by viac ako doteraz zodpovedal právu na ochranu dôstojnosti zamestnanca.

Kľúčové slová: Pracovné právo, Zákonník práce, nové technológie, digitálna doba, zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba, obchodné modely, hospodárske subjekty, digitálna platforma, tradičné pracovnoprávne vzťahy, flexibilná práca, pojem závislá práca, pojem pracovného pomeru, pracovný čas, čas odpočinku, zodpovednosť, pracovné právo, občianske právo, Občiansky zákonník, Obchodný zákonník, rekodifikácia Občianskeho zákonníka, právom garantované práva zamestnancov, ochrana súkromia zamestnancov, dôstojnosť zamestnancov, hodnotové smerovanie pracovného práva

Abstract: *The hitherto development new technologies can in terms of its social and legal implications mean a conflict with the fundamental human rights, but also with elementary ethical principles.*

The protective function of labour law includes the proper definition of dependent work and the term of the employee, the basic concepts of labour law in each country. Despite the importance of these concepts, the literature does not pay adequate attention to their legal recognition, although their definition correctly binds significant practical legal implications affecting the economic system of the state and its financial stability.

The author analyses the concept of dependent work draws the conclusion that the reduction of indicators of work depends on the employer facilitate proper choice of contractual forms in the performance of work and at the same time will eliminate circumvent the law-by-law enforcement coverage dependent work contractual forms of civil law and commercial law.

In determining the substantive contours of employment author emphasizes that employment relationship is subject of Labour law, which implies the performance of dependent work on a contract basis employment contract. For legal analysis of the author concludes that the correct choice of contractual forms of work determines most of its contents.

Along with the progress of the recodification efforts on the drafting process of the new Civil Code, debates among experts evolve not only around the concept of the new Civil Code, but also around other sub-issues of the systematics of the future version of the Civil Code. Some of these debates and analyses also touch on fundamental issues of labour law as part of private law. The proposed legislative solutions will also have an impact on fundamental issues of labour law. One of them is related to the employee's liability within the scope of labour law, which according to the legal status de lege lata has its own peculiarities compared to liability resulting from the provisions of the Civil or Commercial Code. The employee's liability for damage within the scope of labour law is based on and follows from the protective function of labour law itself. When performing employment, the employee does not work for themselves, but for the employer and at their risk and liability. In employment relations, the employee acts as an entity worthy of protection also resulting from their subordinated position to the employer. When performing employment, the employee is obliged to follow the employer's instructions. The protective function of labour law is also reflected in the overall concept of liability resulting from employment in cases of causing damage due to negligence, which is limited by the Slovak Labour Code to the amount of 4 times the average monthly earnings of the liable employee. Ever since the adoption of the first Labour Code in 1965, the liability concept within the scope of labour law has been gradually developed autonomously alongside the liability that was the subject of amendments to the Civil or Commercial Code. The future development of the labour should deepen its value system, which should match, more than ever, the right to the protection of the dignity of the employee.

Key words: Labour Law, Labour Code, New Technologies, Digital Time, Employee, Self-employed Person, New Business Models, Economic Subjects, Platforms work, Traditional Labour-law Relations, Flexible Work, Rights Guaranteed by Law to Employees, Prices, Taxation, liability, labour law, civil law, Civil Code, Commercial Code, recodification of the Civil Code, Rights Guaranteed by Law to Employees, working time, rest time, the right to leave, protective function of labour law, dignity of employees, value orientation of labour law.

1. Všeobecná charakteristika

Z hľadiska svojej podstaty pracovné právo vždy bolo, je aj bude právnym odvetvím s najdôležitejším sociálnym významom a poslaním. Zabezpečenie priaznivých pracovných podmienok zamestnancov je ťažiskom ochrannej funkcie pracovného práva, ktorá je medzi inými funkciami nielen najstaršia, ale aj najdôležitejšia.

Vznik a rozvoj moderného pracovného práva bol spätý so stálym nárastom napätia medzi pracou a kapitálom v neprospech práce.

Pri vzniku moderného pracovného práva štáty v podobe ochranného zákonodarstva početnými verejnoprávnymi zásahmi „vstupujú“ do dovtedy čisto súkromnoprávných vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa pri výkone práce. Už samotné príčiny vzniku pracovného práva predurčili, že ochranná funkcia pracovného práva má medzi ďalšími funkciami pracovného práva jednoznačnú dominanciu. Ochranné zákonodarstvo v priebehu rozvoja moderného pracovného práva stále mohutnelo a dopĺňalo súkromnoprávnu časť pracovného práva. Verejnoprávne prvky spolu so súkromnoprávnym obsahom postupne formovali ďalší rozvoj pracovného práva ako práva hybridnej povahy, ktoré je napr. na rozdiel od civilného práva charakteristické súkromnoprávnym aj verejnoprávnym obsahom. Hodnotový systém pracovného práva vyjadrený najmä v základných Zásadách Zákonníka práce tvorí základ jeho ochrannej funkcie. Na týchto základných axiómoch vzniklo pracovné právo už začiatkom 19. storočia na pozadí spoločenských zmien poznamenaných stále sa stupňujúcim konfliktom práce a kapitálu a tie vždy boli a sú charakteristické pre pracovné právo aj v súčasnosti, keď kapitál zažíva svoj „zlatý vek“.

Pracovné právo je na rozdiel od občianskeho práva charakteristické aj osobitnou metódou úpravy. Podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi pri výkone závislej práce pracovnoprávny vzťah odlišuje od čisto súkromnoprávných vzťahov založených na princípe rovnosti. Metóda regulácie pracovného práva je odlišná aj od administratívno-právnej metódy ako úpravy čistého vzťahu nadriadenosti a podriadenosti.

Svet práce sa od prvej priemyselnej revolúcie podstatne zmenil.

Priamo pred našimi očami sa dynamicky rozvíja celkom iný svet práce, aký sme doteraz poznali. Štvrtá priemyselná revolúcia a jej účinky už nie sú blízkou budúcnosťou, ale všadeprítomnou súčasnosťou. Nové digitálne formy práce, osobitne platformová práca búra doterajšie tradičné predstavy o spôsoboch výkonu závislej práce, a tým aj o pojme závislej práce, pojme pracovného pomeru a jeho obsahu a subjektoch.

Automatizácia širokej škály pracovných procesov pôsobí na stálu redukcii zamestnancov, čím sa zamestnanie v pracovnom pomere stáva menej stabilné, menej isté a menej predvídateľné.

Automatizované riadenie pracovných procesov na strane zamestnávateľa oslabuje tradičné poňatie pracovného pomeru ako osobno-právneho záväzkového vzťahu. Pri automatizovanom monitorovaní a najmä riadení pracovných procesov bez prítomnosti ľudského prvku je fyzická osoba vykonávajúca prácu identifikovateľná a zamestnávateľ a jeho manažéri zostávajú v anonymite, čo tiež spôsobuje zásadnú neistotu zamestnanca.

Nová situácia ekonomiky 4.0 zužuje právny priestor pre štandardné pracovné pomery na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas. Zamestnanec s neistou a nepredvídateľnou prácou bez právnych záruk neoprávneného prepúšťania sa pracovne angažuje vo viacerých pracovných vzťahoch, či je to súbeh pracovnoprávných vzťahov alebo súbeh pracovnoprávneho vzťahu s iným právnym vzťahom napr. na základe obchodného práva.

Z hľadiska právnych následkov často dochádza napr. k obchádzaniu smernice 2003/88/ES o pracovnom čase, ktorej osobný rozsah sa vzťahuje nielen na zamestnancov v zmysle § 11 Zákonníka práce, ale aj na pracovníkov podľa práva EÚ tak, ako ho chápe článok 45 ZFEÚ a judikatúra SD EÚ. Všeobecne sa znižuje úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Súčasne sa zužujú možnosti kontroly týchto procesov či už zo strany inšpekcie práce alebo iných orgánov. Nová smernica 2019/1152/EÚ o bezpečných a predvídateľných pracovných podmienkach je len veľmi „slabou náplastou“ na tieto zásadné zmeny pracovných vzťahov aj napriek svojmu príznačnému názvu. Ním chce európsky zákonodarca „akoby“ vytvoriť „bezpečné a predvídateľné“ pracovné podmienky zamestnancov v čase menej bezpečných nepredvídateľných a neistých pracovných podmienok zamestnancov. Na druhej strane nová smernica po prvýkrát v doterajšom vývoji pracovného práva EÚ výslovne vyžaduje primeranú ochranu aj pre neštandardné formy práce.

Popri niektorých zlepšeniach, ktoré prináša nová smernica a jej právna implementácia v Zákonníku práce, samotné masívne rozšírenie informačnej povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k pracovným podmienkam zamestnancov nemá potenciál zásadnejším spôsobom prispieť k ich vyššej bezpečnosti a predvídateľnosti. Ide osobitne o situácie, keď doteraz celý povinný obsah pracovnej zmluvy týkajúci sa jej pravidelných obsahových náležitostí zákonodarca vypustil z normatívneho textu § 43 Zákonníka práce a umožnil ho nahradiť „len“ písomnou informáciou zamestnávateľa, ktorá má nižšiu právnu silu ako právny úkon samotnej pracovnej zmluvy. Tým možno neúmysel-

ne došlo k oslabeniu princípu zmluvnosti v pracovnom práve. Nemožno si nevšimnúť podstatne rozdielne právne následky pri porušení zmluvnej povinnosti subjektov pracovnej zmluvy v porovnaní s následkami nesplnenia informačnej povinnosti zo strany zamestnávateľa.

Digitalizácia pracovných procesov a postupov je spojená s mnohými aj protirečivými pohybmi, ktoré vo svojich dôsledkoch spôsobujú nielen pozitívne, ale aj negatívne sociálnoprávne dôsledky. Nové druhy a spôsoby práce zamestnancom uľahčujú prácu. Práca vykonávaná modernými technológiami sa vo významnej miere individualizuje a stále viac druhov práce je možné uskutočňovať z akéhokoľvek miesta, najčastejšie z domu alebo z iného dohodnutého miesta ako teleprácu. Individualizácia práce pôsobí následne nielen na samotný obsah pracovného pomeru, na pojem závislej práce či pojem zamestnanec, ale aj na doterajšie klasické modely zastupovania zamestnancov prostredníctvom odborových organizácií a zamestnaneckých rád. Vedie k podstatne nižšej solidarite zamestnanca s ostatnými zamestnancami, znižuje potrebu vstupovať do koalícií. Základným spôsobom mení nielen doterajšie predstavy o riadení pracovných procesov, ale aj predstavy o zákonných požiadavkách na dodržiavanie maximálneho týždenného a denného pracovného času, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Uvedenými masívnymi a veľmi dynamicky sa rozvíjajúcimi procesmi sa menia niektoré podstatné črty pracovného pomeru ako právneho vzťahu, ktorým by sa mal zamestnanec začleniť do kolektívu ostatných zamestnancov podniku.

Na riziká spojené s dynamicky postupujúcou digitalizáciou pracovných procesov a postupov reagujú v súčasnosti už viaceré právne dokumenty Európskej únie. Predovšetkým Uznesenie Európskeho parlamentu O európskom pilieri sociálnych práv z roku 2016 akcentuje nutnosť primeranej sociálnoprávnej ochrany všetkých aj neštandardných foriem práce, nielen pracovných pomerov, v ktorých majú fyzické osoby postavenie zamestnanca.² Potrebu sociálnoprávnej ochrany atypických foriem zamestnania ako dôsledok digitalizácie pracovných a výrobných procesov obsahuje aj Odporúčanie Komisie O prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby zo dňa 13.3.2018, smernica 2019/1152/EÚ o bezpečných a predvídateľných pracovných podmienkach, ako aj Návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy.³

Na základe Oznámenia Európskeho parlamentu⁴ sa predpokladá monitorovať sociálnoprávna ochrana plnenia Európskeho piliera sociálnych práv.

² 2016 /2095 (INI)

³ 2018/0059 (NLE).

⁴ COM 2018 (130).

V roku 2018 Odporúčanie Európskeho parlamentu ustanovilo zriadenie Európskeho orgánu práce.⁵

Neprijemným je fakt, že nové pracovné modely podmienené digitalizáciou pracovných procesov sa v praxi vyvíjajú podstatne dynamickejšie ako samotná právna úprava, ktorá by ich mala regulovať. Zmeny hospodárskeho života, hlavne pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov, už v súčasnosti dosahujú takú dynamiku, že aktuálne majú už v súčasnosti veľmi zásadný predstih pred ich právnou reguláciou.

2. Platformoví a iní zamestnanci

Digitálna doba vytvára aj s ohľadom na jej sociálnoprávne dôsledky zložité právne situácie, ktoré sa vymykajú chápaniu tradičných pojmov a kategórií v pracovnom práve. Ide najmä o pojmy zamestnanec, pojem zamestnávateľ, pojem závislá práca či pojem pracovného pomeru.

Stále flexibilnejšie pracovné modely zamestnancom na rozdiel od štandardných pracovných pomerov nezabezpečujú dostatočnú pracovnoprávnú ochranu. Najmä práca cez digitálne platformy vyžaduje flexibilných dodávateľov a je často sporné v súčasnosti určiť správny právny status fyzickej osoby vykonávajúcej takúto prácu. Problémom je, že faktický status takýchto fyzických osôb nezodpovedá ani súčasnému normatívnemu pojmu zamestnanec, ani pojmu osoby samostatne zárobkovo činnéj. Tým, že sa práca uskutocňovaná prostredníctvom digitálnych platforiem stále viac individualizuje, fyzická osoba je pri jej výkone často zodpovedná len sama za seba, aj keď nie je podnikateľom, lebo nespĺňa prevažnú väčšinu znakov podnikania, napr. nepracuje vo vlastnom mene za účelom zisku, nemá kapitál a je vo vzťahu k odberateľovi práce v ekonomickej závislosti.

Zostáva nespochybniteľným faktom, že digitálna doba na prahu štvrtej priemyselnej revolúcie si nevyhnutne vyžaduje reguláciu právneho statusu „zamestnanec 4.0“.

Návrh novej smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy vytvára kvalitatívne nové právne záruky pre tých, ktorí pracujú pre platformy či už v pracovnoprávnom vzťahu alebo mimo pracovnoprávneho vzťahu. Ak ťažisko právnej pozície príslušnej platformy spočíva len v úlohe sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služby a príjemcom služby, poskytovateľ služby nie je vo vzťahu k nej v pracovnoprávnom vzťahu a nemá status zamestnanec. Samotnú povahu konkrétneho vzťahu medzi príslušnou

⁵ COM 2018 (131).

digitálnou platformou a poskytovateľom služby predurčujú najmä okolnosti, ktoré obsahuje aj Návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, napr. či poskytovateľ služby sám znáša riziko jej poskytovania a či znáša aj ostatné náklady spojené s jej poskytovaním. Podstatnou okolnosťou pri právnej identifikácii vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou pracovnou platformou je aj okolnosť, kto z týchto subjektov, poskytovateľ alebo digitálna platforma, rozhoduje napríklad o spôsobe výkonu poskytovanej služby, o cene služby, o čase, kedy sa bude vykonávať služba.

Od určujúcich okolností, ktorým je charakteristický príslušný právny model vzťahu medzi poskytovateľom služby a digitálnou platformou závisí aj právny charakter vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou platformou, či je poskytovateľ služby pri poskytovaní služby v právnej pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby, alebo v pracovnoprávnom vzťahu. Ak svoju zárobkovú činnosť fyzická osoba vykonáva samostatne a sústavne za účelom zisku, bude vo vzťahu k sprostredkujúcej platforme v právnej pozícii osoby samostatne zárobkovo činnnej. Pestrosť už teraz existujúcich obchodných modelov ekonomiky svedčí o tom, že nemožno vždy bez pochybností určiť ani zovšeobecniť, že fyzická osoba, ktorá poskytuje príslušné služby, by mala mať právny status zamestnanca alebo právny status samostatne zárobkovo činnnej osoby. Pôjde napríklad o prípady, ak poskytovateľ príslušnej služby bude svoju činnosť vykonávať len ojedinele, nepravidelne, takže nebude zodpovedať statusu osoby samostatne zárobkovo činnnej osoby ani statusu zamestnanca. Ide hlavne a predovšetkým o povahu vykonávanej práce, či táto práca má hospodársku hodnotu, či nie je celkom okrajová v zmysle aktuálnej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ. Na takéto situácie by nemala štátna regulácia klásť rovnako náročné zákonné požiadavky ako na zamestnancov alebo osoby samostatne zárobkovo činné, t. j. podnikateľov.

1.1 Keď jeden pracovný vzťah nestačí na zabezpečenie živobytia

Stále sa rozširujúce formy zamestnania vytvárajú na trhu práce nové pracovné príležitosti. Zvyšujú flexibilitu práce. Fyzické osoby môžu byť ekonomicky aktívne aj v situáciách, keď nie sú zaradené do tradičných pracovnoprávnych vzťahov a môžu fungovať súčasne vo viacerých pracovných vzťahoch, najčastejšie v podobe viacerých čiastočných pracovných úväzkoch. Na druhej strane uvedené nové formy ekonomiky vytvárajú relatívne vysoký stupeň sociálnoprávnej neistoty práce hlavne vo vzťahu k individuálnym poskytovateľom služieb, ktorí sú často bez stálej práce a poskytujú služby ad hoc, nezabezpečujúce im ani elementárne podmienky pre život. Práve tieto

charakteristiky pracovných aktivít nezodpovedajú základným právnym charakteristikám pracovného pomeru. Podľa názoru Európskej komisie treba riešiť prístup na trh práce aj týmto novým právnym obchodným modelom a na druhej strane súčasne zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a primeranú sociálnu ochranu všetkých aktérov zdieľanej ekonomiky, t. j. poskytovateľov služieb, príjemcov služieb, ako aj príslušnej digitálnej platformy, nielen pokiaľ ide o vstup na pracovný trh, pracovné podmienky, ale aj o zodpovednostné právne vzťahy medzi uvedenými aktérmi zdieľanej ekonomiky.⁶

Ďalší rozvoj nových právnych modelov výkonu práce kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok členských štátov EÚ, aby na jednej strane podporovali ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a na druhej strane zabezpečili primeranú sociálnoprávnu ochranu nielen zamestnancov, ale aj osôb samostatne zárobkovo činných.

3. Technologické zmeny výrobných a pracovných procesov a pojmy pracovného práva

Dynamika hospodárskeho života prináša nemálo zmien aj pri realizácii pracovnoprávných vzťahov. Priemyslu 4.0 popri tradičnom zamestnancovi chýba „zamestnanec 4.0“ s voľnejším právnym postavením, s väčšou samostatnosťou i väčšou zodpovednosťou, než ich má tradičný zamestnanec.

S cieľom ochrániť fyzické osoby v stále sa rozširujúcich atypických zamestnaniach sa vynára otázka, či príliš rigidné vymedzenie pojmu zamestnanec v § 11 Zákonníka práce, či pojmu závislá práca v § 1 Zákonníka práce vo svojich právnych následkoch v blízkej budúcnosti nespôsobí, že relatívne veľká časť subjektov vykonávajúcich atypické zamestnania sa dostane pod právnu úpravu Obchodného zákonníka.⁷ Takýto vývoj v sociálnoprávnej ochrane fyzických osôb pracovne sa angažujúcich v atypických zamestnaniach v rámci

⁶ SCHNECK, J. Die Auswirkungen der Crowdworker – Entscheidung auf den Arbeitnehmerstatus von Fussballschiedsrichtern. *Recht der Arbeit*, 2022, s. 85 – 96, WISSKIRCHEN, G., HAUPT, J. Crowdworker: Arbeitnehmer oder Selbständige? *Recht der Arbeit*, 2021, s. 35, HIRCH, J., KREISEN, N. Entwicklung und Gestaltung digitalen Arbeit. *Recht der Arbeit*, 2019, s. 88 a n., Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov: Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, Brusel 2.6.2016, COM (2016) 356 final, tiež Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv (COM 2016/127).

⁷ K tomu pozri aj KRIŽAN, V. Niekoľko (miestami nesúrodých) úvah o postavení pracovníka v zdieľanej ekonomike. In: KRIŽAN, V. (ed.). *Opus laudat artificem*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2019, s. 201 – 211.

obchodnoprávných vzťahov by ich významne existenčne zneisťoval. Ide predovšetkým o osoby, ktoré nespĺňajú znaky pojmu zamestnanec ani pojmu osoby samostatne zárobkovo činné, nemajú kapitál, nepracujú kvôli dosiahnutiu zisku a podriaďujú sa pokynom svojho „chleboďarcu“.

Jedným z právnych modelov riešenia uvedenej situácie na trhu práce spojené s digitalizáciou výroby je možnosť, aby súčasné pracovné právo ponúklo vedľa pracovného pomeru aj voľnejší pracovnoprávny vzťah s nižšou, ale primerane spravodlivou mierou sociálnoprávnej ochrany v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere, alebo ponúklo pružnejší právny model pojmu zamestnanec, ako aj pojmu závislá práca.

Potreba ich zaradenia do predmetu pracovného práva, aj za cenu nižšej pracovnoprávnej ochrany v porovnaní so štandardnými zamestnancami, bude v blízkej budúcnosti nevyhnutná spolu s ich právnym krytím zo strany práva sociálneho zabezpečenia.

V tejto súvislosti nemáme ani tak na mysli kategóriu štatutárnych orgánov právnických osôb, ale širokú kategóriu kvázi zamestnancov (napr. zamestnancov platforiem) s viacerými pracovnoprávnymi či inými právnymi vzťahmi k rôznym subjektom, pretože im výkon závislej práce pre jeden subjekt nepostačuje na zabezpečenie ich základných životných podmienok. Na tento problém by mala reagovať aj slovenská pracovnoprávna úprava. Samotná implementácia smernice 2019/1152 zjavne nebude postačovať.

Najmä z vyššie uvedeného dôvodu sa teória pracovného práva vracia k niektorým základným pojmom pracovného práva s otázkou, či dostatočne a správne odrážajú potreby digitálnej doby so zachovaním podstaty pracovného práva a jeho ochrannej funkcie a či zodpovedajú novým výzvam svetového hospodárskeho poriadku.

3.1 Pojem zamestnanec, pojem pracovný pomer a pojem závislá práca

Pojem zamestnanec a s ním súvisiaci pojem pracovný pomer v pracovnej legislatíve štátu pomáhajú predchádzať nekorektným snahám zamestnávateľov redukovat počty svojich zamestnancov pri výkone závislej práce a namiesto nich ich právne viazať len naoko „obchodnoprávnymi“ vzťahmi. Správne vymedzenie pojmu zamestnanec, resp. pojmu pracovný pomer v aplikačnej praxi pomáha aj slušným zamestnávateľom správne vyhodnotiť konkrétnu situáciu v praxi a pri výkone konkrétneho druhu práce uplatniť buď pracovný pomer, alebo obchodno-právny zmluvný typ. Tým sa súčasne predchádza porušovaniu pravidiel voľnej hospodárskej súťaže.

Používanie zmluvných typov občianskeho a obchodného práva pri výkone závislej práce namiesto pracovnej zmluvy zakladajúcej pracovný pomer sa osobitne od začiatku 21. storočia všeobecne považuje za „pohromu“ najmä pre systémy sociálneho poistenia štátov. Ide hlavne o kategóriu nepravých samostatne zárobkovo činných osôb, na čo reagovali závery Svetového kongresu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v Jeruzaleme už v roku 2000, ale aj novšia osobitne zahraničná právna literatúra.⁸

V aplikačnej praxi v súvislosti s právnou viazanosťou fyzických osôb pri výkone práce sa vyskytujú aj opačné situácie, keď sa práca vykonáva v pracovnom pomere, hoci nemá základné právne atribúty závislej práce. Príkladom takejto práce je výkon funkcie člena štatutárneho orgánu právnických osôb.

Aktuálne stále intenzívnejú snahy najmä zo strany štatutárnych orgánov obchodných spoločností výkon funkcie štatutárneho orgánu podriaďiť pod právny režim Zákonníka práce a poskytnúť uvedenému právnenému vzťahu pracovnoprávny charakter. V zmysle zmluvnej voľnosti v rámci Obchodného zákonníka je to už aj za súčasného právneho stavu možné bez toho, aby došlo k transformácii obchodnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah (pozri aktuálnu judikatúru súdov Českej republiky). Tým by si zmluvné strany obchodnoprávneho vzťahu v rámci zmluvnej voľnosti priblížili kvalitu svojho právneho postavenia právnenému postaveniu zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu bez toho, aby tým založili pracovnoprávny vzťah.⁹

Zložitým vo vzťahu k záujmom zamestnancov sa ukazuje aj problém transparentnosti a používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, nové právne rámce, ktoré stavia pripravovaná smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Najmä používanie automatizovaných rozhodovacích systémov vytvára v praxi síce dynamický, ale neosobný, menej kontrolovaný a kontrolovateľný svet práce, svet práce charakteristický menej stabilnými a neistými pracovnými podmienkami.

V procesoch, v ktorých dochádza k intenzívnejšiemu prepojeniu výroby a užívateľa, výrobného a užívateľského procesu sa osoba zamestnanca akoby stráca. Ten často ani nekomunikuje so svojím „zamestnávateľom,“ ale jeho

⁸ 16. Svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Jeruzalem, 3. – 7. september 2000, tiež HENSSLER, M., PANT, B. Europäisierter Arbeitnehmerbegriff- Regulierung der typische und atypischen Beschäftigungen in Deutschland und der Union. *Recht der Arbeit*, 2019, N. 6, s. 321 a n., RINCK, U. Der Arbeitnehmerbegriff im Wandel-Entwicklungen und Perspektiven. *Recht der Arbeit*, 2019, Heft 2, s. 127 a n.

⁹ STÖHR, A. Der arbeitsrechtliche Schutz von GmbH-Gesellschaftsführern am Beispiel der Kündigungsfrist. *Recht der Arbeit*, 2021, s. 104 – 178.

výkon práce hodnotí prostredníctvom automatu konečný užívateľ. Dochádza k zásadnej redukcii priestoru na kontrolu plnenia povinnosti zamestnávateľa či už zo strany inšpekcie práce alebo iných orgánov.

Preto s veľmi pozitívnymi očakávaniami vítame Návrh novej smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, ktorý pri výkone práce v platformách počíta s prezumpciou pracovného pomeru. Ide v podstate o ochranu tých, ktorí sú nepravými živnostníkmi. Preto úmysel európskeho zákonodarcu zabezpečiť zvýšenú ochranu tejto pracovnej kategórie pomocou prezumpcie pracovného pomeru považujeme za správny, aj keď v národnej legislatíve SR z hľadiska záujmov podnikateľov ťažšie legislatívne presaditeľný.

Je správne, že pripravovaná smernica hodlá konečne právne „uchopiť“ tento neznámy, neobvyklý či neštandardný svet práce, *v ktorom sa právny status fyzickej osoby vykonávajúcej prácu bude zásadne odvodzovať z povahy a skutočného obsahu vykonávanej práce.*

3.2 Zmena pojmu „závislá práca“

Pre pracovné právo SR primárnou otázkou v najbližšej budúcnosti bude rozšírenie predmetu úpravy Zákonníka práce využiť hlavne na zaradenie ďalších kategórií fyzických osôb pod pôsobnosť ZP, nachádzajúcich sa na pomedzí medzi pracovným právom a obchodným právom.

Tým by bolo súčasne treba zmeniť aj zákonnú formuláciu pojmu závislá práca tak, aby z jej zákonom formalizovaného pojmu celkom jednoznačne vyplývalo, že k naplneniu pojmu závislej práce nemusia byť splnené všetky znaky tak, ako sú uvedené v § 1 ods. 2 ZP. Pri budúcom legislatívnom stvárnení pojmu závislá práca treba viac vychádzať z Odporúčania č. 197 MOP o pracovnom pomere, ako aj Odporúčania Komisie EÚ, ktoré v súvislosti so sociálnoprávnymi dôsledkami kolaboratívnej ekonomiky navrhlo obsahové kontúry pojmu závislá práca priamo odvodzovať z obsahu vykonávanej konkrétnej práce. Ako ďalší variant sa ponúka aj zavedenie prezumpcie pracovného pomeru nielen na výkon práce prostredníctvom pracovných platforiem, ale aj na iné druhy prác, ktoré Návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy nazýva „nepravými živnostníkmi“.

4. Zmena iných pracovnoprávných inštitútov?

Digitálna doba súčasne vytvára nemalý tlak aj na zmenu iných právnych kategórií, pojmov a právnych inštitútov. Výrazná zmena obsahu vykonávanej práce s vysokou mierou samostatnosti zamestnanca mení aj tradičné predstavy v takých základných pracovnoprávných inštitútoch, akou je zmluvná autonómia zamestnanca, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ale aj právny inštitút zodpovednosti zamestnanca za škodu. Téma právnej zodpovednosti je vysoko aktuálna v každom právnom odvetví. Patrí k najdôležitejším inštitútom právneho odvetvia. Zodpovednostný právny systém v každom štáte významne prispieva k zvýšeniu právnej istoty okrem iného aj tým, že odráža legitímne očakávania jej adresátov.

Občianske právo, pracovné právo a obchodné právo má historicky vybudovaný vlastný zodpovednostný systém v závislosti od druhu právnych vzťahov, inkorporovaný do vlastných kódexových úprav. Vzájomné previazanie medzi nimi zákonodarca presne ustanovuje napríklad prostredníctvom subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti Občianskeho zákonníka k prvej časti napr. Zákonníka práce.¹⁰

Právny systém zodpovednosti v pracovnom práve vychádza na rozdiel od zodpovednosti v občianskom práve a zodpovednosti v obchodnom práve zo zvýšenej ochrany „nesamostatného“ zamestnanca, ktorý vykonáva závislú prácu a je vo vzťahu podriadenosti k svojmu zamestnávateľovi. Na rozdiel od iných právnych vzťahov súkromného práva zamestnanec nevykonáva prácu vo svojom vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť. Riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ. Na základe súčasného právneho stavu stále platia celkom jasne vymedzené právne hranice uplatňovania Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce. Prepojenosť medzi Zákonníkom práce a Obchodným zákonníkom podľa terajšieho právneho stavu zatiaľ neexistuje.¹¹ Vzťahom medzi jednotlivými kódexami práva v súvislosti s posudzovaním výpovede z pracovného pomeru v spojitosti s problematikou obchodného vedenia sa len nedávno zaoberal aj Ústavný súd Slovenskej republiky.¹²

¹⁰ BĚLINA, M. Škoda spôsobená zamestnancem a jeho (ne) odpovědnost voči třetím osobám. *Právní rozhledy*, 2018, č. 13 – 14.

¹¹ Nález ÚS SR sp. Zn. IV ÚS 512/2020-110, bod 56.

¹² Nález ÚS, SR sp. zn. I. ÚS 92/2021-57, bod 36.

4.1 Škoda spôsobená zamestnancom a jeho zodpovednosť voči tretím osobám (priame uplatnenie občianskoprávnej zodpovednosti podľa § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka voči zamestnancovi).¹³

Možnosť založenia priamej zodpovednosti za škodu zamestnanca vo vzťahu k poškodenému subjektu má z hľadiska právneho postavenia zamestnanca zásadný význam, aj keď aj podľa súčasného právneho stavu je možné v rámci pracovnoprávneho vzťahu založiť občianskoprávnu zodpovednosť, ak zamestnanec svojím zavinením spôsobí zamestnávateľovi škodu a jeho konanie nie je plnením pracovných úloh ani takéto konanie v zmysle § 222 ZP nemožno subsumovať pod priamu súvislosť s plnením pracovných úloh.

Až do prijatia nového Občianskeho zákonníka v Českej republike o zodpovednosti zamestnávateľa – prevádzkovateľa voči tretím osobám neboli pochybnosti.

Po prijatí nového Občianskeho zákonníka ČR začala sa časť teoretikov občianskeho práva v Českej republike zaoberať myšlienkou, že v takých prípadoch by mal za škodu poškodenému subjektu zodpovedať priamo zamestnanec (nesamostatný pomocník) alebo by za škodu mali solidárne zodpovedať zamestnanec a zamestnávateľ. Podľa existujúceho právneho stavu Zákonník práce SR nepripúšťa solidárnu zodpovednosť.

Niektorí predstavitelia občianskeho práva ČR po prijatí nového Občianskeho zákonníka ČR rozvíjali aj úvahy, že je na samotnom poškodenom, od koho bude vymáhať škodu. Podľa názoru niektorých českých civilistov, s ktorými v prevažnej miere nebola stotožnená odborná komunita pracovného práva, by mal samotný zamestnanec následne od svojho zamestnávateľa (chleboдаря) vymáhať časť škody prevyšujúcej zákonné maximum náhrady škody podľa Zákonníka práce.

Časť českej občianskoprávnej teórie z vyššie uvedeného dovodzuje, že zamestnanec v prípade nedbanlivosti má priamo zodpovedať poškodenému, ale len do maximálnej sumy, ktorú ustanovuje ZP, čím by došlo k právne nekoherentnému uplatňovaniu zákonných limitov a pravidiel v pracovnoprávnom vzťahu na oblasť občianskoprávnych vzťahov, t. j. k preneseniu zákonných obmedzení náhrady škody v zmysle Zákonníka práce do občianskoprávneho vzťahu.¹⁴

¹³

¹⁴ MELZER, F. Odpovědnost pomocníka podle § 2914 českého občanského zákoníku. *Societa et iurisprudentia*, PF TU v Trnave, 2016, č. 4, s. 71 a nasl., ČECH, P., FLÍDR, J. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí spůsobil plněním pracovních úkolů? *Rekodifikace & praxe*, 2015, č. 3, s. 15 a nasl.

Ak by zamestnanec zodpovedal tretím osobám bez akéhokoľvek obmedzenia, „poprel by sa zmysel právnej úpravy Zákonníka práce“.¹⁵ Stotožňujeme sa s uvedeným názorom autora, že: „nie je možné preniesť pracovnoprávne obmedzenia Zákonníka práce na občianskoprávne vzťahy“. Zákonník práce upravuje limity náhrady škody len pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, nie pre oblasť občianskoprávných vzťahov.

Predstava o možnosti zamestnanca vymáhať časť škody prevyšujúcej štvornásobok priemerného mesačného zárobku voči zamestnávateľovi pri výkone závislej práce je preto ťažko akceptovateľná. Pri uvedenom modeli by sa na rozsah práv zo strany tretích osôb nevzťahovala žiadna zákonná limitácia náhrady škody vo vzťahu k zamestnancovi, čím by sa v skutočnosti poprel aj samotný zmysel právnej úpravy Zákonníka práce. *Subjekt v právnej pozícii poškodeného v zmysle občianskoprávneho vzťahu by bol viac chránený ako zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu.* Pri takýchto predstavách, podľa niektorých predstaviteľov pracovného práva Českej republiky by „došlo k erózii základných kameňov právneho poriadku“. Aj z vyššie uvedených dôvodov považujeme myšlienku priamej zodpovednosti zamestnanca, resp. solidárnej zodpovednosti zamestnanca a zamestnávateľa, za škodu spôsobenú tretej osobe za právne neakceptovateľnú.¹⁶

V súvislosti s prípravou rekodifikácie Občianskeho zákonníka v Slovenskej republike sa aj v slovenskej civilistickej literatúre už objavili rôzne dišputy o tom, či možno založiť priamu zodpovednosť zamestnanca za škodu ním spôsobenú vo vzťahu k tretím osobám. Ide o obdobný scenár diskusie, aká prebehla v rokoch 2017 – 2019 v Českej republike s tým rozdielom, že v Slovenskej republike doteraz nedošlo k rekodifikácii Občianskeho zákonníka. Aktuálne ide o analýzu a aplikáciu § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého je škoda spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Zatiaľ znenie § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka je v súlade s doterajším legislatívnou úpravou modelu zodpovednosti za škodu v pracovnom práve, ktorá svedčí o tom, že vznik zodpovednosti v pracovnom práve jej podmienky

¹⁵ Tamže.

¹⁶ MORÁVEK J. Perspektívy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií, Sdílená ekonomika jako právní problém? Praha. *Právní rozhledy*, 2018, s. 64 – 72., MORÁVEK, J. Změny tradičních institutů a institucí v době 4.0 a jejich reflexe v rámci pracovněprávní legislativy, s. 35 – 48. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Přemysel 4.0 a pracovní podmínky zaměstnanců*. Praha, Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej konferencie Trnavskej univerzity Právnickej fakulty konanej 10.5.2018 v rámci riešenia výskumného projektu APVV: „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedný riešiteľ: prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

a predpoklady reguluje autonómne Zákonník práce ako Kódex práce a právne predpisy pracovného práva, nie právne predpisy občianskeho práva.

Súčasný znenie § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka neumožňuje založiť priamu zodpovednosť zamestnanca (pomocníka), pretože výslovne zakotvuje, že „škoda je spôsobená právnickou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili“.¹⁷

Priama zodpovednosť zamestnanca by nastala v prípade, keď jeho zavinené konanie, následkom ktorého bola spôsobená škoda, by nebolo plnením pracovných úloh ani plnením úloh, ktoré s pracovnými úlohami priamo súvisia.¹⁸

O založení či nezaložení zodpovednosti zamestnanca aj v budúcnosti môže rozhodnúť len pracovnoprávna nie občianskoprávna úprava. Celkom iné rozmery napr. nadobúda v situáciách, ak by zamestnanec pri plnení úloh zamestnávateľa svojím konaním spôsobil škodu veľkého rozsahu, ktorej náhrada by ho mohla celkom finančne zruinovať. Za takejto situácie nebude veľa fyzických osôb, ktoré by „stáli“ o založenie pracovnoprávneho vzťahu so statusom zamestnanec a simulovanými právnymi úkonmi sa budú zrejme presúvať do nekontrolovanej zóny šedej ekonomiky.¹⁹

Priama zodpovednosť zamestnanca za škodu, ktorú spôsobil zamestnávateľovi pri plnení jeho úloh, by poprela samotnú podstatu ochrannej funkcie pracovného práva, ako aj podstatu závislej práce, ktorá je prácou nesamostatnou vykonávanou v mene zamestnávateľa a na jeho riziko a zodpovednosť.

Občiansky zákonník a Zákonník práce ako kódexy existujú vedľa seba relatívne samostatne a nezávisle, čo má dôležitý význam pre pochopenie osobitostí nielen pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca, ale aj iných pracovnoprávných inštitútov pracovného práva.²⁰ Do blízkej budúcnosti by bolo chybou pripustiť také úpravy, ktorými by sa tieto kódexy dostali do vzájomného rozporu.

Základná ochranná funkcia pracovného práva spočívajúca v ochrane zamestnanca vyjadruje hodnoty, ktoré chráni verejný poriadok. Ochranu poškodeného v zmysle § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka nie je možné klásť nad túto zásadu pracovného práva. Závislá práca je vždy vykonávaná na

¹⁷ DULÁK, A. In: ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník, 2. Komentár*. Praha, C. H. Beck, s. 1459.

¹⁸ R NS ČR 25 Cdo 1855/12.

¹⁹ HRMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. C. H. Beck, Praha 2015, s. 137 – 138, NOVOTNÝ, Z. Komentář k § 250, in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. et al. *Zákonník práce. Komentář*. Praha 2015, s. 1023.

²⁰ BĚLINA, M. Škoda způsobená zaměstnancem a (ne) odpovědnost vůči třetím osobám. Praha. *Právní rozhledy*, 2018, č. 13 – 14.

zodpovednosť a účet zamestnávateľa. Preto aj pripustenie solidárnej zodpovednosti zamestnávateľa a zamestnanca voči poškodenému by vo svojich právnych následkoch znamenalo deštrukciu doterajšej koncepcie zodpovednosti v pracovnom práve. Vniesť rôzne formy rizík do oblasti zodpovednosti zamestnanca má potenciál hrozby podstatného oslabenia ochrannej funkcie pracovného práva.

Za predpokladu priamej zodpovednosti zamestnanca voči tretím osobám bez hornej hranice sumy náhrady škody by došlo k prelomeniu ochrany zamestnancov v rámci pracovnoprávnych vzťahov, ak by ochrana poškodeného podľa Občianskeho zákonníka stála nad zákonnou ochranou zamestnancov, čo by bolo v priamom rozpore s doterajšou koncepciou, ale aj znením Zákonníka práce. ako aj s doterajším chápaním pracovnoprávnych vzťahov v historickom kontexte.²¹

5. Dôstojnosť zamestnanca – cieľ pracovnoprávnej úpravy

Napriek zložitosti a komplikovanosti procesu premietnutia nových foriem a druhov prác v ekonomike do jasnejších a bezpečnejších právnych pravidiel by budúce pracovnoprávne úpravy mali dôsledne smerovať k zachovaniu dôstojnosti práce a dôstojnosti zamestnanca, čo priamo vyplýva z článku 1 a z článku 31 Charty základných práv EÚ.

Právo EÚ chápe dôstojnosť človeka ako cieľ, najvyššiu hodnotu, zásadu, ale súčasne aj ako základné ľudské právo. Ako základná zásada základné právo nepodlieha žiadnym reštrikciám.²² Pričom európske, ale aj medzinárodné právo rozlišuje medzi pojmami dôstojnosť zamestnanca a dôstojnosť práce. Právo na ľudskú dôstojnosť, ako to už viackrát doteraz vyjadril Súdny dvor EÚ, patrí k základom práva EÚ. Dôstojnosť človeka a jej nedotknuteľnosť má aj najvýznamnejšie miesto v Dohovore o ľudských právach a základných slobodách Rady Európy. Právo na rešpektovanie ľudskej dôstojnosti zakotvujú aj ústavy prevažnej časti krajín EÚ. K problému dôstojnosti ľudskej osoby existuje relatívne bohatá judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len ESLP) v menšej miere aj judikatúra Súdneho dvora EÚ.

Potreba ochrany dôstojnosti zamestnanca zaväzuje zákonodarcu, aby boli

²¹ Tamže, s. 487.

²² RIESENHUBER, K. Arbeitsverhältnis als kommunistische Diktatur? *Recht der Arbeit*, 2021, s. 152 a n., WALTERMANN, R. Digital statt analog. Zur Zukunftsfähigkeit des Arbeitsrechts. *Recht der Arbeit*, 2019, N. 2, 94 a n.

všetky ostatné právne normy súladné s ľudskou dôstojnosťou. Zaradením práva na ľudskú dôstojnosť na prvé miesto v katalógu všetkých ostatných základných práv EÚ európsky zákonodarca výslovne demonštruje, že dôstojnosť človeka je kľúčovou hodnotou v ústavnom a spoločenskom poriadku každého štátu.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že ľudská dôstojnosť ako viacdimenzionálny pojem je nielen ústavným princípom právneho štátu, ale podľa Charty základných práv EÚ je centrálnym právom v širokom katalógu základných práv. Ľudská dôstojnosť je v článku 1 Charty základných práv EÚ právne koncipovaná ako základné subjektívne právo najvyššieho rangu a nestáča by ho ponímať len ako právo usmerňujúce výkon všetkých ostatných práv.²³

Ochrana dôstojnosti človeka – zamestnanca má zjavný primát pred ostatnými subjektívnymi právami nielen podľa práva EÚ, ale aj podľa Všeobecnej deklarácie ľudských práv, dohovorov MOP a práva Rady Európy. Zreteľný primát potreby ochrany ľudskej dôstojnosti má svoj právny základ aj v Ústave Slovenskej republiky a v Základných zásadách Zákonníka práce. Potreba ochrany dôstojnosti zamestnanca vyplýva napr. aj z normatívneho textu § 13 Zákonníka práce.

Pracovné právo by malo zabezpečovať ľudsky dôstojné pracovné podmienky zamestnancom, t. j. také, ktoré chránia ich dôstojnosť a nevytvárajú právny priestor na konanie poškodzujúce ich dôstojnosť.

Ak smerovanie budúcej pracovnoprávnej legislatívy v Slovenskej republike nebude garantovať dôstojnosť práce a dôstojnosť každého zamestnanca, stratil by sa tým aj samotný zmysel pracovného práva, ktoré vzniklo v období najväčšieho hospodárskeho útlaku zamestnancov. Aj preto je pracovné právo na rozdiel od občianskeho práva vybavené iným predmetom právnej regulácie a inou metódou právnej regulácie, v ktorom ochranná funkcia dominuje viac ako v ktoromkoľvek inom právnom odvetví.

LITERATÚRA:

1. BARANCOVA, H. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. Bratislava, Sprint2, 2019.
2. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*. Praha, Leges, 2016.

²³ HORÁK, F. Lidská důstojnost v ústavním právu: legitimní argument nebo axiom? *Jurisprudence*, č. 4/2017, Praha.

BOROWSKY, M. Würde der Menschen. In: Meyer, J. (Hrsg). *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*. 3. auflage, Nomos, Baden Baden 2015, s. 85 a n.

3. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha, Leges, 2017.
4. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. Praha, Leges, 2018.
5. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štartej priemyselnej revolúcie*. Praha, Leges, 2018.
6. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce. Komentár*, 2. vydanie. Bratislava, C. H. Beck, 2019.
7. BARANCOVÁ, H., DOLOBÁČ, M., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J. *Slovenské pracovné právo*, Bratislava, Sprint 2, 2019.
8. DULAK, A. Kodifikácia, dekodifikácia, rekodifikácia a ďalšie cesty súkromného práva, s. 76 – 95, in: CSACH, K. (ed.). *Ad hoc legislativa v súkromnom práve*. XIV. Lubyho právnické dni, Smolenice, medzinárodný kongres, Právnická fakulta Trnavskej univerzity, Smolenice 19 – 20.9.2019, vyd. Praha, Leges, 2019.
9. HORÁK, F. Lidská důstojnost v ústavním právu: legitimní argumentace nebo axiom? Praha, *Jurisprudence*, č. 4, 2017.
10. CHLÁDKOVÁ, A. Diskuze k prokazování pracovněprávního vztahu. In: *Práce a mzda*, č. 6, 2012, s. 14 – 15.
11. REINFELDER, W. Arbeitnehmer-Gesellschafter-Geschäftsführer. *Recht der Arbeit*, Heft 2, 2016, s. 878.
12. KRIŽAN, V. (ed.). *Opus laudat artificem*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2019.
13. LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné. I a II. diel*. Bratislava, Iura Edition, 2. vyd. Bratislava 2010.
14. LUBY, Š *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve*. Vyd. SAV, Bratislava 1958.
15. NOVOTNÁ, M. *Zodpovednosť za škodu v civilnom práve. Vybrané skutkové podstaty*. Bratislava, Veda, 2021.
16. ŠTEVČEK, M., DULÁK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. *Občiansky zákoník. Komentár*. 2 vydanie, Praha C. H. Beck, 2019.
17. VOZÁR, J. (ed). *Zodpovednosť v práve. Pocta Ol'ge Ovečkovej*. Wolters Kluwer, Bratislava, SAV, 2019.

VŠEOBECNE K VÝZVAM ZMLUVNÉHO SYSTÉMU V PRACOVNOM PRÁVE

GENERAL TO THE CHALLENGES OF THE CONTRACT SYSTEM IN LABOUR LAW

JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.

Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Faculty of Law, Matej Bel University in Banská Bystrica

Abstrakt: Vedecký príspevok sa zaoberá identifikáciou všeobecných výziev, ktoré stoja pred zmluvným systémom pracovného práva na základe aktuálnej aplikačnej praxe autorky v nadväznosti na zameranie jej vlastnej dizertačnej práce. Diskutovaná je tak najmä dualita dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov vo väzbe na prípadné uplatnenie neplatnosti právneho úkonu (kolektívnej zmluvy) podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce s ohľadom na aktuálnu súdnu prax.

Kľúčové slová: Neplatnosť, pracovnoprávna ochrana, kolektívna zmluva, zmluvný systém.

Abstract: The scientific contribution identifies the general challenges facing the contractual system of labour law based on the author's current application practice in relation to the focus of her own dissertation. In particular, the duality of the negotiation of employees' wage and working conditions is discussed in relation to the possible application of the invalidity of a legal act (collective agreement) according to § 17 par. 3 of the Labour Code regarding current judicial practice.

Key words: Invalidity, labour law protection, collective agreement, contractual system.

Úvod

Zákonník práce je pracovnoprávny predpis, ktorý v zmysle teórie pracovného práva i vlastnej aplikačnej praxe, vytvára základný právny rámec realizácie výkonu závislej práce zamestnanca pre zamestnávateľa. Hoci táto opakovane uvádzaná premisa môže pôsobiť na prvý pohľad ako notorieta, problém, najmä pri zohľadnení praktických skúseností, spočíva práve v tejto „všeobjímajúcej“ podstate Zákonníka práce. Absencia vlastného procesnoprávneho predpisu, ktorý by aspoň minimálne upravoval základné mechanizmy uzatvárania dvojstranných právnych vzťahov v individuálnom alebo kolektívnom pracovnom práve, spôsobuje, že Zákonník práce v sebe inkorporuje rôzne druhy ustanovení od tých hmotnoprávnych až po tie procesnoprávne, pričom súčasne niektoré z nich odkazujú na iné procesnoprávne predpisy, uvádzajúce vlastnú procesnoprávnu úpravu založenú na iných

princípoch ako Zákonník práce.¹ Typickými nie sú len odkazy na teóriu právnych úkonov upravenú v ustanoveniach § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka, ale aj odkazy napr. na Obchodný zákonník (ustanovenie § 58a a § 58b Zákonníka práce), zákon o inšpekcii práce alebo zákon o BOZP (ustanovenie § 146 a nasl., ustanovenie § 39) a pod. Tento procesnoprávny „chaos“ znásobuje vlastná nedôslednosť samotného Zákonníka práce, keď jediné procesnoprávne ustanovenie všeobecného charakteru v podobe § 18 Zákonníka práce má niekoľko interpretácií, ktoré umožnili vznik večnej otázky o uplatňovaní systému *numerus clausus*.

1. K zmluvnému systému na pomedzí občianskeho a pracovného práva

Vlastná aplikačná prax však priniesla omnoho zásadnejší problém, a to je vlastné zlyhanie zavedeného systému hierarchie prameňov pracovného práva pri súčasnom splnení/nesplnení hmotnoprávnych podmienok na ich vytvorenie, ktoré upravuje Zákonník práce alebo iné právne predpisy, predovšetkým zákon o kolektívnom vyjednávaní. Vznikajú tak zásadné rozpory medzi interpretáciou uplatnenia ustanovenia § 18 Zákonníka práce v tom zmysle, že ustanovenie § 18 Zákonníka práce vo svojom nadpise i vlastnom obsahu používa pojem „zmluva“, ktorý má zjavne svoj občianskoprávny pôvod s odkazom na ustanovenie § 43 a nasl. Občianskeho zákonníka, pričom uvádza, že „zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu“. Z uvedenej zákonnej formulácie však možno dovodiť viaceré základné problémy a hypotézy pre neskorší odborný výklad. Zákonník práce používa pojem „zmluva“ (ak zohľadníme spomínanú formuláciu v § 18 Zákonníka práce), len v troch základných prípadoch, ktorým je dokument, ktorým sa zakladá pracovný pomer (§ 42 a § 46 Zákonníka práce), dokument, ktorým sa hromadne dohadujú pracovné a mzdové podmienky zamestnancov (§231 Zákonníka práce s odkazom na ustanovenie § 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní) a potom v ustanovení § 58a a § 58b Zákonníka práce, pri úprave vzťahov medzi subjektmi využívajúcimi pracovnoprávny inštitút v podobe dočasného pridelenia.² Vo všetkých ostatných prípadoch používa Zákonník práce pojem

¹ ŽUŤOVÁ, J. – KUNDRÁT, J. Service of documents in the context of employment during employee quarantine. In: *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management: international scientific journal*. Vol. 3, no. 1 (2020), pp. 77 – 88.

² Pojem zmluva je použitý aj v ustanovení § 53 Zákonníka práce, ale v zmysle vyššie uvedené-

„dohoda“ bez ohľadu na ich rozlíšenie medzi individuálnymi a kolektívnymi pracovnoprávnymi vzťahmi. Lenže ani v tomto prípade nie je Zákonník práce konzistentný a pod pojem „dohoda“ subsumuje rôzne situácie a prípady, ktorých charakter je však neporovnateľný. Kým na jednej strane existuje mechanizmus vytvárania základných pracovnoprávných vzťahov v podobe uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré významovo i obsahovo zodpovedajú obsahu pracovnej zmluvy (samozrejme, pri zohľadnení vylúčenia niektorých pracovnoprávných nárokov podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce), tak na druhej strane existuje široký diapazón „dohôd“, ktorými sa realizuje buď určitý pracovnoprávny inštitút upravený v Zákonníku práce (napr. dohoda o hmotnej zodpovednosti podľa § 182 Zákonníka práce), alebo sa realizuje participačné právo zástupcov zamestnancov na konaní zamestnávateľa pri všeobecnej realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. V prípade uzatvárania dohôd so zástupcami zamestnancov však už v porovnaní s predchádzajúcimi prípadmi nie je jasné, že právnym následkom ich uzatvorenia („dohodnutia“) je vznik právneho úkonu, ale prebieha len faktická realizácia zákonnej kompetencie zástupcov zamestnancov. Predmetný právny stav tak spôsobuje základné aplikačné problémy spočívajúce nielen v skutočnosti, či možno uzatvárať aj „iné“ druhy zmlúv, ako sú tie, ktoré pomenúva § 18 Zákonníka práce najmä v prípade, ak sa v konkrétnom pracovnoprávnom inštitúte uvádza, že ide o „dohodu“, ale najmä, v akom právnom režime sa majú takéto zmluvy/dohody uzatvárať a do akej miery si môžu subjekty pracovnoprávných vzťahov uplatňovať svoju individuálnu autonómiu vôle pri formulácii zmluvných podmienok, za ktorých sú ochotné takéto zmluvy/dohody uzatvárať.³

Základný problém teda identifikujeme už v samotnej ambivalencii používaných pojmov v rámci normatívneho textu Zákonníka práce, keď sa používajú dva rôzne pojmy („zmluva“ a „dohoda“) na označenie dvojstranného právneho úkonu, ktorým sa zakladá, upravuje alebo končí pracovnoprávny vzťah, pričom nie je zjavné, prečo zákonodarca historicky takúto dualitu použil a prečo pri jej používaní nie je exaktný. Pojem zmluva sa používa výlučne na označenie dvoch najvýznamnejších typov dokumentov v pracovnoprávnej úprave, t. j. pracovnej zmluvy podľa § 42 Zákonníka práce a kolektívnej zmlu-

ho výkladu ide o rovnaký typ dokumentu, ktorý je upravený v § 42 Zákonníka práce, resp. smeruje k uzatvoreniu rovnakého dokumentu pri zmluve o budúcej pracovnej zmluve uzatvorenej so zákonným zástupcom žiaka.

³ ŠVEC, M. et al. Zákonník práce. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. II. zväzok*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 456.

vy podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce vo väzbe na ustanovenie § 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní. V žiadnom inom prípade zmluvných kontraktov v individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch tento pojem využitý nie je, pričom sa domnievame, že toto použitie malo inklinovať k zvýrazneniu významu pracovnej zmluvy a kolektívnej zmluvy ako základných typov zmluvných kontraktov v pracovnom práve na rozdiel od všetkých ostatných dvojstranných právnych úkonov, ktorými je možné založiť základnú úpravu pracovných alebo mzdových podmienok (podmienok zamestnávania) zamestnancov, a to aj vo väzbe na ustanovenie § 18 Zákonníka práce. Ak by sme však využili naznačenú logiku, je nepochopiteľné, prečo zákonodarca tento prístup nezvolil napr. aj v ustanovení § 54 Zákonníka práce, v rámci ktorého sa uzatvára zmluvný kontrakt zmeny obsahu pracovnej zmluvy s rovnakou právnou povahou ako v ustanovení § 42 Zákonníka práce a použil pojem „dohoda“ (logicky i vo vzťahu k účelu zostal formálny princíp zachovaný). Hoci už socialistické pracovné právo⁴ používalo uvedené duálne pomenovanie zmluvných vzťahov ako synonymá (zmluva = dohoda), t. j. s predpokladom uplatňovania rovnakých hmotnoprávných i procesnoprávných podmienok napr. pre ich vznik, súčasná aplikačná prax sa posunula výrazne ďalej a prikladá ich formálnemu označeniu (pripisuje) zásadný dôraz vo vzťahu k modulácii ich obsahu či dohadovaniu podmienok ich skončenia.⁵

Základná hypotéza, ktorú preto možno predostrieť, tak spočíva v premise, že ak zákonodarca zvolil označenie „zmluva“ úmyselne a výlučne len pre dva typy zmluvných kontraktov, ktoré považoval za najdôležitejšie a pri ktorých predpokladal zvýšenú právnu úpravu zmluvného kontraktu samotného (napr. že kolektívnu zmluvu a pracovnú zmluvu nemožno vypovedať⁶), prečo takýto pojem nie je použitý aj v ustanovení § 54 Zákonníka práce a prečo teória pracovného práva v zásade od roku 1965 konštatuje, že ide o synonymá. Ak má byť teda formálne označenie dokumentu hraničným ukazovateľom priznania zvýšenej právnej ochrany, pretože zohľadňujeme základný občianskoprávny prístup možnosti dojednaní si podmienok skončenia konkrétneho zmluvného vzťahu a na základe týchto podmienok predmetný vzťah aj ukončiť, prečo pracovnoprávna teória konštatuje, že ide o synonymá. Ak súdna judikatúra i drvivá väčšina pracovnoprávných odborníkov uvádza, že

⁴ FILO, J. a kol. *Československé socialistické právo*. Bratislava: Obzor, 1991, s. 154.

⁵ BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 125.

⁶ Úmyselne nezohľadňujeme ustanovenie § 19 Zákonníka práce ako osobitné ustanovenie, umožňujúce vo výnimočných taxatívne vymedzených prípadoch odstúpiť od pracovnej zmluvy, keďže nejde o všeobecný spôsob skončenia vyplývajúci z prejavu individuálnej autonómie vôle zmluvnej strany, ale vyžaduje sa existencia konkrétneho objektívneho dôvodu.

kolektívnu zmluvu nemožno vypovedať a pri pracovnej zmluve s odkazom na § 19 Zákonníka práce máme dohodnutý výnimočný spôsob odstúpenia od pracovnej zmluvy, v čom spočívajú tieto špecifiká uzatvárania pracovnej a kolektívnej zmluvy s odkazom na procesnoprávne i hmotnoprávne podmienky ich uzatvorenia, ako sú charakterizované a ako ich možno odlíšiť od klasického spôsobu uzatvárania iných zmluvných kontraktov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. V tomto ohľade by sme sa však radi zaoberali aj problematikou nevyhnutnosti dodržania príslušného procesnoprávneho spôsobu uzatvorenia takéhoto dokumentu, ktorý má disponovať zvýšenou právnou ochranou v tom zmysle, či jeho nedodržanie (napr. ustanovenie § 8 zákona o kolektívnom vyjednávaní) možno nahradiť „obyčajnou“ individuálnou vôľou zmluvných strán.⁷

2. Neplatnosť právneho úkonu na ujmu zamestnanca

Druhý základný problém zmluvného systému v pracovnom práve spočíva v uplatňovaní osobitnej právnej úpravy neplatnosti v pracovnoprávných vzťahoch vrátane použitia doložky neplatnosti, keď sa napr. v prípade pracovnej zmluvy pripúšťa vznik faktického pracovného pomeru v okamihu, ak zmluvné strany nedodržali písomnú formu pracovnej zmluvy podľa § 42 Zákonníka práce.⁸ Ani v prípade podnikovej kolektívnej zmluvy nedodržanie písomnej formy nie je sankcionované formálne neplatnosťou takéhoto právneho úkonu, pretože ustanovenie § 4 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní, obdobne ako ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce, neuvádza doložku neplatnosti a uplatnenie prvej časti Zákonníka práce je spoločné pre oblasť individuálnych aj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, a to aj pri zohľadnení aktuálnej súdnej praxe. Uplatňovanie ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce v rámci zvýšenej pracovnoprávnej ochrany zamestnanca spôsobom, že neplatnosť prípadného dojednania nemôže byť na ťarchu zamestnanca, ak ju sám nespôsobil. Pri zohľadnení hromadných úprav pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, ktoré nie sú v drvivej väčšine kolektívnymi zmluvami, ale len dohodami uzatvorenými mimo rámca procesu kolektívneho vyjednávania, je častý vznik dojednania formulácií pracovnoprávných nárokov, ktoré môžu byť spätne vyhodnotené ako v rozpore

⁷ Vzniká tak rozpor s tzv. testovaním dodržania hmotnoprávných a procesnoprávných podmienok kolektívnej zmluvy. Bližšie – ŠVEC, M. *Kolektívna zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016, s. 18.

⁸ BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2019, s. 240.

s príslušnými ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov alebo tieto dohody môžu spätne subjekty pracovnoprávnych vzťahov negovať postupom ukončenia právnych vzťahov vzniknutých na ich základe. Zjavný rozpor tak nastáva vo vzťahu k zvýšenej pracovnoprávnej ochrane zamestnancov, keď na jednej strane právny poriadok rozoznáva dualitu možnosti zamestnávateľa ich dohadovania s odkazom na ustanovenie § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, na druhej strane neposkytuje zamestnancov žiadnu formu ich ochrany v okamihu, ak z akéhokoľvek dôvodu zanikne táto dohoda (ak zohľadníme problematiku uplatnenia ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce). Následne tak, ak kolektívna úprava pracovných a mzdových podmienok zanikne a zamestnanci nemajú z dôvodu jej pôvodnej existencie v individuálnych pracovných zmluvách dohodnutý predmetný pracovnoprávny nárok, jednostranne sa zníži ochrana týchto zamestnancov bez ohľadu na ich záujem či možnosť ovplyvniť ho. Pri posudzovaní platnosti právneho úkonu sa v pracovnoprávnych vzťahoch (nielen individuálnych, ale aj kolektívnych) prednostne aplikuje špeciálna právna úprava ustanovená ZP a až následne, ak ZP neustanovuje inak, aplikuje sa všeobecná právna úprava ustanovená OZ. Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi podľa § 17 ods. 3 ZP na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ustanovenie § 17 ods. 3 ZP je všeobecným ustanovením upravujúcim neplatnosť právnych úkonov v individuálnych, ako aj kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch. Uzatvorenie kolektívnej zmluvy sa považuje za právny úkon, s ktorým je spojený vznik/zánik právnych povinností ňou dotknutých subjektov, a tak v prípade, ak by v dôsledku neplatnosti takéhoto právneho úkonu (napr. v dôsledku rozporu kolektívnej zmluvy so všeobecne záväznými právnymi predpismi) vznikla adresátovi záväzku plynúceho z tejto zmluvy ujma/škoda, má nárok na jej náhradu v plnom rozsahu. V súvislosti s posudzovaním neplatnosti ustanovení kolektívnej zmluvy musíme totiž zohľadniť už spomínanú dualitu dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov.⁹ *„Dovolací súd v tomto rozhodnutí uviedol, že podniková kolektívna zmluva ako zmluva uzatvorená podľa príslušných ustanovení pracovného práva (t. j. Zákonníka práce a zákona o kolektívnom vyjednávaní, za subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka) je dvojstranným právnym úkonom, uzatváraným medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom. Obsah tohto právneho úkonu totiž vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Predmetom jej úpravy je okrem iného aj výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom. Po podpísaní sa kolektívna zmluva stáva záväznou s rovnakými právnymi následkami ako zákon.*

⁹ ŽUŠOVÁ, J. *Výber zamestnancov: právne úskalia obsadzovania pracovných miest*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021, s. 34.

Má normatívny charakter, ktorý jej dáva jej obsah (úprava pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a iné). Z kolektívnej zmluvy vznikajú práva a povinnosti tak subjektom, ktorí ju uzavreli, ako aj individuálne neurčeným subjektom - zamestnancom. Normatívnu funkciu však plní iba vtedy, ak jej obsah (resp. sama zmluva) nie je neplatný. Tým, že je zároveň, vzhľadom na spôsob jej vzniku, zmluvou - dvojstranným právnym úkonom, môže byť posudzovaná z hľadiska ustanovení o neplatnosti právnych úkonov i ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce.“¹⁰

Pôsobenie normatívnej časti kolektívnej zmluvy erga omnes, t. j. rovnaký účinok ako právna úprava obsiahnutá v zákonnej právnej úprave, vytvára pre zamestnancov prezumpciu formálnej i materiálnej pravdy a existenciu legitímneho očakávania, že vo vzťahu k nim sa budú plniť pracovnoprávne nároky v dohodnutej podobe, ak sa na tom zamestnávateľ a príslušný odborový orgán dohodli. Tento „subjektívny“ postoj zamestnancov je podporený aj tou skutočnosťou, že ustanovenie § 43 ods. 1 písm. d) ZP explicitne vylučuje účasť zamestnanca na dojednávaní svojich mzdových podmienok pri vzniku pracovného pomeru, keď tie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Právna úprava tak priamo vystavuje zamestnanca do pozície, keď je jeho individuálna autonómia vôle priamo potlačená dohodou zmluvných strán kolektívnej zmluvy a on sa musí „uspokojiť“ s takými mzdovými podmienkami, ktoré už boli vopred dojednané v kolektívnej zmluve, a súčasne „očakávať“ (princíp legitímnych očakávaní), že v dohodnutej podobe sa naplnia vo vzťahu k jeho osobe bez možnosti akejkoľvek zmeny. V tomto ohľade preto uplatnenie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca ako slabšej strany i zdôraznenie princípu legitímnych očakávaní vo vzťahu k úrovni dojednaných mzdových podmienok, za ktorých bude vykonávať prácu a za ktorých je ochotný uzatvoriť pracovný pomer, je nielen žiaduce, ale vyplýva priamo z príslušnej právnej úpravy. Jednostranný postup zamestnávateľa aj v zmysle citovaných súdnych rozhodnutí jednoznačne možno hodnotiť ako porušenie uvádzaných zákonných princípov a súčasne ako taký, ktorý zamestnancovi jednoznačne spôsobil ujmu. Nepriznanie právnej ochrany takémuto pracovnoprávnemu nároku zamestnanca by preukázateľne legiti-mizovalo nielen svojvoľné porušovanie pracovnoprávnej úpravy zamestnávateľom, ale znamenalo by zásadný zásah do fundamentálneho princípu pracovnoprávnej regulácie v podobe ochrany slabšej strany, ak by súd pripustil, že by bolo možné kedykoľvek jednostranne vyhlásiť zo strany zamestnávateľa (ak sa mu prestane páčiť obsah dojednanej kolektívnej zmluvy), že konkrétne ustanovenie je v rozpore s právnou úpravou, hoci objektívne neprišlo k jej zmene, ktorá by mala vplyv na takýto záver zamestnávateľa.

¹⁰ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 20. 12. 2010, sp. zn. 1 Cdo 123/2009).

Rovnako však musíme pri posudzovaní predmetného problému zohľadniť aj formuláciu právneho záveru o platnosti a neplatnosti vo vzťahu k samotnému zamestnancovi a diferencovaný výklad ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce vo vzťahu k jeho ochrane ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu. Pre lepšiu ilustráciu naznačeného problému, uvádzame nálezh Ústavného súdu SR¹¹ (na ktorý neskôr reagovali aj súdy nižšej inštancie): „Z ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že neplatnosť sa týka všetkých pracovnoprávných úkonov — jednostranných i dvojstranných právnych úkonov, ktoré so zamestnávateľom uzatvára sám zamestnanec, ako aj právnych úkonov, ktoré so zamestnávateľom uzatvára príslušný odborový orgán zastupujúci všetkých zamestnancov, keďže ukladá zamestnávateľovi povinnosť nahradiť škodu zamestnancovi, ktorá mu vznikla následkom neplatného právneho úkonu všeobecne, bez akéhokoľvek vylúčenia niektorých právnych úkonov (napr. ktoré so zamestnávateľom uzatvára príslušný odborový orgán). ... Ak však v dôsledku neplatnosti pracovnoprávneho úkonu vznikla zamestnancovi škoda, v súlade s § 17 ods. 3 Zákonníka práce vzniká zodpovednosť zamestnávateľa za túto škodu. Záväzok z bezdôvodného obohatenia vzniká len vtedy, ak majetková ujma z neplatného pracovnoprávneho úkonu nepredstavuje škodu zamestnanca. Záväzky z bezdôvodného obohatenia majú aj v pracovnoprávných vzťahoch subsidiárnu povahu, z čoho vyplýva, že povinnosť vydať bezdôvodné obohatenie je daná len vtedy, ak nie sú splnené predpoklady pre vznik zodpovednosti za škodu. Ak vznikla zamestnancovi škoda následkom neplatného právneho úkonu, záväzok z bezdôvodného obohatenia nevzniká. Pokiaľ zamestnávateľ uhradí zamestnancovi túto škodu, nejde o plnenie bez právneho dôvodu — právnym dôvodom je tu zodpovednosť za škodu.... Pracovnoprávna teória opakovane zdôrazňuje ochrannú funkciu pracovného práva, ochrana slabšej strany je stále základným a najdôležitejším cieľom sledovaným pracovným právom, vo svojej podstate ide o *raison d'être* existencie samotného pracovnoprávneho kódexu a nadväzujúcej právnej úpravy. A práve v súlade so svojou ochrannou funkciou pracovnoprávna úprava (i teória) z hľadiska právnych následkov nerozlišuje medzi ničotným a neplatným právnym úkonom. To znamená, že pre možnosť domáhania sa náhrady škody v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce je irelevantné, či ten-ktorý právny úkon sa považuje za neplatný alebo či ide o jeho ničotnosť (neexistenciu). V pracovnom práve je zodpovednosť zamestnávateľa za škodu postavená na objektívnej zodpovednosti, kde sa ako predpoklad nevyžaduje prvok zavinenia. V súlade s uvedeným je konštruovaná aj zodpovednosť za škodu spôsobená zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu. Z dikcie citovaného § 17 ods. 3 Zákonníka práce (...ak neplatnosť nespôsobil sám) vyplýva, že neplatnosť právneho úkonu môže byť na ujmu zamestnanca, iba ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí zamestnanec výlučne sám pri existencii plného zavinenia na jeho strane. Iný-

¹¹ Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 501/2011.

mi slovami, ak v dôsledku neplatného právneho úkonu vznikla zamestnancovi škoda, zodpovedá za ňu zamestnávateľ v plnom rozsahu i v takom prípade, ak neplatnosť právneho úkonu spôsobil hoci len sčasti, v krajnom prípade aj vtedy, ak škoda vznikla objektívne bez zavinenia zamestnanca, a to za podmienky, že sú splnené ďalšie predpoklady zodpovednosti.“

Vyššie citovaný právny záver Ústavného súdu SR dopĺňa v zásade výnimočný (zatiaľ neprávoplatný) rozsudok Okresného súdu Bratislava III,¹² ktorý ešte vo výraznejšej miere argumentačne podporuje zvýšenú pracovno-právnu ochranu zamestnanca s odvolaním sa na predmetný nález Ústavného súdu SR. „Podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil (výlučne) sám. Aby súd mohol priznať zamestnancovi náhradu škody z neplatného právneho úkonu, musia byť kumulatívne splnené predpoklady vzniku zodpovednostného vzťahu, a to (i) existencia neplatného právneho 21Cpr/4/2021 11 úkonu, (ii) vznik škody, (iii) príčinná súvislosť medzi neplatným právnym úkonom a vznikom škody a (iv) zavinenie, ktoré nie je výlučne na strane zamestnanca. Tento zodpovednostný vzťah avšak nevzniká na základe porušenia zmluvných dojednaní, ale je založený na predzmluvnej zodpovednosti (culpa in contrahendo), teda predpokladom jeho vzniku je zodpovednosť za protiprávne pochybenia pri vzniku právneho úkonu (za protiprávne spôsobenie neplatnosti právneho úkonu). Pri posudzovaní otázky, či niektorý z účastníkov zmluvy sám spôsobil jej neplatnosť, nemožno bez ďalšieho vychádzať iba zo záveru, že neplatnosť dvojstranného právneho úkonu nemôže spôsobiť len jeden z jeho účastníkov, keďže k zmluve je vždy potrebný súhlasný prejav oboch zmluvných strán. Takáto interpretácia by aplikáciu § 17 ods. 3 Zákonníka práce v podstate bez ďalšieho vylučovala v prípade všetkých dvojstranných právnych úkonov a toto ustanovenie by tým stratilo svoj predpokladaný zmysel (účel), pretože pri dvojstranných právnych úkonoch vždy spolupôsobia obe strany. Za správny potom treba považovať taký výklad, v zmysle ktorého k spôsobeniu neplatnosti dvojstranného právneho úkonu nemôže dôjsť len v dôsledku obyčajnej účasti na jeho uzavretí, ale treba vždy s prihliadnutím na okolnosti konkrétneho prípadu skúmať, ako sa zmluvné strany podieľali na utváraní jeho obsahových náležitostí, najmä kto z nich a ako sa pričínal o to, že tento úkon je postihnutý vadou, ktorá spôsobuje jeho neplatnosť. Ten účastník zmluvy, ktorého účasť na jej uzatváraní spočívala len v obyčajnom prijatí návrhu druhého účastníka, teda nemohol spôsobiť neplatnosť tejto zmluvy. Je pravdou, že kolektívna zmluva je dvojstranným právnym úkonom, ktorý sa síce uzatvára v prospech zamestnancov a v rámci procesu jej uzatvárania sa realizuje právo zamestnanca na kolektívne vyjednávanie (hoci toto právo zamestnanci nemôžu vykonávať osobne, ale len prostredníctvom príslušného

¹² Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 11.04.2022, sp. zn. 21 Cpr/4/2021.

odborového orgánu, teda tretej osoby), ale napriek uvedenému subjektmi kolektívnej zmluvy ako právneho úkonu sú stále iba zamestnávateľ a odborová organizácia (a nie aj zamestnanec). Existencia a obsah tohto právneho úkonu totiž vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Zamestnanci sú tak len adresátmi ustanovení kolektívnej zmluvy ako prameňa práva, na ktorých sa vzťahuje jej normatívny charakter. Konkludujúc uvedené, súd považoval za splnený i predpoklad zodpovednostného vzťahu čo do zavinenia neplatnosti právneho úkonu, ktorú nespôsobil zamestnanec výlučne sám. Žalobkyňa teda neplatnosť predmetného ustanovenia kolektívnej zmluvy plne sama nespôsobila, a preto jej nemôže byť na ujmu.“

S ohľadom na uvádzanú základnú hypotézu pri nedodržaní písomnej formy aj vo vzťahu k uplatneniu základného občianskoprávneho princípu vzniká problém, že zmluva je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu s odkazom na ustanovenie § 42 a nasl. Občianskeho zákonníka. Štandardne sa ako príklad uvádza ustanovenie § 42 Zákonníka práce, t. j. dohodnutia obligatórnych náležitostí obsahu pracovnej zmluvy podľa § 43 Zákonníka práce. Kolektívna zmluva, ale ani iné druhy dvojstranných právnych úkonov v pracovnom práve nemajú zjavný rozsah esenciálnych obsahových náležitostí, keďže ide o realizáciu konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu, nie konkrétneho úkonu. V tomto zmysle, ak by sme chceli obmedziť povinný obsah týchto zmluvných vzťahov len na vyjadrenie súhlasu napr. zástupcov zamestnancov s realizáciou tohto pracovnoprávneho inštitútu, domnievame sa, že by išlo o zásadné ohrozenie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Uplatnenie participačného práva zástupcov zamestnancov má podľa nášho názoru širší rozsah, t. j. vyjadrenie súhlasu s realizáciou konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu a súčasne súhlasu s dopadom na pracovné a mzdové podmienky zamestnancov, teda že ide o vyjadrenie participačného práva ako celku a nemožno ho redukovat' (širší výklad inštitútu vyjadreného súhlasu s uzatvorením dohody – tu vzniká, samozrejme, otázka rozlíšenia inštitútu predchádzajúceho súhlasu a dohody so zástupcami zamestnancov diferencovane používaných v jednotlivých pracovnoprávnych inštitútoch).

Štandardné použitie subsidiárneho pôsobenia procesnoprávnej úpravy obsiahnutej v Občianskom zákonníku v § 43 a nasl. zlyháva práve na zvýšenej pracovnoprávnej ochrane zamestnancov a miešaní právnych režimov, na podklade ktorých sa dohody uzatvárajú. Uvedenú premisu možno rozdeliť do dvoch základných oblastí. Hoci sme už spomínali v zásade jediný procesnoprávny spôsob uzatvárania konkrétneho prameňa pracovného práva v podobe kolektívnej zmluvy podľa § 8 a nasl. zákona o kolektívnom vyjednávaní,

pričom práve dodržanie procesu kolektívneho vyjednávania by malo viesť k uzatvoreniu dokumentu s názvom kolektívna zmluva so všetkými právnymi charakteristikami, ktoré by mal po obsahovej i formálnej stránke tento dokument spĺňať (vrátane nemožnosti jej vypovedania, aj keď by bola dohodnutá zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy), v aplikačnej praxi sa zamieňajú tieto procesy a subjekty pracovnoprávných vzťahov si zjednodušujú procesný postup. Napriek nedodržaniu procesu kolektívneho vyjednávania výsledkom ich negociačného postupu, pravdepodobne podľa ustanovení Občianskeho zákonníka, sa stáva dokument, ktorý právne kvalifikujú ako kolektívna zmluva. Samotný individuálny prejav vôle subjektov pracovnoprávných vzťahov je tak spôsobilý preklenúť nedodržanie procesnoprávných podmienok na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, čo nedávno potvrdilo aj rozhodnutie Krajského súdu v Žiline.¹³ Následne sa tak dostávame k pomerne zaujímavému právnemu konštruktu, kde procesnoprávny postup nezávislý od ustanovenia § 8 zákona o kolektívnom vyjednávaní je spôsobilý viesť k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy. V tomto prípade, samozrejme, vzniká vôbec otázka prípustnosti využitia pracovnoprávných inštitútov na riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 zákona o kolektívnom vyjednávaní, keďže v tomto prípade nemôže vzniknúť kolektívny spor, ak neboli dodržané procesnoprávne podmienky začatia kolektívneho vyjednávania. Samozrejme, vzniká otázka, či dokument, ktorý bol takýmto spôsobom dojednaný, je vôbec možné považovať za kolektívnu zmluvu napriek uvádzanému názoru Krajského súdu v Žiline.

Druhú oblasť problémov tvorí možnosť skončenia takéhoto zmluvného vzťahu v prípade, ak nejde o zmluvný vzťah založený kolektívnou zmluvou. Pomerne často sa totiž zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov dohadujú na podmienkach skončenia konkrétneho dvojstranného vzťahu, pričom však nie je jasné, aký právny režim nastúpi po jeho skončení. Typicky ide často o dohody z oblasti rozvrhovania pracovného času, napr. dohoda o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa § 87 alebo § 87a Zákonníka práce či dohadovanie zmenových harmonogramov a začiatku a konca pracovného času podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce, resp. dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce alebo dohodu o uplatnení prekážky v práci v čase skrátenej práce podľa § 142 ods. 5 Zákonníka práce, v ktorých sú podmienky trvania dohody viazané na určité objektívne okolnosti, ktorých nenaplnenie poskytuje možnosť zmluvnej strany takýto dvojstranný právny vzťah ukončiť. Jeho skončením však sa však vynára základná otázka, ktorá sa dotýka nielen uplatnenia následného režimu regulácie pracovných podmienok zamestnancov. Podľa čoho sa bude ďalej rozvrhovať

¹³ Rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 20. januára 2022, sp. zn. 7 CoPr/5/2021.

pracovný čas, resp. či sa vôbec môže takto „vypovedať“ dohoda.¹⁴ Či právo na participáciu zástupcov zamestnancov nebolo spotrebované už v okamihu uzatvorenia tejto dohody – nepripúšťalo by sa právo zástupcov zamestnancov od takejto dohody odstúpiť alebo ju vypovedať. Druhou spornou otázkou je, či má prísť k istému vzájomnému vysporiadaniu medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ak na základe uzatvorenej dohody o úprave pracovných podmienok prišlo z ich strany k čerpaniu nejakého plnenia od zamestnávateľa. Častým je totiž napr. situácia, ak zamestnávateľ ako súčasť uzatvorenia konta pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce poskytne zamestnancom niekoľko dní pracovného voľna s náhradou mzdy navyše alebo im zvýši nejaké mzdové zvýhodnenie za výkon práce. V okamihu „vypovedania“ dohody o konte pracovného času vzniká otázka, či sa zamestnanci bezdôvodne obohatili podľa § 222 Zákonníka práce a tento už „spotrebovaný“ deň voľna by mali zamestnávateľovi vrátiť formou peňažnej kompenzácie (štandardný prístup zamestnávateľov) alebo sa uplatní ustanovenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce v širšom koncepte, t. j. hoci nejde priamo o dôvod neplatnosti dvojstranného právneho úkonu, nemôže byť zamestnancom na ťarchu skutočnosť, že sa uskutočnila hromadná úprava ich pôvodných pracovných podmienok bez ohľadu na ich individuálnu vôľu, a následne že zanikol tento zmluvný vzťah, na podklade ktorého boli upravené ich pracovné a mzdové podmienky. Širší výklad ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce totiž zohľadňuje existujúcu zvýšenú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a vzhľadom na existujúcu dualitu možnosti dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, hoci pri rešpektovaní podmienky výhodnejšieho dojednanie podľa ustanovenia § 231 ods. 1 Zákonníka práce, keď zamestnanci nemali možnosť ovplyvniť obsah kolektívneho dojednanie a ani podmienky, za ktorých sa dojednali, vylúči sa možnosť pripočítania sa skončenia konkrétneho dvojstranného právneho vzťahu na ich ťarchu a zamestnanci nie sú povinní zamestnávateľovi vracať späť už spotrebované pracovnoprávne nároky plynúce z pôvodne uzatvorenej dohody.

Záver

Vychádzajúc z uvádzaných súdnych rozhodnutí i vlastnej aplikačnej praxe je viac ako zjavné, že do budúca bude potrebné výrazným spôsobom reformovať minimálne vzájomný vzťah Občianskeho zákonníka a Zákonníka

¹⁴ ŠVEC, M. et al. *Odborová organizácia. Postavenie a pracovnoprávne nároky*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020, s. 89.

práce, a to nielen s ohľadom na popisovanú neplatnosť, ale vôbec aj na predpoklady uzatvárania zmluvných kontraktov podľa noriem občianskeho práva v rámci realizácie individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Analýzu dopadov v uvedenom kontexte si však bezpochyby zaslúži aj novoprijatá novela Zákonníka práce (zákon č. 350/2022 Z. z.), ktorá v dôsledku transpozície európskych smerníc o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, resp. otcovskej dovolenke, výrazne zasiahla do vecného obsahu uzatváraných pracovnoprávných kontraktov napr. v podobe podstatného zúženia obsahu pracovnej zmluvy v prospech zavedenia nových informačných povinností zamestnávateľa podľa § 47a ZP.

LITERATÚRA:

1. BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 416 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
2. BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2019. 664 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
3. FILO, J. a kol. *Československé socialistické právo*. Bratislava: Obzor, 1991, 624 s. ISBN 65-037-81
4. ŠVEC, M. *Kolektívna zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016, 137 s. ISBN 978-80-89149-51-3.
5. ŠVEC, M. et al. *Odborová organizácia. Postavenie a pracovnoprávne nároky*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020. 253 s. ISBN 978-80-571-0235-9.
6. ŠVEC, M. et al. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. II. zväzok*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 734 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
7. ŽULOVÁ, J. *Výber zamestnancov: právne úskalia obsadzovania pracovných miest*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021, 120 s. ISBN 978-80-571-0324-0.
8. ŽULOVÁ, J. – MINČÍČOVÁ, M. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. 1. vyd. (*Assessment of medical and mental fitness for work (in the conditions of the Slovak Republic)*). 1st ed.) Praha: Nakladatelství Leges, 2021, 116 s. ISBN 987-80-75025180.
9. ŽULOVÁ, J. – KUNDRÁT, J. Service of documents in the context of employment during employee quarantine. In: *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management: international scientific journal*. Vol. 3, no. 1 (2020), pp. 77 – 88. ISSN 2644-4917.
10. Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 501/2011.
11. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 20. 12. 2010, sp. zn. 1 Cdo 123/2009).
12. Rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 20. januára 2022, sp. zn. 7 CoPr/5/2021.
13. Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 11.04.2022, sp. zn. 21 Cpr/4/2021.

MAJÚ PODMIENKY MIESTO V PRACOVNOM PRÁVE?¹

DO CONDITIONS HAVE A PLACE IN LABOUR LAW?

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

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

Trnava University in Trnava, Faculty of Law,
Department of Labor Law and Social Security Law

Abstrakt: Podmienky predstavujú vedľajšie dojednanie v právnom úkone, ktorým sa právne následky úkonu stávajú závislé od nejakej skutočnosti, o ktorej účastníci právneho úkonu nevedia, či sa splnia a kedy sa splnia. Predkladaný príspevok sa zaoberá možnosťou využitia podmienok v pracovnoprávnych úkonoch. Pre pracovnoprávne úkony platia v plnej miere ustanovenia Občianskeho zákonníka o podmienkach v právnych úkonoch. Autor v príspevku poukazuje na vybrané nedostatky, ktoré aplikácia občianskoprávnych predpisov prináša v pracovnoprávnych vzťahoch, a ponúka riešenie zistených nedostatkov.

Kľúčové slová: podmienka, pracovné právo, občianske právo, právny úkon, výpoveď, dohoda o skončení pracovného pomeru

Abstract: Conditions represent a side agreement in a legal act, which makes the legal consequences of the act dependent on an uncertain fact, about which the participants of the legal act do not know if they will be fulfilled and when they will be fulfilled. The submitted contribution deals with the possibility of using conditions in the labour law act. The provisions of the Civil Code on conditions in legal acts apply in full to labour law acts. In the article, the author points out selected shortcomings that the application of civil law regulations brings in labour relations and offers a solution to the identified shortcomings.

Keywords: condition, labour law, civil law, legal act, notice, agreement on termination of employment

1. O podmienkach

Účelnosť pracovnoprávnych úkonov často závisí od skutočností, o ktorých nie je isté, či v budúcnosti nastanú, prípadne kedy nastanú. Na to, aby účastníci (prípadne iné subjekty) pracovnoprávnych vzťahov v takýchto prípadoch nemuseli s pracovnoprávnym úkonom vyčkávať až do okamihu, kým tieto skutočnosti nastanú, môžu vznik, zmenu alebo zánik práva či povinnosti z pracovnoprávneho úkonu urobiť závislým od splnenia tejto skutočnosti,

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu č. APVV-18-0443 s názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetí súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

a teda na splnení podmienky. Splnenie podmienky môže spočívať či už na náhode alebo na vôli toho, komu je uložená, prípadne na oboch týchto okolnostiach. Všeobecne teda možno povedať, že podmienka je takou obsahovou zložkou pracovnoprávneho úkonu, ktorým sa právne následky (a teda účinnosť) pracovnoprávneho úkonu stávajú závislými od skutočnosti, o ktorej nie je isté, či nastane alebo či už nastala, príp. o ktorej nie je isté, kedy nastane, a to predovšetkým vzhľadom na konajúce osoby, najmä zmluvné strany, príp. zákony prírody. Dôležité je to, že predovšetkým konajúci, resp. zmluvné strany, nemajú v tomto ohľade istotu.

Ustanovenia o podmienkach predstavujú tradičnú súčasť civilnoprávných zákonníkov. Ide o klasický rímskoprávny inštitút („*condicio*“), o ktorý išlo v prípade, keď z vôle strán boli účinky právneho úkonu závislé (podmienné) od budúcej neistej, ale možnej udalosti natoľko, že sa jeho účinky suspendovali alebo rozvážovali. Kondícia sa vždy mohla vzťahovať na budúcu udalosť. Ak ale bola zameraná na prítomnú alebo minulú udalosť, tak potom nezáležalo na tom, čo sa odohrá v budúcnosti, ale na tom, že právne vzťahy zostanú tak, ako boli. Neistota kondície spočívala v tom, že nebolo isté, či sa udalosť vôbec vyskytne, pričom časový okamih vyskytnutia kondicionálnej udalosti mohol byť určitý (keď bolo známe, kedy sa vyskytne) alebo neurčitý (keď nebolo známe, kedy sa vyskytne). Vždy však malo ísť o možnú udalosť, pričom táto možnosť spočívala buď v objektívnych, alebo v subjektívnych danostiach, bola to objektívne možná udalosť. Podmienka sa líšila od uloženia času („*dies*“), pri ktorej boli z vôle strán účinky právneho úkonu závislé od budúcej, ale istej a možnej udalosti tak, že sa účinky suspendovali (odkladali) na určitý čas alebo sa v určitom čase rozviazali. Istota spočíva v tom, že sa vedelo, že sa udalosť vyskytne, a bolo známe aj, kedy sa tak má stať.² Účelom právneho inštitútu podmienky je uľahčenie právneho styku. Podmienky umožňujú právne konať bez toho, aby konajúci bezpečne vedel, ako sa záležitosti následne vyvinú, aký bude budúci skutkový stav. Vďaka tomu osoba môže konať dnes, ale účinky svojho konania podmieniť – nemusí tak čakať, až sa situácia vyjasní, až bude mať o rozhodných okolnostiach istotu a konať. Podmienením účinkov právneho úkonu neriskuje v čase právneho úkonu a vyhne sa i prípadnému riziku právnych účinkov dnešného právneho úkonu.³ Rovnako ako v rímskom práve, aj súčasná civilnoprávna spisba za podmienku považuje vedľajšie ustanovenie v právnom úkone, ktorým účin-

² BLAHO, P. In: BLAHO, P., HARAMIA, I., ŽIDLICKÁ, M. *Základy rímskeho práva*. Bratislava: Vydavateľstvo MANZ a Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK v Bratislave, 1997, s. 256 – 257.

³ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. 2.* vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 1248.

nosť právneho úkonu závisí od neistej skutočnosti, t. j. od skutočnosti, o ktorej v čase, keď sa právny úkon urobil, účastníci nevedeli, či v budúcnosti nastane, prípadne či v minulosti nastala.⁴

Pracovnoprávny úkon je taký úkon, ktorý vyvoláva právne následky, t. j. vznik, zmenu alebo zánik práv a/alebo povinností. Právne následky, účinky, ktoré konajúci zamýšľal/zamýšľali, resp. právne následky, účinky, ktoré právo s takým úkonom spája, spravidla nastanú zároveň s perfekciou pracovnoprávneho úkonu. Výnimočne právne účinky pracovnoprávneho úkonu nastanú zároveň s perfekciou pracovnoprávneho úkonu, a to práve preto, že právny úkon obsahuje podmienku. Toto vedľajšie dojednanie sa tak premieta do účinkov uskutočneného pracovnoprávneho úkonu. V pracovnoprávnych úkonoch sa tento inštitút objavuje len príležitostne, náhodne, a preto možno podmienku, resp. dojednanie podmienky označiť za náhodnú zložku pracovnoprávneho úkonu.

V prípade podmienok dojednaných v pracovnoprávnych úkonoch musíme odkázať na civilnoprávnu úpravu z dôvodu subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“) k prvej časti zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).⁵ Je evidentné, že podmienky, ako aj pojem „právny úkon“ Zákonník práce nijako špeciálne nereguluje. Zákonník práce upravuje len osobitosti v porovnaní s Občianskym zákonníkom.⁶

Právna úprava podmienok sa nachádza v ustanovení § 36 Občianskeho zákonníka. Predpokladom platnej podmienky je platnosť samotného právneho úkonu. Podmienku je možné dojednať pri každom právnom úkone, okrem prípadov, keď zákon jej dojednanie pri právnom úkone *expressis verbis* vylučuje. Za podmienky nemožno považovať zmluvné podmienky dohodnuté zmluvnými stranami týkajúce sa samotného obsahu dojednávania bez úmyslu priameho vplyvu podmienky na účinnosť zmluvy. Za podmienky nepovažujeme ani tzv. zákonnú podmienku (*conditio iuris*), ktorá predpokladá účinnosť úkonu naplnením inej v zákone uvedenej skutočnosti.

Obsahovo sa podmienky rozdeľujú – ako je to zrejmé z § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka – na odkladacie (suspenzívne) a rozvázovacie (rezolutívne), a to podľa toho, či podmienený pracovnoprávny úkon nadobudne účinky až

⁴ DULAK, A. In: LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné. 1. zväzok*. Tretie doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r. o., 2006, s. 131.

⁵ Predchádzajúci Zákonník práce (zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce) obsahoval úpravu podmienok v ust. § 241.

⁶ BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 349.

po splnení podmienky, alebo naopak, keď splnením podmienky právne účinky pracovnoprávneho úkonu zaniknú. V pochybnostiach platí, že ide o podmienku odkladaciu (suspenzívnu).⁷

Odkladacia podmienka znamená, že pracovnoprávny úkon je síce platný, nie je však účinný a nie je tu ani istota, či táto účinnosť nastane, prípadne kedy sa tak stane. Ak sa splní odkladacia podmienka, účinky pracovnoprávneho úkonu nastávajú okamihom splnenia, ibaže by bolo výslovne stanovené niečo iné. Splnenie podmienky by malo pôsobiť *ex nunc* od okamihu splnenia. Ak sa odkladacia podmienka zmarí (je isté, že nemôže v budúcnosti nastať), pracovnoprávny úkon nenadobudne účinnosť.

Splnenie rozvázovacej podmienky spôsobuje, že pracovnoprávny úkon, ktorý bol platný, záväzný a účinný, svoje právne účinky stratí. Účinnosť pracovnoprávneho úkonu v tomto prípade končí – ak nebolo stanovené niečo iné – okamihom splnenia rozvázovacej podmienky. Ak rozvázovacia podmienka nenastane a je isté, že sa ani v budúcnosti už nemôže splniť, stáva sa pracovnoprávny úkon nepodmienečným.

Ak nie je podmienka určitá alebo zrozumiteľná, ide o vadu celého pracovnoprávneho úkonu. Ak sa ani pomocou výkladu nepodarí zistiť obsah podmienky, je v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka neplatný celý pracovnoprávny úkon. Podmienka tiež nesmie byť nemožná. Podmienka je nemožná nielen vtedy, ak jej splneniu bránia okolnosti majúce pôvod v prírodných zákonitostiach (tzv. faktická nemožnosť), ale aj v prípade právnej nemožnosti (keď podmienka svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom). Nemožná odkladacia podmienka spôsobuje, že pracovnoprávny úkon je ako celok neplatný. Na nemožnú rozvázovaciu podmienku sa neprihliada; znamená to, že na takto podmienený pracovnoprávny úkon sa hľadí tak, ako by podmienka vôbec nebola dojednaná. Za neprípustnú sa v občianskom práve považuje aj podmienka v takom právnom úkone, v ktorom môže spôsobiť narušenie právneho bezpečia medzi účastníkmi (napr. podmienená výpoveď zmluvy).⁸ Ak napriek zákazu dôjde k určeniu podmienky, platí taký pracovnoprávny úkon za nepodmienečný. Na rozdiel od občianskoprávnej úpravy,⁹ pracovnoprávna úprava výslovný zákaz dojednania podmienok neobsahuje.

⁷ Porov. § 36 ods. 5 Občianskeho zákonníka.

⁸ MITTERPACHOVÁ, J. in: ŠTEVČEK, M., DULAK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I. § 1 – 450. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 233.

⁹ Porov. napr. § 466 a 478 Občianskeho zákonníka.

Splnenie podmienky môže spočívať aj na vôli účastníkov pracovnoprávných vzťahov, preto sa v § 36 ods. 4 Občianskeho zákonníka upravuje, ako postupovať v prípade, ak spôsobí splnenie alebo zmarenie podmienky účastník, ktorý nemal právo tak urobiť. Ak spôsobí zmarenie podmienky zámerne (úmyselne) účastník, ktorému je nesplnenie podmienky na prospech, stáva sa pracovnoprávny úkon nepodmieneným. Pri odkladacej podmienke to znamená, že sa na pracovnoprávny úkon hľadí rovnako, ako keby podmienka bola splnená a účinky pracovnoprávneho úkonu nastanú okamihom zmarenia. Ak ide o rozvázovaciú podmienku, podmienka sa považuje za splnenú a účinky pracovnoprávneho úkonu okamihom zmarenia zanikajú. V prípade, že splnenie podmienky zámerne (úmyselne) spôsobí na to neoprávnený účastník, na splnenie podmienky sa neprihliada, čo pri odkladacej a aj pri rozvázovacej podmienke znamená, že podmienka sa naďalej považuje za nesplnenú, a že teda naďalej trvá podmienenosť pracovnoprávneho úkonu. Vhodnejšie by však možno bolo uvedenú situáciu riešiť tak, že by sa na splnenie podmienky neprihliadalo – v dôsledku toho, ak by sa zmarilo splnenie odkladacej podmienky, by právny úkon aj tak začal vyvolávať právne následky, veď ak ide o zmarenie rozvázovacej podmienky, tak následky právneho úkonu aj tak pominú. Podmienka sa totiž v takýchto prípadoch považuje za splnenú, a to od okamihu zmarenia. Zákon tiež ustanovuje, že na splnenie podmienky sa neprihliada, ak jej splnenie spôsobí zámerne účastník, ktorý nemal právo tak urobiť a ktorému je jej splnenie na prospech.

2. Možnosti uplatnenia podmienok v pracovnom práve

I keď sa v pracovnoprávnej teórii možno stretnúť s názorom, podľa ktorého je aplikácia rozvázovacej podmienky v pracovnej zmluve nemožná, pretože je to „pojmovovo vylúčené“,¹⁰ v pracovnom práve možno o uplatní podmienok uvažovať vo viacerých prípadoch pracovnoprávných úkonov, či už dvojstranných alebo jednostranných.

Pokiaľ ide o vznik pracovného pomeru, mohol by sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť na odložení vzniku pracovného pomeru v nadväznosti na uskutočnenie určitej skutočnosti (právnej udalosti)? Táto skutočnosť by pritom pre určitý pracovný pomer mohla byť vnímaná ako kľúčová, tak že by bolo nevyhnutné účinnosť pracovnej zmluvy v tomto smere dočasne suspendovať, a tým vznik pracovného pomeru oddialiť. Napríklad ak by išlo

¹⁰ GALVAS, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*, 1. vydání. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985, s. 97.

o získanie kvalifikačných predpokladov vyžadovaných príslušnou právnou úpravou alebo požiadaviek požadovaných priamo zamestnávateľom na výkon dojednanej práce (ako napr. ukončenie vzdelania, získanie príslušného oprávnenia), alebo naopak, o činnosť vyvíjanú zamestnávateľom (napr. získanie oprávnenia na podnikateľskú činnosť). V zmysle občianskoprávných predpisov by takéto ustanovenie nebolo problematické, optikou pracovného práva však možno uvažovať, či by zamestnanec neutrpel ujmu kvôli neskoršiemu vzniku pracovného pomeru (ak by pracovný pomer vôbec vznikol) z dôvodov, ktoré nespočívajú v jeho osobe, a ktoré by v niektorých prípadoch ani nemohol objektívne ovplyvniť. Relevantné by bolo aj posúdenie kauzy, ak by návrh na takú podmienku vzišiel od zamestnávateľa. Odkladacia podmienka v pracovnej zmluve, podľa ktorej zamestnancovi v závislosti od splnenia konkrétnej úlohy patrí výkonnostná prémie, je naopak, podľa nášho názoru prípustná, koniec koncov podobné dojednania sú bežnou súčasťou kolektívnych zmlúv.

Ako problematickú podmienku v pracovnej zmluve možno označiť situáciu, keď by pracovná zmluva bola naviazaná na niekoľko podmienok, ktoré si však vzájomne konkurujú, prípadne sú zjavne v priamom rozpore. Tu by sa dalo argumentovať v tom zmysle, že ak predmetné podmienky neobstoja paralelne (a žiadna z nich nie je nemožná ani taká nedovolená, ktorá by bola absolútne neplatná), malo by sa pristúpiť k ich interpretácii s ohľadom na prejavy vôle oboch zmluvných strán.¹¹ To by bolo možné riešiť tým, že podmienka, ktorej je zmluvnými stranami prisudzovaný rozhodujúci význam, by mohla byť spôsobilá negovať druhú, pre zmluvné strany vyhodnotenú ako menej zásadnú, a stať sa tým podmienkou výlučnou (jedinou). Tieto úvahy prirodzene platia pre viac súčasne splniteľných suspenzívnych podmienok. Ak by bola dohodnutá podmienka suspenzívna spoločne s podmienkou rezolutívnou, potom by táto ako ničotná nemohla tej odkladacej fakticky nijako konkurovať.¹²

Pri uvažovaní o rozvázovacích podmienkach v pracovnej zmluve, nemožno prehliadať možný rozpor s kogentnou právnou úpravou skončenia pracovného pomeru. Dôvody na výpoveď zo strany zamestnávateľa, ako aj na okamžité skončenie pracovného pomeru sú regulované taxatívne a kogentne, a od tejto úpravy sa nemožno odchyliť odlišným dojednaním zmluvných strán. Na základe uvedeného možno vyvodiť, že sa dá len ťažko predstaviť

¹¹ Podľa § 15 Zákonníka práce, podľa ktorého treba prejav vôle vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

¹² Porov. ZAPLETAL, R. Pracovní smlouva a projevy autonomie vůle při vzniku pracovního poměru. Disertační práce. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2022, s. 90 – 95.

takú rezolutívnu podmienku obsiahnutú v pracovnej zmluve, ktorá by nijako nekompromitovala kogentnú úpravu skočenia pracovného pomeru.

Iným príkladom by mohla byť dohoda o hmotnej zodpovednosti. Podľa § 11 Zákonníka práce zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku. Uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti s odkladacou podmienkou, podľa ktorej zmluva nadobudne účinnosť dovŕšením 18. roku veku neprichádza do úvahy. Avšak ak by išlo o zamestnanca staršieho ako 18 rokov, mohli by sme uvažovať ako o odkladacej podmienke (napr. dohoda nadobudne účinky až zamestnávateľ nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré v čase uzatvorenia dohody bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami), tak i o rozvázovacej podmienke (dohoda o hmotnej zodpovednosti stráca účinky, ak sa vyskytnú nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami). Zákon v oboch uvedených prípadoch zamestnancovi priznáva možnosť odstúpiť od uzatvorenej dohody o hmotnej zodpovednosti, a teda v takom prípade by sme podmienku mohli považovať za prijateľnú. Nezodpovedanou otázkou v tomto prípade je, či dojednanie podmienok v iných, Zákonníkom práce neupravených prípadoch nebude v rozpore s kogentnými ustanoveniami, v tomto prípade s ust. § 183 Zákonníka práce.

Ako bezproblémové vidíme dojednanie rozvázovacej podmienky v dohode o konkurenčnej doložke podľa § 83a Zákonníka práce – napr. obmedzenie zárobkovej činnosti skončí, ak sa zamestnancovi nepodarí zamestnať do troch mesiacov po skončení pracovného pomeru na takej pracovnej pozícii, ktorá nemá konkurenčný charakter.

Opäť je otázne dojednanie odkladacej podmienky v dohode o skončení pracovného pomeru, podľa ktorej napr. pracovný pomer neskončí, ak zamestnanec v dohodnutej dobe zlepší pracovný výkon. Z hľadiska občianskeho práva je uvedená podmienka bezproblémová, z hľadiska pracovného práva by zamestnanca postavila do značne nevýhodného postavenia, keď by skončenie pracovného pomeru záviselo len od vôle zamestnávateľa, a preto ju s prihliadnutím na ochrannú funkciu pracovného práva hodnotíme ako neprípustnú.

Dojednanie podmienok v jednostranných právnych úkonoch je v občianskom práve problematické, pričom v pracovnom práve je tento problém ešte vypuklejší. Možno to ilustrovať na príklade výpovede z pracovného pomeru, ak uvažujeme, či by mohla byť prípustná odkladacia podmienka, podľa ktorej sa pracovný pomer neskončí, ak zamestnanec v určenej lehote splní predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Podľa § 154 ods. 3 Zákonníka práce je zamestnanec povinný sústavne si prehlbovať

kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve a zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, v prípade zvyšovania kvalifikácie o tom však nemožno uvažovať. Ako by však mal zamestnávateľ postupovať, ak sa napr. v dôsledku zmeny právnej úpravy na pracovnú pozíciu vyžaduje vyššia kvalifikácia, ktorú zamestnanec nespĺňa? Podľa § 41 ods. 2 Zákonníka práce, ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou, ktorá tento iný predpoklad spĺňa. Ak by teda zamestnávateľ zamestnával zamestnanca na pracovnom mieste, na ktoré zamestnanec nemá kvalifikáciu požadovanú osobitnými právnymi predpismi, dopustil by sa porušenia pracovnoprávných predpisov. Uvedená podmienka by teda mohla zamestnanca motivovať, aby si kvalifikáciu skutočne zvýšil, pričom by podmienka priniesla vyššiu právnu istotu v tom, dokedy to zamestnanec musí urobiť. Keďže aj bez podmienky si zamestnanec musí byť vedomý, že zamestnávateľ s ním môže pre nespĺňanie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce skončiť pracovný pomer výpoveďou, takto dojednaná podmienka sa javí ako bezpredmetná. Podobne by to mohlo byť aj v prípade rozvázovacej podmienky, podľa ktorej pracovný pomer neskončí, ak zamestnanec do uplynutia výpovednej doby začne spĺňať požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise (porov. § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce).

Naopak, situácia by vyzerala odlišne v prípade výpovede zamestnanca, ktorá by obsahovala rozvázovacu podmienku, podľa ktorej pracovný pomer neskončí, ak zamestnávateľ zamestnancovi do uplynutia výpovednej doby uhradí dlžnú mzdu. Uplatnenie rozvázovacej podmienky by mohlo byť zamestnancovi na prospech, lebo by mohol u zamestnávateľa po jej splnení aj naďalej pracovať. Tu však treba poukázať aj na ďalšie skutočnosti.

Po prvé, právne účinky výpovede nastávajú doručením písomnej výpovede druhej strane. Ak účinky výpovede nastávajú doručením, ako by výpoveď nadobudla účinky a zároveň by boli účinky výpovede vďaka rozvázovacej alebo odkladacej podmienke odložené? Po druhé, vo všetkých uvedených prípadoch týkajúcich sa výpovede z pracovného pomeru by podmienka mala vlastne účinky späťvzatia výpovede, na ktoré sa podľa § 61 ods. 4 Zákonníka práce vyžaduje súhlas druhej strany. Podmienku vo výpovedi z pracovného pomeru, i keď by to mohlo byť pre zamestnanca prínosné, tak musíme striktné odmietnuť.

Záver

Podmienky predstavujú vedľajšie dojednanie v právnom úkone, ktorým sa právne následky úkonu stávajú závislé od neistej skutočnosti, o ktorej účastníci právneho úkonu nevedia, či sa splnia a kedy sa splnia. Pre pracovnoprávne úkony platia v plnej miere ustanovenia Občianskeho zákonníka o podmienkach v právnych úkonoch. Aplikácia ustanovení občianskeho práva o podmienkach v právnych úkonoch na popísaných prípadoch ukazuje, že takéto riešenie nie je úplne vhodné. Riešením by mohla byť osobitná úprava podmienok v pracovnoprávnych úkonoch, ktorá by zohľadňovala s tým spojené osobitosti.

Myslíme si, že možnosť podmieniť účinnosť pracovnoprávneho právneho úkonu by mala byť obmedzená nielen zákonom, ale *expressis verbis* aj povahou pracovnoprávneho úkonu. Môže to tak byť najmä v prípade jednostranných pracovnoprávnych úkonov, ktorými sa spôsobuje zánik práv, kde by adresát nemal byť v neistote napr. čo do účinkov výpovede. Kvôli ochrane slabšej strany by podľa nášho názoru nemali byť dovolené ani podmienky pri dvojstranných pracovnoprávnych úkonoch, ktoré by boli vo výsledku na škodu zamestnanca. Myslíme si pritom, že podmienkou je len budúca neistá podmienka. Ak ide o podmienku, ktorá je budúca, ale istá, je zrejmé, že nastane, nejde o podmienku, ale o určenie času a to by malo byť naďalej prípustné. Pokiaľ ide o podmienky v dvojstranných pracovnoprávnych úkonoch, v záväzkovej časti kolektívnych zmlúv dojednanie podmienky by prichádzalo do úvahy.

Súčasná právna úprava nerieši situáciu, či je možné viazať právne následky i na potvrdenie či vyvrátenie neistej minulej, resp. trvajúcej skutočnosti, a teda o situácie, keď si strany nie sú isté, či nejaká skutočnosť trvá, resp. či nastala. Ak by totiž jedna strana mala vedomosť o tejto skutočnosti, domnievame sa, že by v takom prípade mohlo ísť o konanie v omyle alebo podvod.

LITERATÚRA:

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022. 1624 s., ISBN 978-80-8232-024-7.
2. BEASTON, J., BURROWS, A., CARTWRIGHT, J. *Anson's Law of Contract*. 29th Edition. New York: Oxford University Press Inc., 2010, ISBN 978-0-19-959333-0.
3. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 572 s., ISBN 978-80-7179-672-5.
4. BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s., ISBN 978-80-7179-607-7.
5. BLAHO, P., HARAMIA, I., ŽIDLICKÁ, M. *Základy římského práva*. Bratislava: Vydavateľstvo

- MANZ a Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK v Bratislave, 1997. 483 s., ISBN 80-7160-086-5.
6. ELIÁŠ, K. a kol. *Občanský zákoník. Velký akademický komentář. 1. svazek § 1 – 487*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-687-7.
 7. FEKETE, I. *Občiansky zákonník. Komentár*. Bratislava: EPOS, 2007. 1063 s., ISBN 978-80-8057-688-2.
 8. GALVAS, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985. 117 s.
 9. JEHLIČKA, O., ŠVESTKA, J., ŠKÁROVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. 1440 s., 80-7179-881-9.
 10. KNAPP, V., LUBY, Š. a kol. *Československé občianske právo. I. Zväzok*. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Obzor, 1973.
 11. KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J. *Občanské právo hmotné. Svazek I*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2002. 471 s., ISBN 80-85963-31-0.
 12. LAZAR, J., ŠVESTKA, J. a kol. *Československé občianske právo. 1. zväzok*. Bratislava: Obzor, 1986.
 13. LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné. 1. zväzok*. Tretie doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r. o., 2006. 656 s., ISBN 80-8078-084-6.
 14. LUBY, Š. *Výber z diela a myšlienok*. Bratislava: IURA EDITION, 1998. 496 s., ISBN 80-88715-31-8.
 15. ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 1624 s., ISBN 978-80-7598-656-6.
 16. ŠTEVČEK, M., DULAK, A., BAJÁNKOVÁ, J., FEČÍK, M., SEDLAČKO, F., TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I. § 1 – 450. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1616 s., ISBN 978-80-7400-597-8.
 17. ZAPLETAL, R. *Pracovní smlouva a projevy autonomie vůle při vzniku pracovního poměru*. Dizertačná práca. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2022. 161 s.
 18. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
 19. Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce.
 20. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

INTERPRETÁCIA PRÁVNEHO ÚKONU V PRACOVNOM PRÁVE: HISTORICKÝ VÝKLAD AKTUALIZOVANÝ DOBRÝMI MRAVMI¹

INTERPRETATION OF A LEGAL ACT IN LABOUR LAW: HISTORICAL INTERPRETATION UPDATED BY GOOD MORALS

prof. JUDr. Tomáš Gábriš, PhD., LL.M.
doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Katedra dejín práva
Trnava University in Trnava, Faculty of Law, Department of History of Law

Abstrakt: Interpretácia právneho úkonu v pracovnom práve predstavuje problematiku doteraz z právno-teoretického a právno-filozofického hľadiska podrobne nespracovanú. Napriek subsidiarite všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka k prvej časti Zákonníka práce tak zostáva nejasným, či ustanovenie § 15 Zákonníka práce predstavuje komplexný svojbytný interpretačný návod prejavov vôle a právnych úkonov, odpojený od interpretačných návodov Občianskeho zákonníka, alebo ide „len“ o čiastkovú špeciálnu úpravu, ktorá má byť následne konfrontovaná so všeobecnými pravidlami interpretácie právneho úkonu v Občianskom zákonníku. Autori príspevku vyvodili záver, že interpretácia prejavu vôle podľa § 15 Zákonníka predstavuje v zásade samostatný interpretačný návod, spájajúci prvky historického subjektívneho aj objektívneho výkladu, spojeného s aktualizácnym hľadiskom dobrých mravov ako osobitným výkladovým cieľom.

Kľúčové slová: pracovnoprávny úkon, interpretácia, hermeneutika, právna norma, právny úkon

Abstract: The interpretation of a legal act in labour law represents an issue that has not yet been processed from a legal-theoretical and legal-philosophical point of view. Despite the subsidiarity of the general provisions of the Civil Code to the first part of the Labour Code, it remains unclear whether § 15 of the Labour Code represents a complex interpretation manual for expressions of will or legal acts, disconnected from the interpretation manuals of the Civil Code, or it is „only“ a partial special regulation, which should subsequently be confronted with the general rules of interpretation of legal acts in the Civil Code. The paper comes to the conclusion that the interpretation of a expression of will according to § 15 of the Labour Code basically represents a separate interpretation guide, combining elements of historical subjective and objective interpretation, always being updated by respect for good morals as an ultimate interpretative aim.

Key words: labour-law act, interpretation, hermeneutics, legal norm, legal act

¹ Príspevok je výstupom projektu APVV-18-0443 project Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa). V príspevku aplikujeme výsledky poznania získané v rámci príspevku GÁBRIŠ, T. Špecifika interpretácie závetu. In: *Dedičské právo v hmotnoprávných a procesnoprávných súvislostiach*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, s. 130 – 146 na nové kontexty interpretácie právneho úkonu v pracovnom práve, v konfrontácii so všeobecnými interpretačnými návodmi v občianskom práve.

Úvod

Občiansky zákonník, zákon č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov, obsahuje v ustanovení § 34 definíciu právneho úkonu, za ktorý považuje „*prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú*“. Táto definícia vďaka subsidiarite všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka platí aj pre právne úkony v pracovnom práve. Dôsledky vzájomného vzťahu subsidiarity čo do rozlišovania právnych úkonov a faktických úkonov v pracovnom práve tu necháme bokom,² a zameriame sa iba a výlučne na otázku interpretácie právnych úkonov v pracovnom práve, avšak nevyhnutne v súvislosti s úpravou tejto otázky v Občianskom zákonníku.

Najaktuálnejší akademicko-praktický komentár k Občianskemu zákonníku v súvislosti s interpretáciou právnych úkonov uvádza, že prejav vôle treba v právnom poriadku Slovenskej republiky vykladať nasledujúco:

- a) podľa § 35 ods. 2 a 3 Občianskeho zákonníka,
- b) na základe princípu priority výkladu v prospech platnosti právneho úkonu,
- c) v súlade s osobitnými právnymi predpismi – napr. § 54 ods. 2 Občianskeho zákonníka v prípade spotrebiteľských zmlúv, alebo podľa § 266 Obchodného zákonníka v prípade obchodnoprávných vzťahov³ – tu dodajme, že sem zjavne patrí aj výklad v zmysle § 15 Zákonníka práce.

Predmetom a podstatou nášho príspevku preto bude interpretácia a analýza pravidiel výkladu právnych úkonov obsiahnutých v ustanovení § 15 Zákonníka práce, ktoré konfrontujeme s ustanovením § 35 Občianskeho zákonníka, a ktoré sa následne pokúsime systematicky prepojiť na úrovni a za využitia metód právnej dogmatiky tak, aby sme ponúkli riešenie vyhovujúce doktríne aj praxi interpretácie právnych úkonov nielen v rámci pracovného práva, ale v rámci systematicky celého právneho poriadku Slovenskej republiky.

1. Všeobecne k interpretácii v (súkromnom) práve

Nosnými princípmi výkladu právnych úkonov vo všeobecnosti sú princípy potvrdené a vyslovené aj najvyššími ústavnými súdnymi autoritami Slo-

² Bližšie pozri BUDAYOVÁ KUKLIŠOVÁ, I. Faktické a právne úkony v pracovnom práve. In: *Právne rozpravy on-screen III. – Sekcia súkromného práva*. Banská Bystrica: UMB, 2021, s. 6 a nasl.

³ MITTERPACHOVÁ, J. § 34 – 38. In: ŠTEVČEK, M. a kol. *Občiansky zákonník I*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 238.

venskej republiky aj Českej republiky. Tie prirodzene musíme v našej analýze zohľadňovať. Judikatúra Ústavného súdu SR aj ČR tak poukazuje primárne na to, že prílišný formalizmus pri výklade právnych úkonov je v rozpore s princípom autonómie vôle a zmluvnej voľnosti subjektov súkromného práva (I. ÚS 243/07, I. ÚS 242/07, I. ÚS 640/2014, IV. ÚS 15/2014, I. ÚS 155/2017, II. ÚS 294/2018). To však, samozrejme, môže mať trochu obmedzenejšiu platnosť v odvetví hybridnom, akým je pracovné právo, s množstvom kogentných a verejnoprávnych ustanovení.

Rovnako sa však všeobecne odmieta výklad preferujúci neplatnosť právneho úkonu pred jeho platnosťou (I. ÚS 242/07, I. ÚS 243/07, IV. ÚS 340/2012). Neplatnosť právneho úkonu má miesta iba tam, kde neurčitost' a iné nedostatky právneho úkonu nemožno preklenúť ani použitím interpretačných pravidiel ustanovených v ustanovení § 35 Občianskeho zákonníka (či v § 15 Zákonníka práce).

Ďalším ústavnými súdmi rešpektovaným výkladovým princípom je tiež princíp výkladu v neprospech toho, kto zmluvu formuloval, ak ide o spor o výklad formulácie a pojmov a termínov použitých v zmluve (I. ÚS 243/2007).⁴ Uvedená konštrukcia je v pracovnom práve nahradená osobitnou ochranou slabšej strany, a s tým spojenými hmotnoprávnymi aj procesnoprávnymi „ochrannými“ normami a inštitútmi.

V uvedených princípoch výkladu právnych úkonov sú pritom zároveň vyjadrené aj výkladové ciele, ktoré sledujú ochranu rešpektovaných záujmov a hodnôt v práve. V tejto súvislosti však nie je celkom zrejmé, či má byť cieľom výkladu rekonštrukcia „subjektívnej vôle konajúceho“ (či už pôvodnej alebo aktualizovanej vôle), alebo či má byť cieľom interpretácie naopak „chápanie adresátmi“ právneho úkonu – a to buď objektívne chápanie štandardnými adresátmi, alebo subjektívne chápanie konkrétnymi adresátmi. Ide teda o rozlíšenie výkladového cieľa z hľadiska cieľa časového (historický verzus aktualizovaný prístup) a rozlíšenie z hľadiska subjektívneho alebo objektívneho stanoviska pri výklade, ktoré môžu byť tiež nazývané ako hľadisko intencionalistické (skúmajúce úmysel/vôľu) a tzv. textualistické, resp. presnejšie objektivistické (skúmajúce „objektívny význam“) – v závislosti od toho, či ide o úkon vyjadrený textuálne, slovne alebo inak ako slovami.

Dnešná teória právnej interpretácie tak rozlišuje vo všeobecnosti tzv. historický výkladový cieľ, ktorý sa delí na subjektívny (v zmysle autentického výkladu) a objektívny (v zmysle dobového objektívneho chápania). V kontinentálnej Európe však v súčasnosti osobitne vo vzťahu k interpretácii práv-

⁴ MITTERPACHOVÁ, J. § 34 – 38. In: ŠTEVČEK, M. a kol. *Občiansky zákonník I.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 224.

nych noriem prevažuje tzv. recentný, t. j. aktualizálny výkladový cieľ, ktorý sa tiež delí na:

- objektívny (recentné chápanie textu jeho adresátmi)
- a subjektívny (aktualizované subjektívne chápanie zákonodarcu).⁵

Pri našej analýze a interpretácii ustanovenia § 15 Zákonníka práce budeme tiež postupovať práve v zmysle naznačenej binarity subjektívneho a objektívneho, a historického alebo aktualizacieho výkladového cieľa, hoci Melcer rozlišuje ešte navyše z iného pohľadu viac druhov historického výkladu – jednoduchý subjektívne historický výklad (úmysel zákonodarcu), subjektívne teleologický historický výklad (pokúša sa odhaliť pôvodný cieľ/účel) a nepravý subjektívne historický výklad (domýšľanie pôvodného úmyslu a účelu tam, kde absentuje primárny doklad o takomto účele a celi).⁶

Bez ohľadu na jednotlivé nuansy historických výkladových cieľov, už aj z Melcerovej analýzy je zrejmé, že výkladové ciele, ktoré bude presadzovať interpretácia právnych noriem, môžu byť odlišné od pravidiel interpretácie právnych úkonov. Napriek tomuto podstatnému koncepčnému rozdielu sa však výkladu právnych úkonov v doktríne jednotlivých právnych odvetví, ale ani v teórii práva vo všeobecnosti, nevenuje veľká pozornosť. Ich výklad je pritom v teoretickej aj praktickej rovine skutočne vo veľkej miere odlišný od výkladu právnych noriem, ale tiež potenciálne možno nájsť rozdiely aj vo výklade právnych úkonov jednotlivých sektorových odvetví, ktoré môžu byť odlišné od výkladu právnych úkonov podľa Občianskeho zákonníka, a sledovať tiež odlišný výkladový cieľ. Ak totiž platí, a akceptujeme to ako naše východisko aj v tomto príspevku, že kým výklad právnych noriem je dnes zásadne podriadený modelu recentného objektívneho teleologického výkladu,⁷ pri výklade právnych úkonov sa minimálne v oblasti všeobecného súkromného práva využíva model subjektívneho historického výkladu (výkladového cieľa). Nevyužíva sa však výlučne a ani pri všetkých právnych úkonoch. Rozhodujúcou je totiž aj povaha a typ právneho úkonu.⁸ Do akej miery do tohto systému zapadá interpretácia pracovnoprávneho úkonu, ktorá sa má riadiť osobitným návodom v § 15 Zákonníka práce: „*Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za*

⁵ MRVA, M., TURČAN, M. *Interpretácia a argumentácia v práve*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 19 a nasl.

⁶ MELCER, F. *Metodologie nalézání práva: Úvod do právní argumentace*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 121 a nasl.

⁷ ŠTEVČEK, M. Čl. 1 – 17. In: ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 35.

⁸ Poukázali sme na to podrobne v súvislosti s interpretáciou závetu – pozri GÁBRIŠ, T. Špecifiká interpretácie závetu. In: *Dedičské právo v hmotnoprávnych a procesnoprávnych súvislostiach*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, s. 130 – 146.

ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom“, preskúmame v tomto príspevku. Najprv si však predstavíme právno-filozofické východiská rozdielneho prístupu k interpretácii právnych noriem a k interpretácii právnych úkonov, ktoré budú ovplyvňovať aj text a výklad právnych predpisov pracovného práva.

2. Právna hermeneutika ako osobitný druh náuky o interpretácii?

Problematika interpretácie nie je výlučnou doménou právnych vied či právnej praxe. Interpretujú sa východiská, procesy i výsledky v najrôznejších druhoch ľudskej činnosti, ako aj v skúmaní prírodných javov. Pre právo sú však pritom spomedzi interpretačných teórií iných vied mimoriadne inšpiratívne východiská a závery osobitnej filozofickej disciplíny, venujúcej sa interpretácii – hermeneutiky ako osobitnej náuky o pochopení či výklade (interpretácii).⁹

V hermeneutike sa aktuálne rozlišujú dva hermeneutické prístupy – prístup integratívnej a rekonštruktívnej hermeneutiky. Predstaviteľom tej prvej, známejšej aj v našich podmienkach, je najmä Hans-Georg Gadamer (1900 – 2002). Jeho popularita súvisí aj dnes s prevažne akceptovanou maximou recentného objektívneho teleologického výkladu právnych predpisov, t. j. dôrazu na taký druh výkladu, ktorý sa má snažiť o aktualizáciu dobového textu, jeho prispôbenie aktuálnemu horizontu chápania a aktuálnym podmienkam a potrebám spoločenského života. Pritom má dochádzať k akémusi spĺývaniu horizontov pôvodného významu dobového textu v čase jeho vzniku, a súčasného (recentného) aktualizacieho prístupu k významu toho istého textu. „Spĺvanie horizontov“ je pritom práve tým „gadamerovským“ konceptom, ktorý sa v dnešnej právnej hermeneutike stal populárnym a akceptovaným. Avšak na rozdiel od Gadamerovho chápania zameraného na interpreta, v práve platí, že aktualizací prístup sa má usilovať o objektivnosť, nie subjektivnosť, a preto osobnosť adresáta či interpreta by nemala príliš zasahovať do interpretovaného objektu – preto hovoríme o objektivnom, nie subjektívnom recentnom teleologickom výklade. **Dnešný prístup k integratívnej hermeneutike v práve – a to osobitne vo vzťahu k právnym normám, resp. k textu právnych predpisov, teda prekonáva subjektivistické stanovisko Gadamera a v skutočnosti predstavuje osobitnú Gadamerom len inšpirovanú „právnú hermeneutiku“, ktorá kladie osobitný dôraz na systematickosť a predvídateľnosť práva a jeho interpretácie.**

⁹ HROCH, J., KONEČNÁ, M., HLOUCH, L. *Proměny hermeneutického myšlení*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2010.

Pokus o osobitnú „právnú hermeneutiku“ pritom už dávnejšie – v polovici 20. storočia – podnikol taliansky právny historik Emilio Betti (1890 – 1968), a nazval ju „rekonštruktívna hermeneutika“.¹⁰ Sám bol pritom inšpirovaný nemeckým právnym teoretikom a právnym historikom Helmutom Coingom.¹¹ Ich poňatie rekonštruktívnej hermeneutiky pritom na rozdiel od Gadamera nekladie dôraz na subjekt interpreta, ale naopak na subjekt pôvodcu, a to v zmysle snahy o rekonštrukciu jeho pôvodného úmyslu. Už z toho možno konštatovať, že výkladovým cieľom zodpovedajúcim tomuto druhu hermeneutiky bude skôr historický subjektívny výkladový cieľ. Tento prístup deklaruje, že právo predstavuje „zmysluplnú formu“, a teda že je možné dopracovať sa k jeho (pôvodnému) významu/zmyslu.¹²

Bettiho predstava o právnej hermeneutike však má dnes, keď vo vzťahu k textom právnych predpisov rešpektujeme recentný objektívny teleologický výklad chápania právnych textov, väčšie využitie skôr v teórii interpretácie právnych úkonov. **Pri interpretácii právnych úkonov sa totiž aj v dnešnej právnej teórii vrátane civilistickej dogmatiky predpokladá snaha o rekonštruovanie pôvodnej vôle toho, kto právny úkon urobil.** V prípade výkladu právnych úkonov sa totiž aj v dnešnej teórii práva preferuje historický subjektívny výklad, prípadne za určitých okolností aj historický objektívny výklad.¹³ Uvedené „okolnosti“ môžu podľa zahraničnej doktríny závisieť osobitne aj od druhu právneho úkonu – najmä či ide o unilaterálny alebo bilaterálny či viacstranný právny úkon, či úkon adresovaný alebo neadresovaný.¹⁴ A dodajme, že závisieť to môže aj od právneho odvetvia a jeho sektorovej špeciálnej právnej úpravy interpretácie právnych úkonov, ako to bude v prípade pracovného práva – v ust. § 15 Zákonníka práce. I v tomto prípade však dnes určite platí, že **pri výklade právnych úkonov nejde o čistú bettiovskú verziu interpretácie právnych úkonov, ale o akýsi kompromis, ktorý Bettiho koncepciu interpretácie smerujúcej k vôli dobového pôvodcu právneho úkonu dopĺňa o ďalšie nástroje interpretácie tam, kde vôľu konajúceho nie je možné rekonštruovať alebo z iných dôvodov zohľadniť.** Práve na také situácie poukážeme práve aj v súvislosti s interpretáciou právnych úkonov v pracovnom práve.

¹⁰ Pozri SOUSEDÍK, S. *Úvod do rekonstrukční hermeneutiky*. Praha: Triton, 2008, s. 11.

¹¹ Bližšie pozri ŽÁK KRZYŽANKOVÁ, K. *Právní interpretace – mezi vysvětlováním a rozuměním*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 196 a nasl.

¹² SOUSEDÍK, S. *Úvod do rekonstrukční hermeneutiky*. Praha: Triton, 2008, s. 14 a 24.

¹³ Pozri WINTR, J. *Metody a zásady interpretace práva*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2019, s. 136.

¹⁴ K rozdielu medzi výkladom unilaterálnych a bilaterálnych úkonov pozri aj zahraničnú doktrínu, napr. SÁNCHEZ HIDALGO, A. J. *Epistemología y metodología jurídica*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2019, s. 163 – 164.

3. Výklad právnych úkonov v pracovnom práve – interpretácia právnej úpravy v § 15

Právny úkon v pracovnom práve prekonal prijatím Zákonníka práce v roku 2001 podstatný príklon k Občianskemu zákonníku a jeho úprave právnych úkonov, a to jednak zakotvením subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka k prvej časti Zákonníka práce, ale tiež tým, že sa priklonil i v rámci definície právneho úkonu v § 15 Zákonníka práce k tzv. širšej koncepcii právneho úkonu,¹⁵ ktorá dovoľuje za právny úkon považovať aj taký prejav vôle subjektu, ktorý nemusí vždy zakladať nové práva a povinnosti, rušiť doterajšie práva a povinnosti alebo meniť existujúce práva a povinnosti. Dovtedajšia užšia koncepcia právneho úkonu prítomná v Zákonníku práce z roku 1965 totiž umožňovala za právny úkon považovať len také prejavy vôle, ktoré smerujú k vzniku práv a povinností, k ich zmene alebo k zániku už existujúcich práv a povinností,¹⁶ kým teraz už ide aj o prejavy vôle, ktoré smerujú „najmä“ k týmto cieľom.

Pokiaľ ide o interpretáciu a chápanie samotného prejavu vôle, podľa výkladového pravidla v § 15 Zákonníka práce, *„Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom“*. Uvedené ustanovenie treba čítať ako v kontexte celého právneho poriadku Slovenskej republiky, konkrétne v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce, *„Ak tento zákon v proej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“*, a teda vo svetle ustanovení § 35 Občianskeho zákonníka o interpretácii právnych úkonov, ale taktiež zároveň v kontexte systematiky samotného Zákonníka práce, kde sa s dobrými mravmi ako výkladovým pravidlom pracuje aj v čl. 2 základných zásad a v § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

Konkrétne, podľa čl. 2 tretej vety základných zásad Zákonníka práce platí, že *„Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov“*. V ustanovení § 13 ods. 3 Zákonníka práce sa uvedená zásada duplikuje v samotnom normatívnom texte Zákonníka práce, *„Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov“*. Účelom tohto duplicit-

¹⁵ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 317 – 318.

¹⁶ OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: VEDA, 2010, s. 7.

ného príkazu je pri správaní subjektov vylúčiť hrubé porušovania morálky, zabezpečiť elementárnu slušnosť a dodržať určité etické minimá.¹⁷

Dobré mravy tu pritom nie sú vo svojej podstate hraničným kritériom platnosti alebo neplatnosti právneho úkonu, ako by sme to mohli očakávať vzhľadom na všeobecnú úpravu dobrých mravov v Občianskom zákonníku (§ 39: „*Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.*“), ale sú skôr hraničným kritériom na realizáciu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ale aj na realizovanie prípadných faktických úkonov v pracovnom práve (ktoré nemajú povahu právnych úkonov), avšak v neposlednom rade ich možno chápať i ako interpretačné pravidlo na úpravu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov – i samotné práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z platného a s dobrými mravmi konformného právneho základu totiž možno interpretovať pri realizácii práva či povinnosti takým spôsobom, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi alebo prípadne až zneužitím práva alebo šikanou.

Zjavne nebude náhodou, že takúto metodologickú konštrukciu hraníc realizácie práva pritom pozná aj Občiansky zákonník, a to v jeho ustanovení § 3 ods. 1 („*Výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávnych vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi*“), ktoré mohlo slúžiť ako vzor aj pre úpravu platnú podľa Zákonníka práce. V oboch prípadoch sa tu upravuje metodológia realizácie práva – tým, že sa určujú hranice realizácie práva pomerne flexibilnou hranicou dobrých mravov, avšak vo vzájomnom porovnaní týchto dvoch kódexov s tým rozdielom, že na rozdiel od Občianskeho zákonníka sa v Zákonníku práce vyžaduje **súlada s dobrými mravmi**, a teda v prípade sporu dokazovanie takéhoto súladu, kým naopak v Občianskom zákonníku sa normuje o **rozpore s dobrými mravmi**, a dokazovať sa preto musí výslovný rozpor s dobrými mravmi. Hoci v prípade binárneho právnického myslenia možno tvrdiť, že čo je v rozpore, automaticky nie je v súlade, scholastickejší právnik by mohol pochybovať nad tým, či to, čo nie je v súlade, je zároveň automaticky aj v rozpore, uvedená úvahová línia nás však v tomto prípade nebude až tak zaujímať a skôr poukážeme na to, že napriek formulačným rozdielom, vzhľadom na zásadu prezumpcie platnosti právneho úkonu by malo platiť, že v oboch prípadoch sa v oboch odvetviach a úpravách prezumuje, že výkon práv a povinností je v súlade s dobrými mravmi, resp. nie je v rozpore s dobrými mravmi, a rozdiel sa prejaví až v procesnej rovine rozloženia bremena tvrdenia a dokazovania – či sa bude tvrdiť a dokazovať súlad, alebo rozpor s dobrými mravmi.

¹⁷ OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: VEDA, 2010, s. 30.

Vzťahnuc uvedené na § 15 Zákonníka práce tak zosumarizujeme, že ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce o dobrých mravoch v spojení s povinnosťou preukazovať súlad s dobrými mravmi (a nie rozpor s dobrými mravmi) nie je samo osebe kritériom či podmienkou platnosti právneho úkonu, pretože právny úkon nezodpovedajúci dobrým mravom by bol vzhľadom na všeobecnú úpravu neplatným. Východiskovou je teda opačná pozícia, v ktorej sa predpokladá, že právny úkon je v súlade s dobrými mravmi, je platný, a preto aj jeho výklad sa má viesť takým spôsobom a smerom, aby sa jeho platnosť udržala minimálne pri podmienke súladu s dobrými mravmi. Výklad právneho úkonu v pracovnom práve by preto mal rešpektovať dobré mravy ako v rovine realizácie práva, tak i v rovine aplikácie práva, aby nenastal záver, podľa ktorého by sa platný právny úkon (sám osebe nerozporný s dobrými mravmi) vykladal tak, že jeho realizačné alebo aplikačné dôsledky by boli s dobrými mravmi v rozpore (resp. neboli by s dobrými mravmi v súlade). Otázka dobrých mravov je tak akousi skúškou správnosti alebo dokonca interpretačným cieľom pracovnoprávných úkonov v rámci realizácie aj aplikácie práva, ako akýsi osobitný druh výkladu, hľadajúci konformitu s dobrými mravmi – ako výslovné pomenovanie inak v práve zrejme všeobecne akceptovaných ústavných princípov a hodnôt spravodlivosti.

Vrátiac sa však k zneniu ust. § 15 Zákonníka práce (*„Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.“*), je vhodné upozorniť aj na to, že sa pri výklade neposudzuje iba otázka dobrých mravov, ale aj *„okolnosti, za ktorých sa urobil“* príslušný úkon, resp. samotný „prejav vôle“ bez ohľadu na to, či ide o právny úkon, alebo nie. Interpretácia, berúca do úvahy otázku dobrých mravov, je teda povinná zohľadňovať historické (hoci i len včerajšie) okolnosti, za ktorých sa prejav vôle alebo právny úkon urobil – s možným otáznikom vo vzťahu k tomu, či má ísť o okolnosti objektívne, alebo vnímané subjektívne príslušnými účastníkmi úkonu, resp. tým, kto urobil prejav vôle. Môžu nám tu azda ponúknuť odpoveď – subsidiárne cez § 1 ods. 4 Zákonníka práce (*„Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“*) – návody ponúkané na interpretáciu právneho úkonu v Občianskom zákonníku?

4. Výklad právnych úkonov v slovenskej civilistike

Súčasná judikatúra najvyšších súdnych autorít v oblasti súkromného práva (s dôrazom na občianske a obchodné právo) osobitne nezdôrazňuje rozdiely medzi interpretáciou právnych úkonov a právnych noriem. Naopak,

sústreďuje sa primárne na ich spoločné prvky a znaky. Príkladom nám môže byť nález Ústavného súdu Českej republiky zo 14. apríla 2005, sp. zn. I.ÚS 625/03: *„Interpretace smluvních textů je ve své základní podobě do jisté míry srovnatelná s výkladem právních předpisů. Jako společný faktor spojuje výklad smluvních textů a právních předpisů zejména skutečnost, že obojí, tj. právní předpis i smlouva, zakládají právo. V případě smlouvy jde samozřejmě toliko o autonomní normotvorbu, kde původce smluvního textu a adresát práv a povinností z této smlouvy vyplývajících je jedna a táž osoba. Jak v případě výkladu právního předpisu, tak v případě smlouvy rovněž platí, že jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu.“* Ústavný súd ČR tak dospel k záveru, že zmluva, resp. právny úkon ako *lex privata* (súkromný zákon) vykazuje viacero spoločných koncepčných prvkov s právnou normou, a teda má sa riadiť obdobnými interpretačnými princípmi, cieľmi a zásadami, **s dôrazom na primát jazykového výkladu.**

S uvedeným primátom jazykového výkladu možno v zmysle platnej civilistickej právnej úpravy v Slovenskej republike zrejme súhlasiť, a to zásadne vtedy, ak pôjde o sloвне vyjadrené právne úkony, resp. o „zmluvný text“. Nie všetky právne úkony sú však zmluvami, a nie všetky majú „text“ – nemusia byť totiž vyjadrené slovami. Pritom však zároveň podľa ustanovenia § 35 ods. 2 platí, že *„Právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom“*. Uvedená formulácia poukazuje nielen na subjektívny historický výkladový cieľ (cieľom výkladu je rekonštrukcia vôle konajúceho subjektu), ale i na primárnu metódu výkladu, ktorou je rovnako ako pri výklade právnych noriem vskutku jazykový výklad, resp. jazyková výkladová metóda. Priorita, resp. časová a metodologická prednosť tohto spôsobu a druhu výkladu je pochopiteľná aj s ohľadom na to, že ide o úkon „vyjadrený slovami“, čo samo osebe predpokladá jazykové vyjadrenie a nutnosť výkladu rečového aktu.

Ak by sme teda mali na základe právnej vety obsiahnutej v citovanom § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka sformulovať poradie výkladových návodov, ako prvý by sme preto mali ponúknuť návod jazykového výkladu právneho úkonu. Pritom sa využijú štandardné metódy jazykového výkladu, ako ich rozlišujeme v teórii práva – či už kladúc dôraz na sémantiku (obsah pojmov) alebo na morfológiu (vzťah medzi slovami).

Ustanovenie § 35 ods. 2 však normuje aj ďalší interpretačný návod, a to, že právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať **„nielen podľa ich jazykového vyjadrenia“**. V záujme overenia a objektivizácie interpretácie právneho úkonu, a tiež osobitne ak dôjde k pochybnosti o interpretácii právneho

úkonu, mali by sme pri interpretácii prihliadnuť aj na iné skutočnosti, resp. použiť aj iné metódy výkladu. Príslušné ustanovenie pritom nekonkretizuje, ktoré sú tie „iné“ metódy výkladu. Dokonca aj pri formulovaní výkladového cieľa poukazuje na to, že ide „**najmä**“ o rekonštrukciu vôle toho, kto právny úkon urobil. Použité termíny „nielen“ a „najmä“ teda pomerne neurčito otvárajú množinu výkladových metód a cieľov interpretácie výslovného právneho úkonu. To na jednej strane z hľadiska právnej istoty nepochybne môže byť vnímané negatívne, na druhej strane nám to však otvára priestor pre doktrínu, ale i súdnu prax, aby dotvorila uvedené interpretačné návody a interpretačné ciele, prípadne aby ich využívala podľa potreby daného konkrétneho prípadu. Limitom sú tu iba posledné slová príslušnej právnej vety, podľa ktorej interpretačný cieľ rekonštrukcie subjektívnej vôle konajúceho subjektu má svoje objektívne hranice určené jazykovým prejavom, t. j. objektívnym významom použitých slov. Výkladovým cieľom je teda síce rekonštrukcia subjektívnej historickej vôle konajúceho subjektu, **nie je však možné túto vôľu rekonštruovať do tej miery, ktorá by bola v rozpore s jazykovým vyjadrením prejavu vôle.**¹⁸ (Opäť tu tiež možno polemizovať o tom, aký široký je interpretačný priestor medzi „byť v rozpore“ a „byť v súlade“.) Nie je teda možné dovolávať sa vôle konajúceho subjektu proti slovám právneho úkonu. Uznesenie Najvyššieho súdu ČR z 12. mája 2010, sp. zn. 28 Cdo 4341/2009 to formuluje nasledujúcimi slovami: *„Výkladová pravidlá zakotvená v § 35 OZ neumožňujú, aby súd uprednostnil tvrzenou vôľu účastníka pred jazykovým vyjadrením, je-li toto vyjádření obsažené v písemné smlouvě natolik jednoznačné, že nelze ani s přihlédnutím k tvrzené vůli účastníka usuzovat na jiný obsah právního úkonu.“* **Subjektívna historická vôľa teda nie je absolútnym výkladovým cieľom, ale zásadne len skúškou správnosti a prípadným korektívom nejasného jazykového výkladu, ktorý je prvým a primárnym metodologickým výkladovým krokom.**

Uvedené však akoby čiastočne spochybňoval nález Ústavného súdu SR z 3. júla 2008, sp. zn. I. ÚS 242/07, ktorý v prípade dvojstranného právneho úkonu tvrdí, že: *„Text zmluvy je len prvotným priblížením sa k významu zmluvy, ktorý si chceli jej účastníci svojím konaním stanoviť. Doslovný výklad textu zmluvy môže, ale nemusí byť v súlade s vôľou konajúcich strán. Ak vôľa zmluvných strán smeruje k inému významu a ak sa podarí vôľu účastníkov procesom hodnotenia skutkových a právnych otázok ozrejmiť, má zhodná vôľa účast-*

¹⁸ „Výklad obsahu právneho úkonu nemôže totiž nahradiť či zmeniť už urobený prejav vôle. Použitie výkladových pravidiel môže smerovať len k tomu, aby obsah právneho úkonu vyjadrený slovami bol vyložený v súlade so stavom, ktorý existoval v dobe urobenia právneho úkonu.“ FEKETĚ, I. – FEKETE OVÁ, M. *Občiansky zákonník. Prehľadný komentár*. Bratislava: Epos, 2012, s. 107.

níkov zmluvy prednosť aj pred doslovným významom textu nimi formulovanej zmluvy. ... Nie je teda ústavne konformné a v rozpore s princípmi právneho štátu vyplývajúcim z čl. 1 ústavy je taká prax, keď všeobecné súdy preferujú celkom opačnú tézu uprednostňujúcu výklad vedúci k neplatnosti zmluvy pred výkladom nezakladajúcim neplatnosť zmluvy.“ Toto rozhodnutie teda akoby uprednostňovalo zhodnú vôľu i pred jasným textom zmluvy, je však špecifické jednak tým, že hovorí o dvojstrannom právnom úkone, zmluve, ale tiež tým, že tak konštatuje osobitne v kontexte doslovného výkladu textu, ktorý by mohol viesť k neplatnosti zmluvy. V takom prípade je možné a nutné opustiť doslovný výklad vedúci k neplatnosti a uprednostniť vôľu potvrdenú oboma zmluvnými stranami, a to v záujme zachovania platnosti úkonu.

Na základe uvedeného tak možno uzavrieť, že pri výklade právnych úkonov vyjadrených slovami postupuje slovenská civilistika metódami jazykového výkladu (nie je zrejmé, či výkladu historického/dobového, alebo aktualizáčného), ktorý v rámci „skúšky správnosti“ musíme (kvôli použitiu slova „nielen“) konfrontovať s historickou subjektívnou vôľou konajúceho subjektu. Táto vôľa slúži ako základný výkladový cieľ (základný vzhľadom na slovo „najmä“), a teda nejasné jazykové vyjadrenie možno dovysvetliť poukazom na dobovú historickú subjektívnu vôľu konajúceho subjektu. Od tohto výkladového cieľa však treba upustiť, ak je subjektívna historická vôľa nezlučiteľná s jazykovým vyjadrením prejavu vôle – a to ani dobovým, ani aktualizácnym chápaním jazykového vyjadrenia. Ak by subjektívna vôľa bola zlučiteľná s jedným z jazykových chápaní – či už dobovým chápaním alebo dnešným chápaním, v záujme naplnenia ústavných princípov ochrany vôle, autonómie subjektu a zmluvnej slobody, ako aj preferencie platnosti právnych úkonov, by sa mal uprednostniť ten výklad, ktorý uchováva právny úkon v platnosti – čo v prípade zmlúv platí aj v hraničnej situácii, kde zmluvné strany svoju zhodnú vôľu potvrdili, a napriek tomu hrozí, že ich právny úkon by mohol byť považovaný za neplatný, ak by sa vychádzalo iba zo samotného textu či použitých slov. Uznesenie Ústavného súdu ČR z 13. septembra 2007, sp. zn. III. ÚS 1005/07 k tomu uvádza: *„Při výkladu právního úkonu za použití interpretačních pravidel ve smyslu § 35 odst. 2 OZ nelze již učiněný právní úkon doplňovat, měnit či nahrazovat jiným, neboť základním účelem výkladu je zjištění skutečné vůle jednajícího účastníka, která nachází svůj výraz v obsahu právního úkonu. Přitom se (obvykle) obsah právního úkonu zjišťuje ze slovního vyjádření. V obecné rovině se může stát, že slovní znění není vždy jednoznačným vodítkem ke zjištění skutečného obsahu projevu vůle, a proto je třeba brát zřetel i na ostatní okolnosti, za kterých byl projev vůle učiněn, což znamená potřebu vzít v úvahu i textový rámec – kontext celkového ujednání stran.“*

Sumárne, interpretačný návod sloвне vyjadrených právnych úkonov podľa platnej právnej úpravy v ustanovení § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka by mal sledovať nasledujúcu postupnosť:

1. jazykový výklad použitého slovného/vetného vyjadrenia prejavu vôle,
2. ako skúška správnosti, ale tiež v prípade nejasnosti jazykového výkladu, nasleduje prihliadnutie na subjektívnu historickú vôľu konajúceho, ak je možné ju zistiť,
3. v prípade neprekonateľného rozporu subjektívnej historickej vôle s jazykovým vyjadrením má prednosť jazykový výklad; hoci v prípade zmluvy a súhlasnej vôle zmluvných strán možno uprednostniť pred textom aj kontext a vôľu strán,
4. v prípade pretrvávajúcej nejasnosti sa použijú ďalšie klasické právne interpretačné metódy, s cieľom zohľadniť princíp zachovania platnosti právneho úkonu.

Iný je však interpretačný návod v ustanovení § 35 ods. 3 Občianskeho zákonníka vo vzťahu k interpretácii právneho úkonu vyjadreného „inak než slovami“: *„Právne úkony vyjadrené inak než slovami sa vykladajú podľa toho, čo spôsob ich vyjadrenia obvykle znamená. Pritom sa prihliada na vôľu toho, kto právny úkon urobil, a chráni sa dobromyseľnosť toho, komu bol právny úkon určený.“*

Keďže v tomto prípade nejde o jazykové vyjadrenie prejavu vôle, je zrejmé, že zákonodarca tu nemohol normovať ako primárnu metódu výkladu jazykový výklad. Namiesto konkrétnej metódy výkladu sa tu na úvod formuluje vyjadrenie interpretačného cieľa – objektívny výkladový cieľ, posudzovaný podľa obvyklého významu prejavu vôle. Nie je tu pritom vyjadrené, či má ísť o dobový (historický), alebo aktualizovaný (recentný) výkladový cieľ, čo znamená, že oba výkladové ciele sú prípustné. Skúškou správnosti tu podľa druhej vety má byť opäť subjektívna historická vôľa toho, kto právny úkon urobil. Formulácia samotná však nehovorí o tom, že by vôľa bola primárnym, hlavným či konečným výkladovým cieľom. Na vôľu sa „len“ prihliada. Právna úprava tiež neposkytuje odpoveď na otázku, čo ak sa subjektívna historická vôľa nezhoduje s objektívnym chápaním prejavu vôle, či už minulým alebo súčasným. Z toho, že sa iba „prihliada“ na vôľu toho, kto právny úkon urobil, a že primárnym výkladovým cieľom a pravidlom je výklad podľa toho, čo spôsob vyjadrenia obvykle znamená, však možno vyvodiť, že rozhodujúcim bude v prípade rozporu medzi vôľou a obvyklým významom práve obvyklý význam, bez ohľadu na opačnú alebo rozpornú subjektívnu vôľu. Vôľa môže slúžiť iba na dovysvetlenie nejasného chápania prejavu vôle. O tom svedčí aj skutočnosť, že tu máme prítomný ešte ďalší korektív – ochranu dobromy-

seľnosti adresáta právneho úkonu. Uvedené závery potvrdzuje aj doktrína a komentárová literatúra, podľa ktorej aj keď adresát nepozná skutočnú vôľu konajúceho, na základe pravidla dobrej viery sa chráni primárne dobromyseľnosť adresáta.¹⁹

Pre úplnosť však treba tiež uviesť, že adresát nemusí byť vždy konkrétny (druhá zmluvná strana), ale tiež hypotetický, resp. „štandardný“ – ako napr. „každý priemerne rozumný jednotlivec“. Tak sa pripúšťa hľadanie objektívneho výkladu v závislosti od obvyklého chápania aj v prípade „neadresovaných“ právnych úkonov. To predpokladá aj § 35 ods. 3 slovami „*čo spôsob ich vyjadrenia obvykle znamená*“. Ide pritom o rovnaký štandard, aký sa aplikuje aj pri výklade jazykom vyjadrených právnych úkonov vo vzťahu k § 35 ods. 2 a k jeho slovám „*podľa ich jazykového vyjadrenia*“. Konštrukt štandardného adresáta v prípade snahy o objektívny výkladový cieľ pritom podľa doktríny zahŕňa najmä nasledujúce pravidlá, popisujúce štandardného adresáta – ide o pravidlá:

- Zdravého rozumu
- Poctivého správania
- Sprievodných okolností
- Efektivity konania
- Vylúčenia nezmyselného záveru
- Výnimočnosti neplatnosti úkonu (neplatnosť je výnimkou, nie pravidlom)
- Zmluvnej voľnosti
- Autonómie subjektov práva.²⁰

Sumárne však **pri interpretácii všetkých úkonov vykonaných inak ako slovami** platí podľa slovenskej civilistiky nasledujúci interpretačný postup:

1. Interpretácia právnych úkonov vyjadrených inak ako slovami sleduje objektívny výkladový cieľ – ako príslušnému prejavu vôle obvykle rozumejú adresáti. Môže pritom ísť o historický aj recentný výkladový cieľ, podľa toho, ktorý z cieľov je zlučiteľný s ďalšími krokmi interpretácie podľa tohto návodu,
2. Skúškou správnosti a korektívom objektívneho výkladu dosiahnutého v bode 1.) v jeho dvoch alternatívach dobového alebo súčasného objektívneho významu prejavu vôle je v druhom kroku subjektívna historická vôľa konajúceho subjektu, ak sa dá táto subjektívna vôľa rekonštruovať. Ideálom je zhoda medzi subjektívnou historickou vôľou a jej objektívnym

¹⁹ MITTERPACHOVÁ, J. § 34 – 38. In: ŠTEVČEK, M. a kol. *Občiansky zákonník I.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 237.

²⁰ MITTERPACHOVÁ, J. § 34 – 38. In: ŠTEVČEK, M. a kol. *Občiansky zákonník I.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 237.

vnímaním, či už minulým alebo súčasným – aspoň jedno z vnímaní treba prijať, ak je zhodné s historickou subjektívnou vôľou. Ak panuje medzi subjektívnou vôľou a objektívnym vnímaním neprekonateľný rozpor, má prednosť objektívne vnímanie, a teda objektívny výkladový cieľ.

3. V ďalšom kroku je skúškou správnosti ochrana dobromyseľnosti adresáta právneho úkonu. Je pritom tiež možné, že adresát sa bude dovolávať subjektívnej historickej vôle pôvodcu právneho úkonu, a v takom prípade by sa tak výsledok výkladu zhodoval okrem subjektívnej historickej vôle adresáta aj so subjektívnou historickou vôľou pôvodcu, a naopak, bol by v rozpore s objektívnym chápaním prejavu vôle.

Vysvetliť, ako možno uvedené postupy a kroky výkladu „slovami vyjadrených“ a „inak ako slovami vyjadrených“ právnych úkonov systematicky prepojiť s ustanovením § 15 Zákonníka práce, bude po minucióznych analýzach naším cieľom v záverečnej, syntetizačnej kapitole tohto príspevku.

5. Interpretácia prejavu vôle podľa § 15 Zákonníka práce

V závere v nadväznosti na vyššie uvedené môžeme prikročiť k nasledujúcej syntéze našej analýzy a interpretácie § 15 Zákonníka práce v spojení s § 35 Občianskeho zákonníka. Aj v prípade právnych úkonov v pracovnom práve platí – aj s ohľadom na ústavné princípy výkladu právnych úkonov, najmä na autonómiu vôle a zmluvnú slobodu (hoci sú v pracovnom práve podstatne limitované), že výkladovým cieľom by mal byť rovnako ako pri všetkých právnych úkonoch zásadne historický subjektívny výklad (zvyčajne metodologicky posudzovaný na podklade jazykového vyjadrenia vôle alebo štandardného chápania príslušného prejavu vôle), a to všade tam, kde prejav vôle nie je s tvrdenou vôľou v rozpore, resp. kde takýto rozpor nevznikne alebo sa nestane známym.

Výkladové pravidlo v ustanovení § 15 Zákonníka práce („*Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.*“) je však v porovnaní s úpravou v Občianskom zákonníku ešte o čosi špecifickejšie v tom, že navyše vyžaduje ako skúšku správnosti, resp. osobitnú metódu výkladu, alebo dokonca ako osobitný výkladový cieľ aj „súlad s dobrými mravmi“. Z uvedenej formulácie totiž možno rovnako vyvodzovať záver, že súlad s dobrými mravmi má byť cieľ, ktorému treba prispôbiť výklad a jeho metódy, t. j. že v záujme konformity s dobrými mravmi je – plne v duchu zásady interpretácie pracovnoprávnych práv a povinností pri realizácii a aplikácii práva (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce) – možný aj odklon od subjektívneho historického výkladového cieľa, prihliadajúc na dobové okol-

nosti prípadu, ak by sa v ich svetle prejav vôle mohol vykladať spôsobom rozporným s dobrými mravmi; v takom prípade treba zvoliť výklad v prospech dobrých mravov, bez ohľadu na subjektívnu vôľu toho, kto prejav vôle urobil. Na druhej strane však možno uvedené ustanovenie vykladať i tak, že ak vzhľadom na okolnosti, za ktorých sa prejav vôle urobil, išlo o prejav v rozpore s dobrými mravmi, ide o prejav vôle, ktorý nepožíva právnu ochranu ako prejav rozporný s dobrými mravmi. V tom prípade dobré mravy predstavujú skutočne akúsi „skúšku správnosti“ či osobitnú interpretačnú metódu, resp. druh výkladu. V oboch prípadoch však platí, že dobré mravy pritom treba zásadne posudzovať z aktualizáčného hľadiska, teda z hľadiska toho, čo sa javí dobrými mravmi v okamihu vykladania právneho úkonu orgánom aplikácie práva. Neistým ale pritom je to, ako posudzovať okolnosti, za ktorých bol prejav vôle urobený – či má ísť o subjektívne vnímanie okolností alebo subjektívne okolnosti na strane konajúceho, alebo o okolnosti a vnímanie štandardné, resp. objektívne, alebo dokonca subjektívne vnímané adresátom prejavu vôle.

Naznačený viacnásobný problém – či totiž pri § 15 ide popri primárnom výkladovom celi subjektívneho historického výkladu o použitie **metódy** výkladu konformného s dobrými mravmi, alebo o použitie **výkladového cieľa** dosiahnuť konformitu s dobrými mravmi, a zároveň či pri prihliadaní na okolnosti právneho úkonu ide o dobové okolnosti objektívne (štandardné) alebo subjektívne – a ak subjektívne, tak subjektívne na strane konajúceho alebo adresáta, to zo samotného ustanovenia § 15 Zákonníka práce nevyčítame. Vyčítame z neho len osobitný prvok „posudzovania okolností“ a osobitný prvok „súlady s dobrými mravmi“. Preto sme museli siahnuť po interpretačných návodoch v Občianskom zákonníku a v jeho § 35, aby sme uvedené nejasnosti uviedli na pravú mieru. Vo svetle rozlišovania medzi slovami vyjadrenými prejavmi vôle (úkonmi) a inak ako slovami vyjadrenými prejavmi vôle (úkonmi) môžeme v konfrontácii týchto dvoch právnych úprav zaujať nasledujúce dogmatické stanovisko.

Interpretačný návod **slovne vyjadrených pracovnoprávných úkonov** by podľa platnej právnej úpravy mal mať nasledujúcu postupnosť:

1. jazykový výklad použitého slovného/vetného vyjadrenia prejavu historickej subjektívnej vôle,
2. rekonštrukcia subjektívnej historickej vôle vzhľadom na okolnosti prípadu – zisťuje sa minulý skutkový stav a zhoda s jazykovým vyjadrením vôle – pričom sa berú do úvahy ako subjektívne, tak i objektívne vnímania jazykového vyjadrenia, a tiež subjektívne aj objektívne vnímania skutkového stavu (okolností), pričom sa medzi nimi hľadá zhoda, a to s prihliadnutím na požiadavku dobrých mravov,

3. v prípade rozporu subjektívnej historickej vôle zistenej vzhľadom na skutkový stav s jazykovým vyjadrením (výkladom) má prednosť subjektívna historická vôľa, ak je to vzhľadom na okolnosti v súlade s dobrými mravmi, inak má prednosť jazykový výklad,
4. v prípade pretrvávajúcej nejasnosti nastupuje použitie iných interpretačných metód za účelom zohľadnenia požiadavky zachovania platnosti právneho úkonu, ale zároveň i za zachovania dominujúcej požiadavky rešpektovania dobrých mravov.

V prípade **inak ako slovami vyjadrených právnych úkonov** má opäť primát cieľ subjektívneho historického výkladu, aktualizovaný dobrými mravmi, a to v nasledujúcej postupnosti krokov:

1. interpretácia právnych úkonov vyjadrených inak ako slovami sleduje subjektívny historický výkladový cieľ tam, kde je prítomná zhoda vôle zmluvných strán – osobitne v prípade zmluvy – pričom sa však musí dbať i na súlad s dobrými mravmi vzhľadom na všetky okolnosti prípadu,
2. v prípade rozporu subjektívnej historickej vôle viacerých zmluvných strán alebo účastníkov právneho úkonu medzi sebou má prednosť objektívny historický výkladový cieľ – ako príslušnému prejavu mohol rozumieť štandardný dobromyseľný adresát (resp. ako sa zvyčajne takémuto úkonu rozumie), pričom sa prihliada na okolnosti prípadu a na záujmy na ochrane dobrých mravov,
3. ak sa pôvodca alebo adresát právneho úkonu chce dovolávať inej interpretácie právneho úkonu, konkrétne svojej subjektívnej historickej interpretácie, musí preukazovať súlad takejto interpretácie s dobrými mravmi. V takom prípade je výnimočne možné „prelomiť“ a nahradiť objektívny historický výkladový cieľ subjektívnym historickým výkladom, ak takéto prelomenie je v súlade s dobrými mravmi.

Súlad s dobrými mravmi vzhľadom na všetky okolnosti prípadu tak fakticky znamená osobitnú špeciálnu požiadavku, ktorou sa má spravovať každý výklad prejavu vôle alebo právneho úkonu v pracovnom práve, a to na všetkých úrovniach a vo všetkých krokoch interpretácie prejavu vôle (právneho úkonu). Správnou odpoveďou na naše otázky sa tak zdá byť záver, že interpretácia pracovnoprávnych úkonov či prejavov vôle predstavuje osobitnú úpravu cieľa výkladu právnych úkonov, ktorá zakladá požiadavku skúmať dobré mravy vzhľadom na okolnosti prípadu ako **osobitný výkladový cieľ** v každej etape (kroku) interpretácie a pri každom druhu použitého výkladu.

Záver

V príspevku sa nám potvrdila hypotéza, že pri výklade právnych úkonov nejde o postup interpretácie zhodný s postupom interpretácie právnych noriem, ktorý má bližšie ku gadamerovskej hermeneutike, ale zároveň tiež nejde o čistú bettiofskú verziu interpretácie právnych úkonov, ale skôr o akýsi kompromis, ktorý Bettiofs koncepciu interpretácie smerujúcej k vôli dobového pôvodcu právneho úkonu dopĺňa o iné nástroje interpretácie tam, kde vôľu konajúceho nie je možné rekonštruovať alebo z iných dôvodov zohľadniť. **Konečným rozhodným výkladovým cieľom** pre výklad všetkých právnych úkonov v pracovnom práve sú totiž „dobré mravy vzhľadom na okolnosti prípadu“, a to v zásade pri každom jednom z vyššie uvedených krokov interpretačného postupu a druhu interpretácie – či už ide o slovami vyjadrené, alebo slovami nevyjadrené právne úkony alebo prejavy vôle. Dobré mravy však pritom pochopiteľne predstavujú premenlivý prvok v právnom systéme, vďaka ktorému sa síce predchádza formalizmu a rigidite práva, na druhej strane to však tiež môže byť predmetom výčítiek nevedeckosti, a preto aj nepredvídateľnosti výsledkov interpretácie právnych úkonov v pracovnom práve. O to väčšiu rolu tu preto zohráva presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia orgánu aplikácie práva a aj materiálny súlad s dobrými mravmi, ako ich vníma aktuálna spoločnosť.

LITERATÚRA:

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019.
2. BUDAYOVÁ KUKLIŠOVÁ, I. Faktické a právne úkony v pracovnom práve. In: *Právne rozpravy on-screen III.* – Sekcia súkromného práva. Banská Bystrica: UMB, 2021.
3. FEKETE, I. – FEKETEOVÁ, M. *Občiansky zákonník. Prehľadný komentár*. Bratislava: Epos, 2012.
4. GÁBRIŠ, T. Špecifiká interpretácie závetu. In: *Dedičské právo v hmotnoprávných a procesnoprávných súvislostiach*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, s. 130 – 146.
5. HROCH, J., KONEČNÁ, M., HLOUCH, L. *Proměny hermeneutického myšlení*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2010.
6. OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. Employment termination from the point of view of good morals. In: *Societas et iurisprudentia*, roč. 3, č. 2, 2015, s. 31 – 45.
7. MELCER, F. *Metodologie nalézání práva: Úvod do právní argumentace*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011.
8. MITTERPACHOVÁ, J. § 34 – 38. In: ŠTEVČEK, M. a kol. *Občiansky zákonník I*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019.
9. MRVA, M., TURČAN, M. *Interpretácia a argumentácia v práve*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016.
10. OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: VEDA, 2010.
11. SÁNCHEZ HIDALGO, A. J. *Epistemología y metodología jurídica*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2019.
12. SOUSEDÍK, S. *Úvod do rekonstrukční hermeneutiky*. Praha: Triton, 2008.

13. ŠTEVČEK, M. Čl. 1 – 17. In: ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha: C. H. Beck, 2016.
14. WINTR, J. *Metody a zásady interpretace práva*. 2. vyd. Praha: Auditorium, 2019.
15. ŽÁK KRZYŽANKOVÁ, K. *Právní interpretace – mezi vysvětlováním a rozuměním*. Praha: Wolters Kluwer, 2019.

KONANIE ZAMESTNÁVATEĽA – PRÁVNICKEJ OSOBY V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH¹

LEGAL ACTION OF AN EMPLOYER – LEGAL PERSON IN LABOUR-LAW RELATIONS

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach,
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Faculty of Law, University of Pavel Jozef Šafárik in Košice,
Department of Labour Law and Social Security Law

Abstrakt: Autor príspevku na podklade konkrétnej rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky a Ústavného súdu Slovenskej republiky analyzuje prieniky iných súkromnoprávných odvetví do aplikácie ustanovenia § 9 Zákonníka práce, ktoré zakotvuje konanie zamestnávateľa. Autor poukazuje na to, že súdna doktrína je vo viacerých prípadoch zásadne odlišná, konajúce súdy v sporoch svoje postoje prezentovali od úplného uzatvorenia § 9 Zákonníka práce až po široké uplatnenie iných inštitútov súkromného práva do konania zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Autor v tomto rozmedzí hľadá správnu doktrínu, ktorá by sa upínala najmä na účel a zmysel právnej normy.

Kľúčové slová: konanie zamestnávateľa, plnomocenstvo, obchodné vedenie, prokúra

Abstract: Based on the specific decision-making practice of the Supreme Court of the Slovak Republic and the Constitutional Court of the Slovak Republic, the author of the article analyzes the intrusions of other private law branches into the application of §9 of the Labor Code, which stipulates the actions of the employer. The author points out that the judicial doctrine is widely different in several cases, from the complete closure of §9 of the Labor Code to the wide application of other institutes of private law to the actions of the employer in labor relations. The author seeks for the appropriate doctrine, which would focus mainly on the purpose and meaning of the legal norm.

Key words: actions of the employer, power of attorney, business management, prokúra

Úvod

Tento článok/príspevok bol prezentovaný a spracovaný v rámci konferencie s názvom *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*. Nepovieme nič nové, právo je vzájomne prepojený systém, ktorý medzi jednotlivými jednotkami (rozumej právnymi odvetviami) živo vymieňa informácie a impulzy, vzájomne koreluje a koordinuje, všetko v zjednocu-

¹ Príspevok je spracovaný v rámci riešenia projektu APVV-18-0443 *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*.

júcom rytme tak, aby ako celok chránilo hodnoty jednotlivca a spoločnosti formou rozumného usporiadania vzťahov. Ak upriamime pozornosť na slovo *prieniky*, ktoré nás nabáda k matematickým operáciám, vieme si len ťažko predstaviť odvetvie práva, ktoré by stalo mimo vzájomne sa prelínajúcich množín. Bezvýhradne to platí aj pre pracovné právo, hoc vzájomnej interakcii s občianskym právom sa pomerne dlho a úspešne bránilo.

Výrazom samostatnosti pracovného práva bolo prijatie Zákonníka práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Zb.) s účinnosťou od 1. januára 1966, ktorý bol výsledkom postupného zjednocovania roztrieštenej pracovnoprávnej legislatívy. Kodifikáciou pracovného práva nastala unifikácia právnej úpravy všetkých pracovných kategórií, ktoré boli dovtedy regulované osobitnými predpismi. Základný kódex úpravou všeobecných otázok, akými sú právna subjektivita, právne úkony a ich neplatnosť, zánik práv a povinností, vytvoril jednotný a komplexný právny celok, ktorý znamenal osamostatnenie pracovného práva. Bola preň charakteristická vysoká miera kogentnosti s preferenciou ochrannej funkcie. Prijatá koncepcia samostatnosti a vyhlásenie Zákonníka práce za základný prameň pracovného práva Československej socialistickej republiky² znamenali úplné odčlenenie od občianskeho práva. Vo vzťahu k Občianskemu zákonníku sa neuplatňovala ani metóda delegácie a ani metóda subsidiarity. Základný kódex pracovného práva tak vytváral duplicitu a nadbytočnosť právnej úpravy viacerých inštitútov, ktoré boli typicky vyhradené pre úpravu vo všeobecnej časti občianskeho práva. Oddelenie pracovného práva od súkromného (občianskeho) práva bolo zdôvodňované novým poňatím práce ako socialistickej služby a snahou vychovávať pracujúcich k socialistickej pracovnej morálke, čo znamenalo obmedzovať a vytláčať kapitalistické súkromné pracovné vzťahy.³ Vzďaľovanie sa zásadám súkromného práva bolo zreteľne vyjadrené v proklamáciách i jednotlivých (vo väčšine prípadov kogentných) ustanoveniach Zákonníka práce z roku 1965, ktoré nedávali autonómii jednotlivca a realizácii slobodnej vôle účastníkov pracovnoprávných vzťahov skoro žiaden priestor.⁴

² Šiesta proklamácia Zákonníka práce z roku 1965 v pôvodnom znení.

³ HROMADA, J. – CHYSKÝ, J. – WITZ, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 21.

⁴ V zmysle článku III. v kombinácii so štvrtou úvodnou proklamáciou Zákonníka práce z roku 1965 síce pracovnoprávne vzťahy, v ktorých sa pracovníci zúčastňujú na spoločenskej práci podľa tohto zákonníka, môžu vzniknúť len so súhlasom občana a socialistickej organizácie, no výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s pravidlami socialistickeho spoluzitia, a preto socialistický štát určuje podmienky práce, upravuje vzájomné vzťahy medzi pracovníkmi a socialistickými organizáciami, vytyčuje ich vzájomné povinnosti a zaručuje práva pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami. Zákonník práce z roku 1965 v pôvodnom znení dostupný na: www.epi.sk.

Spoločenské zmeny (ktoré vyústili do podstatnej novelizácie Zákonníka práce zákonom č. 3/1991 Zb.) priniesli uvoľnenie prísnej kogentnosti pracovného práva a posilnenie zmluvnej autonómie, pracovné právo však zostávalo stále odstrihnuté od občianskeho práva. Tento stav pretrvával v podstate až do prijatia nového kódexu z roku 2001, ktorý zaviedol širokú subsidiaritu Občianskeho zákonníka.⁵ Dnes je obmedzená subsidiarita Zákonníka práce k Občianskemu zákonníku vyjadrená v § 1 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého sa na individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy subsidiárne uplatnia všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.⁶ Slovenský zákonodarca zámerne zúžil pôsobnosť Občianskeho zákonníka so snahou o vylúčenie širokej aplikácie civilného kódexu na pracovnoprávne vzťahy. Obmedzená subsidiarita Občianskeho zákonníka však nepokryje všetky otázky, ktoré Zákonník práce ako špeciálny predpis neupravuje. Nehovoriac o tom, že na správnu realizáciu pracovnoprávných vzťahov je nutné v niektorých prípadoch siahnuť aj k Obchodnému zákonníku (napríklad vo vzťahu k určeniu, kto je štatutárny orgán obchodnej spoločnosti a pod.). Vzhľadom na obmedzenú subsidiaritu, ktorá nepostačuje na pokrytie všetkých pracovnoprávných aplikačných problémov, v pracovnom práve má svoje miesto aj analógia iných súkromnoprávných kódexov.

Napriek dlhodobo ukotvenej subsidiarite vnímanie pracovného práva ako samostatného právneho odvetvia odseknutého od súkromného práva, či len s obmedzenými prienikmi iných právnych odvetví, zostáva v rozhodovacej praxi všeobecných súdov dodnes. Musíme azda korigovať úvodné slová o vzájomnom prepojení celku, ktorý sa rytmicky správa ako jeden organizmus. Prieniky iných právnych odvetví do pracovného práva sa v súdnej praxi

⁵ Zákonník práce vo svojom znení účinnom do 1. januára 2009 upravoval podporné použité Občianskeho zákonníka nasledujúco: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.“ Predmetné ustanovenie bolo zmenené zákonom č. 460/2008 Z. z., ktorým sa menia a dopĺňajú zákony v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súvislosti so zavedením meny euro v Slovenskej republike. V § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa slovo „vzťahuje“ nahrádza slovom „vzťahujú“ a slová „Občiansky zákonník“ sa nahrádzajú slovami „všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“.

⁶ V intenciách postupných legislatívnych úprav a vychádzajúc z dôvodových správ napriek zdanlivej pojmovej nejednoznačnosti autor prezentuje názor, že subsidiarita sa vzťahuje len na 1. časť Občianskeho zákonníka, nie však na časť upravujúcu záväzky. Rovnako aj BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115, alebo TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 44. Tento názor však nie je jednotný, k tomu pozri TOMAN, J. in: ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2019, s.76 a nasl.

pripúšťajú skôr výnimočne. Niekedy je to na prospech a v iných prípadoch skôr na škodu ochrany pracovnoprávných vzťahov.⁷

Tento príspevok má ambíciu načrtnúť prieniky iných právnych odvetví do pracovného práva pri troch rôznych právnych inštitútoch (plnomocenstvo, obchodné vedenie, prokúra), ktoré spája § 9 Zákonníka práce. Na podklade rozhodovacej praxe poukážeme na odlišné prístupy k možnosti uplatnenia subsidiarity a analógie iných kódexov do pracovnoprávných vzťahov.

1. Plnomocenstvo

Občianskoprávny inštitút zastúpenia je generálne ukotvený vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, ktorého subsidiárne použitie je podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce prípustné. Aj s ohľadom na dovolenú subsidiaritu o uplatnení plnomocenstva v pracovnoprávných vzťahoch nemožno mať na prvý pohľad pochyb. V praxi bol (a po právnych turbulenciách napokon stále je) využívaný najmä zamestnávateľmi, ktorí splnomocňujú tretie osoby, v početných prípadoch i advokátov, pre úkony týkajúce sa predovšetkým zániku pracovnoprávných vzťahov.

Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej ako „NS SR“) však rozsudkom⁸ predostrel na inštitút plnomocenstva v pracovnoprávných vzťahoch pomerne iný pohľad. V prejednávanom prípade bola (zjednodušene povedaná) riešená otázka, či advokát, ktorý disponuje plnomocenstvom podľa Občianskeho zákonníka, je osobou oprávnenou konať právne úkony v mene zamestnávateľa s ohľadom na ustanovenie § 9 Zákonníka práce. NS SR vyvodil záver, že zamestnávateľom splnomocnené osoby „neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia z (...), pretože z obsahu spisu vyplýva, že v čase udelenia im tohto plnomocenstva, neboli zamestnanci žalovaného“.

Týmto výrokom NS SR de facto vyslovil, že úprava §9 ZP je komplexná, a teda subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka, konkrétne ustanovení týkajúcich sa plnomocenstva, je neprijateľné. Tento názor, prenesený do praxe, korigoval nález⁹ Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej ako „ÚS SR“), podľa ktorého odôvodnenia rozsudkov nedostatočne a nepresvedčivo zdôvodnili vylúčenie občianskoprávneho inštitútu splnomocnenia na pracovno-

⁷ Žiada sa zdôrazniť, že najčastejšie na škodu zamestnávateľa, keď viaceré rozhodnutia všeobecných súdov musel korigovať Ústavný súd Slovenskej republiky pre ich arbitrárnosť.

⁸ Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 4/2012 z 16. augusta 2012.

⁹ Nález ÚS SR sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31. augusta 2017.

právne vzťahy. Z hľadiska ÚS SR totiž nemožno pojmovo spájať či stotožňovať poverenie so zastúpením (splnomocnením), ide o odlišné právne inštitúty, s rozdielnymi potenciálnymi právnymi následkami, ktoré sú upravené inými kódexmi súkromného práva. ÚS SR považuje poverenie a zastúpenie na základe plnej moci za dva nezastupiteľné inštitúty, ktoré majú síce obdobný účel, ale súčasne iný právny režim. Pri odôvodnení svojho nálezu poukázal pritom na to, že poverenie a zastúpenie má rozdielne právne následky, napríklad v rozsahu náhrady potenciálnej náhrady škody medzi povereným zamestnancom a splnomocnencom. Odlišná právna úprava je aj v následkoch prekročenia právomocí vyplývajúcich z poverenia a plnomocenstva. Naznačené úvahy viedli ÚS SR k záveru, že zastúpenie na základe plnej moci podľa § 31 a nasl. Občianskeho zákonníka dopĺňa právnu úpravu § 9 Zákonníka práce a dotvára komplexný rámec konania za zamestnávateľa.

Rozhodnutím ÚS SR môžeme teda ustáliť prvý dôležitý záver ku konaniu zamestnávateľa. Ustanovenie § 9 Zákonníka práce nie je komplexné a dopĺňajú ho relevantné ustanovenia Občianskeho zákonníka na základe subsidiarity.

2. Obchodné vedenie

Pokým pri použití Občianskeho zákonníka vo vzťahu ku konaniu na základe plnomocenstva v pracovnoprávných vzťahoch bol NS SR pomerne príkry, inštitút obchodného vedenia z Obchodného zákonníka zakomponoval do pracovnoprávných vzťahov mimoriadne veľkoryso. NS SR v prejednávanvej veci¹⁰ posudzoval platnosť skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov podľa §63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a vyslovil, že *písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu* o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, v dôsledku ktorého sa zamestnanec stáva nadbytočný, a ktorý je predpokladom na uplatnenie výpovedného dôvodu je nutné posudzovať optikou § 134 Obchodného zákonníka,¹¹ ktorý upravuje obchodné vedenie (pre spoločnosti s ručením obmedzeným).

¹⁰ Ktorá skončila rozsudkom NS SR sp. zn. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020. Možno dodať, že obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch (bez toho, aby skúmal možnosť použitia analógie) aplikoval aj rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica 14 CoPr 3/2012 z 25. júna 2013.

¹¹ Ustanovenie §134 Obchodného zákonníka: „Na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov.“

NS SR judikoval, že rozhodnutie o organizačnej zmene malo byť prijaté väčšinou konateľov spoločnosti, pretože malo ísť o rozhodovanie v rámci obchodného vedenia spoločnosti. K tomu okrem iného uviedol: *Rozhodnutia konateľov spoločnosti tvoria základ pre právne úkony urobené obchodnou spoločnosťou voči tretím osobám a majú zásadný vplyv na fungovanie spoločnosti. Pre platnosť týchto úkonov, týkajúcich sa obchodného vedenia spoločnosti, zákon vyžaduje súhlas väčšiny konateľov práve z dôvodu zásadných následkov a vplyvu, aké majú tieto právne úkony na chod spoločnosti. Na rozdiel od konania navonok, v súvislosti s ktorým môže spoločenská zmluva upraviť buď samostatné alebo spoločné oprávnenie konateľov konať v mene spoločnosti, v prípade obchodného vedenia spoločnosti je neprípustné, aby spoločenská zmluva na výkon pôsobnosti obchodného vedenia oprávňovala len jedného alebo iba niektorých z viacerých konateľov.*

Dovolíme si tvrdiť, že (odhliadnuc od spôsobu použitia Obchodného zákonníka pre pracovnoprávne vzťahy) predmetné rozhodnutie NS SR trpelo viacerými nedostatkami. V prvom rade súd nesprávne uvádza, že porušenie obchodného vedenia spôsobuje *neplatnosť právnych úkonov*. Judikatúra i právna veda v obchodnoprávných veciach potvrdzuje, že ani v prípade, že určité rozhodnutie nedodržalo postup obchodného vedenia, nemá to za následok neplatnosť právneho úkonu. Takýto právny úkon už nie je súčasťou obchodného vedenia spoločnosti, ale je konaním v mene spoločnosti, pre ktoré § 133 ods. 1 Obchodného zákonníka určuje, že ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva neurčuje inak. Dôsledkom právneho úkonu konateľa, ktorý nebol podložený potrebným rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, nie je neplatnosť.¹² Následkom konania navonok bez podkladového rozhodnutia obchodného vedenia teda zásadne je iba zodpovednosť člena štatutárneho orgánu za spôsobenú škodu.¹³ V druhom rade NS SR opomenul účel obchodného vedenia, ktoré má chrániť spoločnosť voči excesom konateľa/konateľov a nie chrániť zamestnancov v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru v neprospech spoločnosti.

Úvahy NS SR v označenej veci si zaslúžia širšiu pozornosť,¹⁴ avšak v tomto

¹² Rozsudok Najvyššieho soudu ČR sp. zn. 29 Odo 479/2003 z 25. augusta 2004. Rozsudok Najvyššieho soudu ČR sp. zn. 29 Odo 5330/2014 z 28. mája 2015. Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 1108/2005 z 27. februára 2007. Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Odo 302/2004 z 21. februára 2007. rovnaký záver prijala aj slovenská právna veda, pozri BLAHA in: PATAKYOVÁ, M. *Obchodný zákonník. Komentár*. Praha, C. H. Beck, 2010, s. 548.

¹³ Rozsudok Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005.

¹⁴ Pozri napríklad BARANCOVÁ, H. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a obchodné vedenie spoločnosti. In: *Societas et iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach*. Roč. 9, č. 2 (2021), s. 21 – 41. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2021.

príspevku sa zameriavame na prieniky súkromnoprávných odvetví na základe subsidiarity alebo analógie. A prienik právnych odvetví bol práve tou skutočnosťou, na základe ktorej došlo (podľa odôvodnenia ÚS SR) ku korekcii predmetného rozsudku NS SR. ÚS SR k použitiu obchodného vedenia v pracovnoprávných vzťahov vyslovil: „Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov – rozhodnutie o organizačnej zmene). O takej otázke je s relevanciou pre pracovnoprávne vzťahy oprávnená rozhodnúť osoba (osoby), ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede (a ktorá je a maiori ad minus oprávnená aj na podkladové rozhodnutie o organizačnej zmene). Zákonník práce upravuje konanie zamestnávateľa, či už právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, komplexne v § 9, keď určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa.“¹⁵

ÚS SR v náleze zdôraznil, že § 9 Zákonníka práce je komplexný (i keď z kontextu nálezu nemožno spochybňovať použitie plnomocenstva v pracovnoprávných vzťahoch) a Obchodný zákonník sa na neho nevzťahuje. To je pre nazeranie konania zamestnávateľa – právnickej osoby zásadný záver. Dovoľme si poznamku, že ÚS SR mohol byť pri odôvodňovaní záveru o ústavnej neudržateľnosti rozsudku NS SR precíznejší a kvôli väčšej presvedčivosti rozhodnutia azda mal podrobne uviesť aj ďalšie argumenty k následku platnosti/neplatnosti konania porušujúceho obchodné vedenie a na účel inštitút obchodného vedenia. Bez ohľadu na tieto výhrady ide o dôležité rozhodovanie pre právnu prax.

3. Konanie prokuristu

Problematika konania zamestnávateľa právnickej osoby a s tým spojené interpretácie § 9 Zákonníka práce sa neuzatvára. Prach debaty rozvírilo uznesenie NS SR,¹⁶ podľa ktorého prokúra udelená podľa ustanovení Obchodného zákonníka neoprávňuje prokuristu konať za právnickú osobu dovnútra spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch.¹⁷

¹⁵ Nález ÚS SR sp. zn. IV. ÚS 512/2020 zo dňa 20. apríla 2021. V podobnej veci vydal ÚS SR aj ďalší nález, sp. zn. I. ÚS 92/2021 zo dňa 19. mája 2021, v ktorom boli potvrdené prezentované závery.

¹⁶ Uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021.

¹⁷ K členeniu konania „dovnútra“ a „navonok“ obchodnej spoločnosti pozri aj ŽITŇANSKÁ, L. O „konaní dovnútra“ obchodnej spoločnosti. In: *Súkromné právo*, 3/2022, s. 78 – 81.

NS SR pri svojom rozhodovaní poukázal na relevantný § 9 Zákonníka práce, z ktorého vyplýva, kto je oprávnený robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou (ako žalovaná v danej veci). Sú to štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, pričom namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci (najmä vedúci jeho organizačných útvarov) sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Ďalej sa NS SR riadil nasledujúcimi úvahami: *„Prokúra je najširšou formou zastúpenia podnikateľa. Obsahom oprávnenia je vykonávanie všetkých úkonov spojených s prevádzkou podniku podnikateľa s výnimkou dispozitívneho negatívneho vymedzenia vykonaného v § 14 ods. 2, ktoré sa týka scudzovania a zaťažovania nehnuteľností podnikateľa. Spojitosť s prevádzkou podniku je vecným obmedzením obsahu prokúry, pričom z tohto ustanovenia vyplýva, že má ísť o stav riadnej prevádzky podniku, t. j. nie o stav likvidácie spoločnosti a pod. V obsahu prokúry sú inkorporované všetky osobitné plné moci, ktoré sú pri prevádzke podniku potrebné, aj keď osobitný zákon vyžaduje osobitné splnomocnenie (napr. v zmysle zákona o obchodnom registri, zákona o cenných papieroch a investičných službách, Občianskeho súdneho poriadku, resp. Civilného sporového poriadku a pod.).*

...účelom prokúry je ustanovenie zástupcu spoločnosti spôsobilého zaväzovať spoločnosť navonok vo všetkých veciach prevádzky podniku. Prokurista však nie je štatutárnym orgánom spoločnosti. Vzhľadom na povahu tohto špecifického druhu zastúpenia podnikateľa navonok, prokúra nezahŕňa ani žiadnu z činností, ktorú robí štatutárny orgán smerom dovnútra spoločnosti. Jeho oprávnenie na výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi z ustanovenia § 14 Obchodného zákonníka vyvodíť nemožno.“

Odôvodnenie uznesenia NS SR je pomerne strohé. Pokúsime sa na predmetné myšlienky nadviazať. Veľmi zjednodušene kontrujeme protiotázkou, konkrétne, či možno z § 14 Obchodného zákonníka naopak vyvodíť zákaz pre prokuristu konať v pracovnoprávných vzťahoch s následkom neplatnosti. Prokúra je Obchodným zákonníkom definovaná ako široké plnomocenstvo konať vo všetkých právnych úkonoch okrem scudzovania a zaťažovania nehnuteľností, napokon sám Najvyšší súd v odôvodnení rozhodnutia zdôrazňuje, že jediným vecným obmedzením obsahu prokúry (okrem scudzovania a zaťažovania nehnuteľností) je *spojitosť s prevádzkou podniku*. Pracovnoprávne úkony sa však tomuto vecnému rámcu nevymykajú.

Pokúsime sa na závery Najvyššieho súdu nahliadať aj optikou Zákonníka práce. I keď to NS SR priamo nepovedal, možno ustáliť, že vychádzal z predpokladu, že ustanovenie §9 Zákonníka práce je komplexné a nie je dôvod ho dopĺňať obchodnoprávnou úpravou. Argumenty v prospech tohto záveru

nájdeť už vo vyššie analyzovanom náleze ÚS SR vo vzťahu k uplatneniu obchodného vedenia do pracovnoprávných vzťahov. Možno iba zopakovať, že ÚS SR jednoznačne ustálil, že „*Zákonník práce upravuje konanie zamestnávateľa, či už právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, komplexne v § 9, keď určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa*“.

Ak by sme v tomto momente urobili bodku, nemožno mať o oprávnenosti záverov NS SR ku konaniu prokuristu v pracovnoprávných vzťahoch pochyb.

Dovoľme si však predstaviť aj argumenty, resp. otázky, ktoré tento záver môžu spochybniť a vyvolať diskusiu. V prvom rade sa natíska otázka, prečo štandardné plnomocenstvo je pre pracovnoprávne vzťahy prípustné a súčasne prokúra, ako druh osobitného plnomocenstva, už nie. Odpovedať si môžeme subsidiárnou pôsobnosťou Občianskeho zákonníka (pre plnomocenstvo) verzus neprípustnosti aplikácie Obchodného zákonníka pre pracovnoprávne vzťahy (v neprospech prokúry).

Ďalšou relevantnou úvahou je teleologický výklad. Prokurista je oprávnený robiť v podstate akékoľvek úkony, ktoré môžu zásadne finančne či organizačne ovplyvniť chod spoločnosti, tak prečo nie úkony pracovnoprávne. Ochranná funkcia pracovného práva pri vylúčení prokuristu tiež neobstoí, ak dovoľme prokúru v pracovných vzťahoch, môže nielen ukončovať pracovné pomery, ale aj uzatvárať pracovné zmluvy, zvyšovať mzdu za vykonanú prácu a iné úkony v záujme zlepšenia faktického postavenia zamestnancov. Zmysel a účel právnej normy prokúry nahráva v prospech konania aj v pracovnoprávných vzťahoch, a to aj s prihliadnutím na znenie § 9 Zákonníka práce, ktoré možno pre prokúru odomknúť.

Záver

Pracovné právo je samostatné právne odvetvie, s osobitným predmetom regulácie (závislá práca), s vlastnou formou usporiadania vzťahov (prevažne relatívne kogentných noriem) a s výraznou ochranou funkciou. Napriek tomu, že pracovné právo výrazne zasahuje do verejného práva a používa jeho nástroje (napríklad cez dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov), stále ho radíme medzi súkromné právo. Ako odvetvie súkromného práva nemôže stáť oddelenie od občianskeho práva či obchodného práva. Vzťah medzi týmito právnymi odvetviami musí byť budovaný nanovo, keďže pracovné právo Zákonník práce z roku 1965 úplne oddelil od ostatných súkromnoprávných odvetví.

Dnes samostatnosť a oddelenosť nedáva zmysel, právo je prepojené väzbami tak, aby tvoril jednotný logický celok. Zaisť možno vyčítať legislatívco-

vi, že pri prijímaní právnych inštitútov, noviel a zmien iných právnych predpisov nemyslí na pracovnoprávne vzťahy, ktoré vytvárajú mnohé prieniky (dúfajme, že to nebude tak pri a po rekodifikácii súkromného práva).

Avšak práve kvôli nastoleným úvahám je nevyhnutné, aby právna veda a judikatúra neposudzovali prieniky iných právnych odvetví do pracovného práva a vice versa len rýdzo formálne, ale najmä, aby sa hľadal zmysel právnej normy, jej účel a spravodlivý výklad.

LITERATÚRA:

1. BARANCOVÁ, H. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a obchodné vedenie spoločnosti. In: *Societas et iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach*. Roč. 9, č. 2 (2021), s. 21 – 41. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2021. ISSN 1339-5467.
2. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1424 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
3. HROMADA, J. – CHYSKÝ, J. – WITZ, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957. 536 s.
4. OVEČKOVÁ, O. *Obchodný zákonník Komentár, Tretie, doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2012, 2192 s. ISBN 978-80-80784-34-8.
5. PATAKYOVÁ, M. *Obchodný zákonník. Komentár*. 3. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, s.1199. ISBN 978-80-7400-314.
6. TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, 1030 s. ISBN 978-80-816-8069-4.
7. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2019, 1480 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
8. ŽITŇANSKÁ, L. O „konaní dovnútra“ obchodnej spoločnosti. In: *Súkromné právo*, 3/2022, s. 78 – 81. ISSN 1339-8652.

PROSTOR PRO SDÍLENÍ ODPOVĚDNOSTI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH?

THE SPACE FOR SHARING OF RESPONSIBILITY IN LABOUR RELATIONSHIPS?

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph. D.¹

Univerzita Karlova, Praha, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Charles University, Prague, Department of Labour Law and Social Security Law

Anotace: Předložený příspěvek pojednává o nedostatečné inovaci v právní úpravě pracovněprávních vztahů. Autor se zejména zaměřuje na možné změny v oblasti právní úpravy odpovědnosti. Předkládá možné úvahy de lege ferenda ohledně sdílení odpovědnosti.

Klíčová slova: pracovní právo; odpovědnost; sdílení odpovědnosti

Anotation: The paper is focused on the issue of insufficient innovation in the legal regulation of labour relationships. The author focuses in particular on possible changes in the area of legal responsibility. It presents possible de lege ferenda considerations regarding the sharing of legal responsibility.

Keywords: labour law; responsibility; sharing of responsibility

Co svět světem stojí, je jeho součástí vývoj. Ten jsme si v případě živých organismů, jde-li o vývoj dopředný, zvykli označovat (zjednodušeně řečeno) termínem evoluce. Pomyslnou červenou linií vinoucí se napříč evolucí je permanentní aspirace o inovaci, tedy zdokonalování. Evoluce prostřednictvím inovace z povahy věci vede k řadě slepých cestiček a odboček, s nimiž je třeba se vypořádat, nežli je nalezena cesta k tíženému cíli. Doba mezi jednotlivými inovacemi může být různě dlouhá a inovace záleží na mnoha faktorech. Zpravidla však platí, že kde inovace, resp. evoluce ustane, předpokládáme-li permanentní nestálost vnějších vlivů a jevů postupně přichází úpadek a zánik.

Slepotou vývojovou uličkou může z tohoto hlediska být v konečném důsledku i přílišná komplikovanost struktury, společenství, či organismu. Vysoká

¹ Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK jako docent. Je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v Právnické fakultě Západočeské univerzity v Plzni, místopředsdou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Příspěvek zohledňuje stav ke dni 30. 11. 2022. Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Cooperatio/SOC/LAWS 10 „Labour Law and Social Security Law“.

specializace a složitost je zpravidla výhodou při stálých podmínkách, neboť umožňuje dobré fungování a vysokou efektivitu. Dojde-li však k rozkolísání doposavad stabilního ekosystému, pak byla-li cenou za úspěch ztráta schopnosti se adaptovat (odpovídajícím způsobem inovovat) stává se výhoda rázem příčinou zkázy.

Nejinak tomu je v lidské společnosti.

Že silná propojenost, složitá struktura a s ní související vzájemná závislost může být současně příčinou úspěchu i zkázy nám ukázaly i události posledních let. Covidová pandemie, z ní plynoucí důsledky na průchodnost obchodních tras podpořené zablokováním Suezského průplavu a válka na Ukrajině a (nejen s ní) související energetická krize dávají tušit zranitelnost stávajícího nastavení a fungování jak globální civilizace, ale i jednotlivých civilizačních okruhů, konkrétně zejména civilizačního okruhu západního.

Úvahy podobného typu však pro tuto chvíli nechme stranou.

Z hlediska zde pojednávané materie, jak plyne z názvu předloženého příspěvku, je z naznačeného myšlenkového schématu stran evoluce a inovace rozhodná pouze jeho ústřední myšlenková linie.

Vztaženo na úroveň právního řádu, jeho přílišná složitost ve stále rychleji se proměňující společnosti a technologické realitě, jeho stále větší zbytnění a bobtnání spolu s omezenými možnostmi veřejné moci dodržování povinností kontrolovat a vynucovat, přirozeně nastoluje otázku, zda stále můžeme pravidla plynoucí ze zákonodárství označovat za právo, tedy za soubor pravidel, které jsou do určité míry součástí vědomí lidí, opisují a regulují obvyklé chování a v konečném důsledku mají za cíl chránit hodnoty, na nichž stojí a z nichž vyrůstá společnost, která je (nepřímo) jejich původcem.

S touto otázkou do značné míry souvisí reálná schopnost a možnost pružně inovovat právní řád tak, aby odpovídal potřebám společnosti a vnější reality. Ta je z jistého úhlu pohledu v základních obrysech ve vztahu k právní úpravě pracovněprávních vztahů předmětem zkoumání v rámci předkládaného příspěvku.

1. (Ne)inovace pracovněprávní legislativy

Rozvětvenost, složitost a již vzpomínaná zbytnělost právního řádu má za důsledek, že jej nelze uchopit ve své komplexnosti. To ovšem současně znamená, že lze jen velice obtížně uvažovat o jeho generální setrvalé a stejnoměrné evoluci, resp. inovaci. Prostředkem pohybu vpřed jsou tudíž jednotlivá právní odvětví, jim se věnující odborná veřejnost, komunikace mezi odbornou veřejností, zejména legislativci, akademickou sférou, zástupci profesních

komor a zástupci aplikační praxe, včetně adresátů samých, a schopnost reagovat na potřeby, které z takové diskuse vyplynou. Jelikož se však tyto předpoklady dobrého zákonodárství v jednotlivých oblastech práva liší, je i podoba právního řádu z hlediska reálných potřeb společnosti nestejná. Čím hůře fungují ve vzájemné součinnosti, tím hlubší je zpravidla normativní deficit, tedy poměr mezi potřebou společnosti, podobou jejich vztahů a sociálněekonomické a technologické reality, a podobou právního řádu.

Jde-li o právní řád České republiky, konkrétně o právní úpravu pracovněprávních vztahů, nejen z hlediska technologických a společenských posunů v posledních zhruba deseti letech k žádné inovaci a žádoucímu posunu fakticky nedošlo. Možnosti a důsledky, které s sebou ve vztahu k výkonu závislé práce přinesly moderní technologie, jsou přitom zásadní a jednoznačně si odpovídající reakci žádají.

Změny pracovněprávní legislativy v České republice však, bohužel, v žádném případě nejsou prováděny systematicky a koncepčně. Jen málokdy jsou reakcí na volání a potřeby aplikační praxe. Za významnou příčinu tohoto stavu lze považovat nedostatečnou komunikaci, či možná spíše nedostatečné doprání sluchu zástupcům aplikační praxe a akademické sféry ze strany zejména zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky; jinak lze tento nedostatek taktéž pojmenovat jako nedostatečnou péči věnovanou ministerstvem při zpracování analýz potřebnosti právní úpravy.

Není tudíž překvapující, že legislativní pokusy posledních let z dílny Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky lze z převážné části hodnotit (minimálně) jako rozpačité.

Za všechny lze jmenovat dva.

Nezpochybnitelným aspirantem na prvé místo v pomyslné soutěži o nejméně potřebnou a nejméně racionální změnu právní úpravy posledních let je změna právní úpravy dovolené, která byla provedena zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Tato byla přijata, i když *de facto* nijak nereagovala na potřeby aplikační praxe a již od roku 2016, kdy se prvně objevila v materiálech Ministerstva práce a sociálních věcí, bylo poukazováno na její nedostatky; tyto nebyly od roku 2016 nijak korigovány a bezprostředně po zavedení právní úpravy do praxe se v plné šíři projevíly.

Vedle toho jde o právní úpravu sdíleného pracovního místa, která byla taktéž zavedena zákonem č. 285/2020 Sb. Jejím hlavním problémem spočívá v tom, že jen částečně respektuje principiální podklad, na němž je z hlediska teoretického vystavěn institut sdíleného pracovního místa.

Obdobně, tedy jako pochybnou, málo praktickou a nepotřebnou, lze z valné většiny hodnotit i aktuálně připravovanou novelu zákoníku práce, kterou

má dojít k transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnice 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.²

Bezmála po dvaceti letech od účinnosti zákoníku práce se potřeba komplexního zhodnocení přiléhavosti stávající právní úpravy pracovněprávní vztahů přímo nabízí.

Zjednodušeně řečeno lze uvažovat o:

- revizi institutů a pravidel, z nichž některé sice mohli být zavedeny s dobrým úmyslem, ale v praxi se neosvědčili, příp. s ohledem na změny v regulovaných vztazích a souvisejících aspektech již nejsou přiléhavé, příp. nejsou přiléhavé pro své pozdější legislativní pokřivení a odklonění se od původního smyslu a účelu, příp. nesrozumitelnosti textaci právního předpisu vůči adresátovi;
- revizi, příp. vypuštění pravidel, které byly do právního řádu zavedeny bez odpovídající analýzy potřebnosti a dopadů, resp. bez odpovídajícího hodnotového posouzení, a jejichž přínos je v konečném důsledku oproti výchozímu stavu, jímž je autonomie vůle, negativní;
- revizi pravidel a institutů dotčených judikaturou vysokých soudů, kde soudy dovozovaná pravidla nedávají dobrý smysl, příp. neobstojí při důsledném testu přiměřenosti, anebo kde judikaturou dovozované závěry vykazují významné nedostatky z hlediska právní jistoty (dovozovaná pravidla nemají nebo mají jen slabou oporu v textu normativního právního aktu);
- zavedení nových institutů odrážejících zavádění moderních technologií do pracovního i soukromého života, včetně zavedení nových flexibilních forem pro výkon závislé práce.

Příkladem lze v souvislosti s právě uvedeným jmenovat:

- význam dovětku „nepřihlíží se“, jde-li o jednostranné jednání směřující k rozvázání pracovního poměru a celkovou koncepci důsledků vad právních jednání v pracovněprávních vztazích;³
- právní úpravu konkurenční doložky a zákazu konkurence během doby trvání pracovního poměru;⁴

² V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. (ed.). *Pracovní právo 2022. Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy – v tisku.

³ V této souvislosti srov. MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285 – 289.

⁴ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Zákaz konkurence během doby trvání (nejen) pracovního poměru a jeho důsledky In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. *Concurrentia*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 55 – 62.

- právní úpravu pracovních poměrů na dobu určitou, konkrétně právní úpravu důsledků porušení pravidel o délce pracovního poměru na dobu určitou, či pravidel o opakování a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou;⁵
- komplexní právní úpravu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele;⁶
- zavedení nové flexibilní formy výkonu závislé práce na pomezí osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnance;⁷
- vyjasnění právní úpravy spravedlivého odměňování;⁸
- konkretizaci právní úpravy nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru;⁹
- vypuštění některých neopodstatněných zákonných zákazů dotýkajících se běžných institutů závazkového práva.¹⁰

2. Prostor pro sdílení odpovědnosti?

Stávající právní úprava pracovněprávních vztahů je v případě společné odpovědnosti striktně vystavěna na odpovědnosti dělené. To platí jak pro případ společné odpovědnosti více zaměstnanců, tak pro případ společné odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele, resp. zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Princip dělení odpovědnosti se při řešení praktických situací, zejména jde-li o odpovědnost za újmu, ukazují jako poměrně problematický. Nikoli výjimeč-

⁵ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let, in: SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA – *Mezinárodní internetový vědecký časopis zaměřený na právní otázky v interdisciplinárních súvislostiach*. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě. Trnava 2022, sv. 2., ročník X, s. 19 – 50.

⁶ Srov. MORÁVEK, J. Kapitola 25 – Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 542 – 560.

⁷ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice. In: BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ (eds.). *Pracovní právo v digitálnej dobe*. Olomouc: Leges, 2018, s. 41 – 54, či PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 234 – 247, PICHRT, BOHÁČ, ELISCHER, KOPECKÝ, MORÁVEK (eds.). *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 64 – 72.

⁸ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2020, sv. 20.

⁹ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdanlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285 – 289.

¹⁰ V kontextu zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance se například nezdá důvodné, aby pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec za zaměstnavatelem, nebylo možné postoupit na jiného, jak to zapovídá ust. § 346d odst. 4 ZPr. Podobný závěr lze v této souvislosti učinit k zakazu převzetí dluhu ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli jinou osobu, jak to zapovídá ust. § 346d odst. 5 ZP.

ně se totiž odhad míry „viny“ neshoduje s jejím pozdějším určením ze strany soudu. Tím se *de facto* každý případ společné odpovědnosti, ať již zaměstnance a zaměstnavatele, nebo zaměstnanců, stává tzv. složitým případem.

Solidární odpovědnost zaměstnanců zákonná úprava nepředpokládá. Nepřipouští ani možnost solidárních smluvních závazků zaměstnanců, když dle ust. § 346 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,¹¹ „zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně“.

Právní úprava odpovědnosti a její specifika odráží výchozí principiální základ pracovněprávních vztahů a tvoří přirozeně jeden z jejích základních pilířů. K úvahám o možných změnách je tudíž třeba přistupovat velice citlivě a uvážlivě.

V tomto kontextu shora uvedené nemá v žádném případě vyzníti jako volání po koncepční změně či po nějakém revolučním postupu v této oblasti. Jedná se primárně o podnět k úvahám, zda by nicméně přece jen v určitých oblastech nebylo možné o dílčích změnách, či jasnějších konturách a hranicích určení odpovědnosti tak, aby byla právní úprava více efektivní či lépe uplatnitelná, uvažovat.

Konkrétně lze zmínit dva momenty, u nichž lze takové úvahy vést.

Jednak se jedná o zde již zmíněnou právní úpravu sdíleného pracovního místa ve smyslu ust. § 317a ZPr.

Stávající právní úprava pro případ vzniku újmy na straně zaměstnavatele v důsledku výkonu práce zaměstnanců na sdíleném pracovním místě nezná žádnou odchylku od obecné právní úpravy odpovědnosti za újmu.

Za situace, kdy zaměstnavateli vznikne újma, ať již v důsledku neodvedení práce zaměstnanci na sdíleném pracovním místě, nebo například v důsledku poškození pracovního prostředku z jejich strany, je třeba zjišťovat míru zavinění každého z nich. Není přitom vyloučeno, že tuto se v odpovídající míře jistoty zjistit nepodaří. Stejně tak není vyloučeno, že odpovědný bude pouze jeden z nich, přičemž pokud bude porušení právní povinnosti, které bude příčinou vzniku újmy zaviněno pouze z nedbalosti, bude možnost náhrady újmy na straně zaměstnavatele podstatně omezena, neboť mu nebude svědčit více, než 4,5násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu.

Právě uvedené možné důsledky stávající podoby právní úpravy sdíleného pracovního místa jsou jedním z důvodů, proč se již od počátku jedná o mrtvě narozené dítě.¹²

¹¹ Dále jen „ZPr“.

¹² K tomuto srov. například MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2020, sv. 13 – 14, s. 488 – 494.

Řešení se přitom nabízí přinejmenším dvě.

Budťo zavedení solidární odpovědnosti zaměstnanců pracujících na sdíleném pracovním místě. Nebo zavedení obdobného způsobu náhrady újmy jako je tomu u společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách (viz ust. § 252 an. ZPr).

V obou případech a pro funkčnost sdíleného pracovního místa jako takového lze spolu s tím vidět jako nezbytný předpoklad dohodu o výkonu práce na sdíleném pracovním místě uzavíranou společně všemi zaměstnanci, kteří mají na sdíleném pracovním místě vykonávat práci, tedy razantní změnu oproti stávajícímu stavu, kdy dochází k uzavírání dohody pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bez účasti dalších zaměstnanců, kteří budou pracovní místo sdílet (zaměstnanec podle stávající právní úpravy vůbec nemusí vědět, s kým bude místo sdílet). Důvod takové změny je prostý, sdílení pracovního místa ve smyslu předmětného institutu může dobře fungovat, a lidé mohou být spravedlivě povinni ke společnému závazku stran úhrady újmy pouze tehdy, pokud je mezi nimi důvěra.

Druhým momentem je právní úprava výkonu práce na dálku.

Ve vztahu k výkonu práce na dálku, včetně výkonu práce z domova, je dlouhodobě jako problematická poukazována právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Konkrétně jde o to, že zákonná úprava v této souvislosti nezná žádný pardon, tzn. požaduje po zaměstnavateli fakticky nesplnitelné, tedy aby zajistil splnění všech předepsaných standardů i v místech, do nichž nemá právní podklad jakkoli zasahovat.

I zde se nabízí relativně prosté řešení zejména pro případy, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, resp. kdy si zaměstnanec určuje v rámci dohodnutých mezí (nejméně) místo a čas, kdy bude práci vykonávat. Je jím úvaha o sdílení odpovědnosti v tom smyslu, že k tíži zaměstnanec (ve smyslu újmy způsobené jeho osobě či újmy na jeho majetku), který bude zaměstnavatelem odpovídajícím způsobem v rozsahu stanoveném právními předpisy proškolen o možných rizicích, jejich prevenci atd., jdou vlivy a negativní důsledky odvislé od jeho volby v právě uvedeném smyslu (příp. v dalších věcech, kde mu právo volby náleží), kdežto k tíži zaměstnavatele jdou všechny ostatní negativní vlivy a důsledky.¹³

Taková právní úprava by z povahy věci musela být doplněna právní úpravou pojištění zaměstnance pro případ vzniku újmy.

¹³ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, 2021, sv. 2, s. 136 – 141.

3. Závěrečné poznámky

Že nemusí být ani právní úprava odpovědnosti v pracovněprávních vztazích navždy strnulá a trvalá nám nedávno ukázala právní úprava ochrany osobních údajů. Konkrétně čl. 82 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, z hlediska obecné právní úpravy pracovněprávních vztahů zcela netypicky předpokládá mj. právo zaměstnance na náhradu újmy způsobené zpracováním osobních údajů nikoli jen vůči správci osobních údajů (zaměstnavateli), ale i vůči zpracovateli osobních údajů (například bezpečností agentuře, externímu poskytovateli personálních služeb, či služeb mzdové účtárny atd.); závazek správce a zpracovatele je v základu solidární.

Byť jde o dílčí narušení dosavadního *statuts quo*, jelikož je důsledkem z jistého hlediska posílení postavení zaměstnance, s ohledem na soulad se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance je taková změna přijatelná.

To stejné ovšem nelze říci o úvahách směřujících k dovození přímé odpovědnosti zaměstnance za újmu způsobenou třetí straně při výkonu práce s odkazem na ust. § 2914 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, které však Nejvyšší soud České republiky v nedávné době správně odmítl (viz Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 25 Cdo 1029/2021-35).

Změny právní úpravy musí být vždy dělány citlivě, po důkladné analýze a promyšlení všech možných důsledků. V legislativě není prostor pro neuvážlivé pokusy a revoluce vedené osobními ambicemi či citovým vzednutím. Promyšlení řešení, analýza potřebnosti a analýza důsledků však v žádném případě neznamena pasivitu a apatii. Právě naopak. I ze zde uvedeného je zjevné, že je třeba věci začít aktivně řešit. V opačném případě se nelze vyhnout úvahám o stále se blížícím Rubikonu, jehož překročení znamená neodvratnou cestu k nepoužitelným pravidlům z důvodu neaktuálnosti, zastaralosti a neefektivitě v kontextu skutečných potřeb společnosti, tedy ke stavu, kdy formální pravidla fakticky nebudou většinou respektována a ztratí tak *de facto* povahu práva.¹⁴

¹⁴ Srov. MORÁVEK, J. *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde, 2013, s. 104.

LITERATURA:

1. MORÁVEK, J. Zákaz konkurence během doby trvání (nejen) pracovního poměru a jeho důsledky. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. *Concurrentia*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 55 – 62.
2. MORÁVEK, J. (ed.). *Pracovní právo 2022. Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy – v tisku.
3. MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285 – 289.
4. MORÁVEK, J. Kapitola 25 – Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 542 – 560.
5. MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2020, sv. 20.
6. MORÁVEK, J. *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde, 2013, s. 104.
7. MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, 2020, sv. 13 – 14, s. 488 – 494.
8. MORÁVEK, J. Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let. In: *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA – Medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach*. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě. Trnava 2022, sv. 2., ročník X, s. 19 – 50.
9. MORÁVEK, J. Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice. In: BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Olomouc: Leges, 2018, s. 41 – 54.
10. MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky. Sv. 2. 2021.
11. PICHRT, BOHÁČ, ELISCHER, KOPECKÝ, MORÁVEK (eds.). *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 64 – 72.
12. PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 234 – 247.

**PODMIENKY VZNIKU NÁHRADY MZDY
U ZAMESTNANCA PRI NEPLATNOM SKONČENÍ
PRACOVNÉHO POMERU
SO ZÁSTUPCOM ZAMESTNANCOV**

**CONDITIONS FOR COMPENSATION OF WAGES
FOR AN EMPLOYEE IN CASE OF INVALID TERMINATION
OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP
WITH THE EMPLOYEE'S REPRESENTATIVE**

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Faculty of Law, Matej Bel University in Banská Bystrica

Abstrakt: Vedecký príspevok sa zaoberá špecifickou situáciou sporného vzniku nároku zamestnanca na poskytnutie náhrady mzdy v prípade, ak je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce a prišlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa počas tohto obdobia. Predmetom odborného výkladu je tak možný posun interpretácie náhrady mzdy zamestnanca ako odškodnenia za neplatné skončenie pracovného pomeru a prípadná dualita existencie poskytnutia náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ak zamestnancovi ani po právoplatnom rozhodnutí o neplatnom skončení pracovného pomeru, zamestnancovi naďalej neprideľuje prácu.

Kľúčové slová: Neplatné skončenie pracovného pomeru, výkon funkcie v odborovom orgáne, náhrada mzdy, prekážka v práci na strane zamestnávateľa.

Abstract: The scientific contribution deals with the specific situation of the questionable emergence of the employee's right to the provision of wage compensation in the event that he is released for a long time to perform a function in a trade union body according to § 136 par. 3 of the Labor Code and there was an invalid termination of employment by the employer during this period. The subject of the professional interpretation is thus a possible shift in the interpretation of the employee's wage compensation as compensation for the invalid termination of the employment relationship and the possible duality of the existence of the provision of wage compensation due to the invalid termination of the employment relationship and wage compensation in the event of an obstacle to work on the part of the employer, if the employee even after a valid decision on the invalid termination of the employment relationship, does not continue to assign work to the employee.

Key words: Invalid termination of employment, performance of a function in a trade union body, compensation of wages, obstacle to work on the part of the employer.

Úvod alebo k spornému nároku zamestnanca

Predkladaný vedecký príspevok sa zaoberá špecifickou situáciou skončenia pracovného pomeru zamestnanca, ktorý bol v čase skončenia pracovného

pomeru dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne na základe dodatku k jeho pracovnej zmluve bez náhrady mzdy podľa § 136 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZP“), pričom po rozhodnutí o neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany súdu vznikol právny spor o prípadné poskytnutie náhrady mzdy zamestnanca za toto obdobie uplatňovania prekážky v práci na jeho strane. Zamestnanec sa totiž domnieval, že ak neexistuje dohoda v kolektívnej zmluve o podmienkach tohto uvoľnenia podľa § 136 ods. 3 ZP, hoci v samotnej pracovnej zmluve je dohodnuté, že pracovné voľno sa bude realizovať bez náhrady mzdy, patrí mu od zamestnávateľa náhrada mzdy pri uplatnení prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.¹ Kľúčovým momentom pre právne posúdenie vzniku nároku žalobcu na náhradu mzdy podľa § 79 a nasl. ZP pri neplatne skončenom pracovnom pomere zo strany zamestnávateľa je posúdenie, či prišlo ku vzniku nároku na poskytnutie náhrady mzdy ako ekvivalentu ušlej mzdy zamestnanca za vykonanú prácu, ktorú nemohol vykonávať z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru má totiž zamestnancovi kompenzovať nesplnenie si povinnosti zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu počas trvania jeho pracovného pomeru v súlade s jeho pracovnou zmluvou.² *„Náhrada mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce má charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce neumožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy.“*³ Určitým právnym základom pre zamestnanca môže byť právna veta z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR s označením 3 Cdo/36/2019, ktorá by mohla potvrdzovať jeho nárok v zmysle nároku na náhradu mzdy ako paušálneho plnenia za samotné neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, treba však uvedenú právnu vetu vnímať v kontexte, v ktorom ju súd vyslovil v zmysle nižšie uvedeného. Celá citácia súdneho rozhodnutia znie tak, ako je vnímaná prostredníctvom ustálenej súdnej praxe, t. j. že náhrada mzdy svedčí tomu zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa jeho pracovnej zmluvy. *„Ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer okamžite a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ*

¹ Porovnaj R 5/1974.

² Porovnaj R 51/1975.

³ Rozsudok Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 4 CoPr 10/2015.

*je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. Táto náhrada mu patrí vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, keď skončí pracovný pomer. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom.*⁴

Náhrada mzdy zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru ako satisfakcia zamestnanca síce v uvedenom prípade nemala charakter ekvivalentu mzdy (na ktorý sa odvolávame vyššie), na ktorú sa zaviazal zamestnanec podľa pracovnej zmluvy, ale súd ju vyslovil pri rozhodovaní otázky,⁵ či sa súdy nižšieho stupňa odklonili od ustálenej praxe pri priznávaní náhrady mzdy v zmysle uvedených podmienok, keď aplikovali nesprávne rozhodnutie R 57/1968 „náhrada mzdy sa môže pracovníkovi priznať iba vtedy, ak je splatná v čase vydania súdneho rozhodnutia, nemožno ju v zásade priznať ako opakujúcu sa dávku do budúcnosti“. Súdy nižšieho stupňa priznali žalobcovi v tomto prípade nárok na náhradu mzdy, ktorá bola nesplatná, keďže neuplynula maximálna doba, po ktorú bolo možno náhradu mzdy zamestnancovi priznať. Výrok Najvyššieho súdu SR tak nesmeroval k popretiu účelu náhrady mzdy za dobu nepridelovania práce zamestnancom a nemal v úmysle odkloniť sa od záveru, že náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nesmeruje k ekvivalentu ušlej mzdy, ale tento výrok vyslovil výlučne v súvislosti s rozsahom priznanej náhrady mzdy za obdobie, počas ktorého si zamestnávateľ neplnil svoju povinnosť a neprideloval zamestnancovi prácu podľa jeho pracovnej zmluvy. Ak by sme pristupovali k uvedenému súdnemu rozhodnutiu bez kontextu, postačilo by žalovanému využiť len prvú a druhú vetu citácie bodu 26 na preukázanie potvrdenia ustálenej súdnej praxe. Výrokom o satisfakcii sa snažil súd len objasniť, prečo v konečnom dôsledku vyhovel dovolaniu žalobcovi pri nesprávnom postupe súdov nižšieho stupňa.

Analogicky by sa však dal využiť aj právny záver súdu o nemožnosti/neschopnosti zamestnanca vykonávať prácu pre zamestnávateľa s právnym následkom absencie vzniku právneho nároku na poskytnutie náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Rozsudky (R 90/1970, R 85/2004/I/ČR) uvádzajú, že „ak zamestnanec nie je schopný alebo ochotný vykonávať prácu

⁴ Porovnaj bod 26 rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo/36/2019.

⁵ BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 78.

pridelení podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na náhradu mzdy“ (napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti). Prípadný vznik náhrady mzdy u zamestnanca podľa § 79 ods. 1 ZP tak nie je odvodený od trvania pracovného pomeru bez ohľadu na obsah pracovných podmienok, ale je odvodený ako násobok počtu mesiacov, počas ktorých nemohol zamestnanec z dôvodu porušenia povinnosti zo strany zamestnávateľa túto prácu vykonávať, lebo mu ju zamestnávateľ neprideloval s odkazom na relevanciu existencie oznámenia zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V tomto zmysle si však dovoľujeme dať do pozornosti, že „oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nahrádza žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru len v tom prípade, ak žalobca v podanej žalobe uplatnil nielen neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale aj požiadavku na náhradu mzdy“ (porovnaj R 24/1996/ČR alebo porovnaj 1 Cdo/180/2009/NS SR).

Dualita náhrady mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP a § 142 ods. 3 ZP

Uplatnenie prekážky v práci podľa § 142 ods. 3 ZP je z povahy veci vylúčené, a to nielen vzhľadom k existencii právnej úpravy *lex specialis*, ale aj vo vzťahu k už predchádzajúcemu uplatneniu prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 3 ZP. Viaceré súčasné i staršie súdne rozhodnutia uvádzajú, že „osobitná úprava nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie (zamestnávateľa), pokiaľ ide o nároky pracovníka (zamestnanca), prípadne náhradu škody, pokiaľ ide o nároky organizácie (zamestnávateľa)“ (porovnaj R 10/1969, R 44/1984). **„Pokiaľ zamestnávateľ po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru neprideluje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce zakladá zamestnancovi nárok na náhradu mzdy, ak nemohol vykonávať prácu z iných dôvodov než pre prestoj, pre nepriaznivé poveternostné vplyvy alebo z iných vážnych prevádzkových dôvodov a dôvod (príčina) nemožnosti zamestnanca vykonávať prácu je daný na strane zamestnávateľa. Náhrada mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce má charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce neumožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy.“**⁶

⁶ Rozhodnutie Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 4 CoPr 10/2015.

Hmotnoprávnym predpokladom na uplatnenie prekážky v práci na strane zamestnávateľa vo vzťahu k obdobiu po právoplatnom rozhodnutí súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru je skutočnosť, že zamestnávateľ opätovne porušuje povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu podľa jeho pracovnej zmluvy. V konkrétnom prípade veci samej, v období pred a aj po právoplatnom rozhodnutí súdu v zmysle vyššie uvedeného zamestnancovi nemohol v súlade s dohodnutým právnym stavom pracovných podmienok zamestnanca, mu prideľovať prácu, keďže ten bol dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa. Vznik prekážky v práci na strane zamestnávateľa teda je vylúčený už len z povahy veci nenaplnenia hmotnoprávneho predpokladu na vznik prekážky v práci na strane zamestnávateľa v súlade s právnymi závermi uvádzaných súdnych rozhodnutí.

Súčasne však vznik prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP vylučuje princíp priority medzi uplatnením prekážky v práci, t. j. ZP vychádza z hmotnoprávneho predpokladu uplatnenie suspenzie pracovného výkonu zamestnanca v okamihu, ak má zamestnanec vykonávať pre zamestnávateľa prácu a z právne aprobovaného dôvodu uvádzaného v § 136 a násl. ZP, túto prácu vykonávať nemôže, na základe predchádzajúceho prejavu slobodnej vôle zmluvných strán. Uplatnenie prekážky v práci v okamihu, ak zamestnanec už jednu prekážku v práci uplatňuje, je vylúčené, keďže nedochádza k naplneniu hmotnoprávneho predpokladu prekážok v práci v zmysle ich účelu a definície v ZP, t. j. že by sa mal prerušiť výkon práce (tento dej totiž už nastáva). Zmluvné strany sa rozhodli v dodatku k pracovnej zmluve vyjadriť slobodnú vôľu o uplatnení prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 3 ZP s vedomím, že suspenzia pracovného výkonu zamestnanca nastane dlhodobo a uplatní sa bez náhrady mzdy zamestnanca. V zmysle vyššie uvádzaných písomných i ústnych vyjadrení sám žalobca deklaroval, a v tomto bol dobromyseľný, že sa takéto uplatnenie prekážky v práci neviaže na žiadnu inú skutočnosť, ako je jeho výkon činnosti zástupcu zamestnancov a že prípadná zmena tohto právneho stavu je možná výlučne z dôvodu skončenia tejto funkcie a následnej reintegrácie do pracovného procesu podľa § 157 ods. 3 ZP. V tomto ohľade preto musíme zohľadniť aj ich vlastnú vôľu podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR,⁷ v ktorom sa uvádza, že „Ustanovenie § 35 ods. 2 OZ predpokladá, že o obsahu právneho úkonu môže vzniknúť pochybnosť z hľadiska jeho určitosti alebo zrozumiteľnosti a pre taký prípad formuluje výkladové

⁷ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. z 31. júla 2012 a rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 81/2011.

pravidlá, ktoré ukladajú súdu, aby tieto pochybnosti odstránil výkladom založeným na tom, že okrem jazykového vyjadrenia právneho úkonu vyjadreného slovné (nie teda konkludentne podľa § 35 ods. 3 Občianskeho zákonníka), **podrobí skúmaniu i vôľu (úmysel) konajúcich osôb**. Jazykové vyjadrenie právneho úkonu zachytené v zmluve, musí byť preto najprv vykladané prostriedkami gramatickými (z hľadiska možného významu jednotlivých použitých pojmov), logickými (z hľadiska nadväznosti použitých pojmov), či systematickými (z hľadiska zaradenia pojmov v štruktúre celého právneho úkonu). Okrem toho súd na základe vykonaného dokazovania posúdi, aká bola skutočná vôľa strán v čase uzatvárania zmluvy. Podmienkou pre to, aby mohol prihliadnuť k vôli účastníkov je, aby nebola v rozpore s tým, čo vyplýva z jazykového vyjadrenia úkonu. Výkladom tak možno zisťovať iba obsah právneho úkonu, nemožno ním prejav vôle dopĺňovať. Takto musí súd postupovať súd aj v prípadoch, ak interpretujú účastníci vo svojich prednesoch alebo výpovediach v priebehu konania zmluvné dojednanie odlišným spôsobom. **Takáto situácia neznamena, že právny úkon vyložiť nemožno, lebo záujmy a postoje účastníkov priebehu súdneho konania už nemusia zodpovedať ich pôvodnej vôli, ktorú prejavili pri právnom úkone. Interpretácia obsahu právneho úkonu súdom podľa § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka nemôže byť považovaná za nahradenie, prípadne zmenu už urobených prejavov vôle, keďže použitie zákonných výkladových pravidiel smeruje iba k tomu, aby obsah právneho úkonu vyjadreného slovami, ktorý urobili účastníci o vzájomnej dohode, bol vyložený v súlade so stavom, ktorý existoval v čase ich zmluvného dojednávania.**

V predmetnom prípade však takáto situácia nenastala a nič na zmene právneho stavu nespôsobilo ani právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, keďže právny základ uplatnenia prekážky v práci podľa § 136 ods. 3 ZP je rovnaký, a to je zmluvne dohodnutá pracovná podmienka v dodatku k pracovnej zmluve zamestnanca (dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne podľa § 136 ods. 3 ZP). Musíme si byť vedomí, že na základe zmluvného dojednávania v pracovnej zmluve, zamestnávateľ nemohol prideľovať zamestnancovi prácu, keďže sa u neho uplatňovala prekážka v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 3 ZP⁸ a že zamestnávateľ od neho nemôže vyžadovať výkon práce počas tohto obdobia a dispozičné oprávnenie zamestnávateľa sa prejaví až v okamihu skončenia dlhodobého uvoľnenia zamestnanca pri zániku dôvodu uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne.

⁸ ŠVEC, M. et al. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. II. zväzok*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 445.

Objektívne vzaté, jediným príkladom tzv. „prebývania“ už uplatnenej suspenzie pracovného výkonu, je použitie analógie § 112 ods. 2 ZP v súvislosti s čerpaním dovolenky na dobu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz a na obdobie, počas ktorého zamestnanec čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku. Ak by sme aj využili analógiu legis, teoreticky by neuplatnenie prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 3 ZP prichádzalo do úvahy len na obdobie týchto uvádzaných príkladov prekážok v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 1 a nasl. ZP, v ostatných prípadoch sa uplatňuje zmluvné dojednanie v dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu, keďže aj § 112 ods. 2 posledná veta umožňuje uplatnenie iných prekážok v práci len na žiadosť zamestnanca.⁹

V rámci predmetného právneho výkladu treba spomenúť dve súdne rozhodnutia, ktoré, hoci v rozpore so zaužívanou právnou praxou, povyšujú dohodu v pracovnej zmluve o uplatnení prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 3 ZP, nad potrebuje existencie dohody v kolektívnej zmluve, ktorú vyžaduje ustanovenie § 136 ods. 3 ZP. V bode 21 rozsudku OS Ružomberok konštatuje, že *„Pokiaľ si teda zmluvné strany Dodatkom č. 4 dohodli uvoľnenie zamestnanca na výkon odborovej funkcie, týmto dodatkom č. 4 sú obe zmluvné strany viazané, bez ohľadu na to, či trvá/netrvá dohoda o uvoľňovaní, naopak platnosť dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu je potrebné viazať (keď predmetom dodatku č. 4 je práve uvoľnenie na výkon odborovej funkcie) na existenciu tohto dôvodu (žalobca je funkcionár v odborovom orgáne ZO OZ KOVO)“*.¹⁰ Takýto právny výklad neexistencie podmienenosti dodatku k pracovnej zmluve a potreby existencie kolektívnej zmluvy potvrdzuje aj Krajský súd v Žiline¹¹ v bode 21, keď uvádza: *„odvolací súd podrobne preskúmal všetky rozhodujúce otázky, ktoré boli vznesené a zásadne sa stotožnil s pre rozhodnutie podstatnými skutkovými a právnymi závermi, na ktorých svoje rozhodnutie v časti I výroku (ktorým žalobe vyhovel) súd prevej inštancie založil.“* Je nevyhnutné dať do pozornosti aj bod 37 rozsudku citovaného rozhodnutia Krajského súdu v Žiline, v ktorom konštatuje, že *„v danom prípade mal totiž žalovaný povinnosť v zmysle dohody, ktorá bola súčasťou kolektívnej zmluvy uvoľniť žalobcu podľa ust. § 136 ods. 3 ZP na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiaceho u žalovaného, čo bolo napokon v individuálnom vzťahu medzi žalobcom a žalovaným inkorporované v dodatku č.*

⁹ KOTIRA, P. – MÉSZÁROS, P. Právo na čerpanie dovolenky v judikatúre ESD. In: *Právni rozpravy* 2011. Hradec Králové: Magnanimitas, 2011, s. 222 – 231.

¹⁰ Rozhodnutie Okresný súd Ružomberok, sp. zn. 5 Cpr/20/2019.

¹¹ Rozhodnutie Krajský súd v Žiline, sp. zn. 6 Copr/1/2021.

4 k pracovnej zmluve žalobcu“.¹² Rovnako upozorňujeme na kontext bodu 25 rozsudku krajského súdu konkretizovaný v bode 6 a 10 tohto rozsudku, keď krajský súd chronologicky popisuje súvis medzi uzatvorením dodatku k pracovnej zmluve po uskutočnených voľbách do orgánov odborovej organizácie, vznikom záväzku uvoľniť určitý počet zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne: „Dodatok č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu bol uzavretý v nadväznosti na prebiehajúce jednanie medzi ZO OZ KOVO KIA Žilina a zamestnávateľom ohľadne uvoľňovania zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa. Výsledkom týchto rokovaní bola dohoda o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa zo dňa 29.05.2013, pričom v zmysle bodu 2.1 uvedenej dohody sa zamestnávateľ zaviazal, že uvoľní jedného člena príslušného odborového orgánu na výkon funkcie v odborovom orgáne. Išlo o záväzok zamestnávateľa vo všeobecnej rovine bez konkretizácie zamestnanca – člena odborového orgánu, ktorý by mal byť uvoľňovaný na výkon predmetnej funkcie. Dodatok č. 4 k pracovnej zmluve zo dňa 29.03.2013 v podstate individualizoval osobu zamestnanca – žalobcu ako predsedu výboru na výkon funkcie, ktorý bude dlhodobo uvoľňovaný. Uvedený dodatok považoval súd proej inštancie za samostatný úkon, ktorý nie je a ani nemôže byť závislý od dohody o uvoľňovaní zamestnancov, keď dodatok č. 4 k pracovnej zmluve je dvojstranný právny úkon medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorým sa upravujú vzájomné práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, pričom s poukazom na ust. § 54 ZP je zmena pracovnej zmluvy možná len na základe dohody oboch zmluvných strán“ (bod 6), alebo „V nadväznosti na predmetnú dohodu o uvoľňovaní bola upravená i pracovná zmluva žalobcu, a to dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve, ktorým dodatkom sa zamestnávateľ zaviazal uvoľniť zamestnanca v súlade s ust. § 136 ods. 3 ZP dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa. Dodatok č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu nadobudol účinnosť dňom 01.06.2013 a jednalo sa o zmenu pracovnej zmluvy, ktorá zmena s poukazom na ust. § 54 ZP 7 6CoPr/1/2021 bola možná len za základe dohody oboch zmluvných strán. Pokiaľ si teda zmluvné strany dodatkom č. 4 dohodli uvoľnenie zamestnanca na výkon odborovej funkcie, týmto dodatkom boli obe zmluvné strany viazané, bez ohľadu na to, či (ne)trvá Dohoda o uvoľňovaní, naopak platnosť dodatku č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu bolo potrebné viazať na existenciu tohto dôvodu (žalobca je funkcionár v odborovom orgáne ZO OZ KOVO). Bolo povinnosťou zamestnávateľa rešpektovať jeho dlhodobé uvoľňovanie na výkon odborovej funkcie. Pokiaľ zanikne dôvod uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa, zamestnávateľ opätovne zaradi uvoľneného zamestnanca na vykonávanie dohodnutej pracovnej činnosti. Podľa

¹² Rozhodnutie Krajský súd v Žiline, sp. zn. 6 Copr/1/2021.

názoru súdu prvej inštancie v danom prípade nedošlo k ukončeniu platnosti dodatku č. 4 k pracovnej zmluve a ani v nadväznosti na ďalšie úkony v súvislosti s vypovedaním Dohody o uvoľňovaní sa tento dodatok č. 4 ku pracovnej zmluve žalobcu nestal neúčinný. Dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve žalobcu si zmluvné strany upravili a konkretizovali uvoľnenie konkrétného zamestnanca, teda žalobcu v súlade s ust. § 136 ods. 3 ZP na výkon funkcie v odborovom orgáne a jednalo sa o prekážku v práci z dôvodov všeobecného záujmu, keď zamestnanec má zákonný nárok na dlhodobé uvoľnenie a po skončení výkonu odborovej funkcie zamestnávateľ v zmysle ust. § 157 ZP je povinný ho zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Dočasne dlhodobo uvoľnenému zamestnancovi sa zachováva pracovný pomer, tento spočíva a po skončení odborovej funkcie má zamestnanec právo na opätovné zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko“ (bod 10).¹³

Záver

Obe citované rozhodnutia okresného a krajského súdu potvrdzujú samostatný charakter oboch právnych úkonov (teda dohody v pracovnej zmluve o uvoľnení zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne a dohody v kolektívnej zmluve na podmienkach tohto uvoľnenia podľa § 136 ods. 3 ZP). To, či prišlo k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy s odlišným právnymi režimom uvoľňovania zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne, či na činnosť pre odborovú organizáciu a že v tejto novej dohode nebol zohľadnený právny status zamestnanca, ktorý má takéto uvoľnenie dohodnuté aj v pracovnej zmluve, je vzhľadom na jeho samostatnú úpravu právneho režimu uvoľnenia a podmienok uvoľnenia podľa § 136 ods. 3 ZP, bezpredmetné. A nemôže preto z tohto dôvodu vzniknúť ani prekážka v práci na strane zamestnávateľa, keďže tzv. automatický zánik dodatku k pracovnej zmluve z dôvodu absencie dohody v kolektívnej zmluve nastať nemôže, rovnako ako sa nemôže ani obnoviť povinnosť zamestnávateľa podľa § 47 ods. 1 ZP prideľovať prácu. Navyše, ak by sme aj pripustili hypotetickú možnosť automatického zániku dodatku k pracovnej zmluve zamestnanca len z dôvodu, že odborová organizácia a zamestnávateľ neuzatvorili kolektívnu zmluvu alebo ju uzatvorili spôsobom, ktorý nerecipoval charakter právneho postavenia dotknutého zamestnanca, muselo by sa postupovať obligatórne podľa § 157 ods. 3 ZP, teda v zmysle osobitného ustanovenia *lex specialis* pri reintegrácii zamestnanca do pracovného procesu zamestnávateľa, nie všeobecné

¹³ Rozhodnutie Krajský súd v Žiline, sp. zn. 6 Copr/1/2021.

ustanovenie § 47 ods. 1 ZP, keďže § 47 ZP sa z hľadiska svojho účelu i formulácie na prípad žalobcu nedá uplatniť. V prípade žalobcu totiž nevzniká nový pracovný pomer, v rámci ktorého sa vymedzuje jeho obsah definíciou práv a povinností zamestnanca i zamestnávateľa podľa § 47 ods. 1 a ods. ZP, ale obnovuje sa spočívajúci obsah pracovného pomeru podľa osobitnej situácie, ktorá nastala u žalobcu (teda skončenie uplatňovania prekážky v práci na jeho strane podľa § 136 ods. 3 ZP), teda sa musí uplatniť § 157 ods. 3 ZP, ktorá má úplne inú štruktúru povinností zamestnávateľa (posúdiť existenciu pôvodného pracoviska a práce, posúdiť obsah pracovnej zmluvy vo vzťahu k prípadnému inému zaradeniu a pod).

V uvedenom zmysle by bolo možné dať do pozornosti aj právne závery vecne podobného súdneho rozhodnutia. „Nakoľko súd dospel k záveru, že kolektívnu zmluvu, v znení jej dodatkov, uzatvorenú medzi odborovým zväzom a žalovaným, nebolo možné vypovedať jednostranným úkonom žalovaného, nedošlo ani k zániku Dodatku č. 5 k pracovnej zmluve žalobcu, **nakoľko podľa ust. § 54 ZP zmena pracovnej zmluvy je možná len na základe dohody oboch zmluvných strán. Jedná sa o dvojstranný záväzkovoprávny vzťah a pracovná zmluva zmenená jednotlivými dodatkami je platná až dokým nedôjde k dohode o jej zmene nasledovným dodatkom. Okrem prípadov podľa ust. v § 55 ZP, čo v tomto prípade nebolo preukázané.**“¹⁴ V uvedenom zmysle je preto explicitne vyjadrené, že zmena pracovnej zmluvy¹⁵ žalobcu je možná len na základe uplatnenia § 54 ZP a žiadna iná možnosť automatického zániku dojednaného obsahu v pracovnej zmluve alebo jej dodatkoch nie je možná. To nielen v súvislosti s využitím res iudicata, ale aj vo vzťahu k podanej žalobe a tvrdení o uplatnení prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP v spojení s § 47 ods. 1 ZP.

LITERATÚRA:

1. BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 416 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
2. BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2019. 664 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
3. FILO, J. a kol. *Československé socialistické právo*. Bratislava: Obzor, 1991, 624 s. ISBN 65-037-81
4. KRIŽAN, V. Obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. In: *Právna politika a legislatíva. Zmluvná autonómia v súkromnom/pracovnom práve*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2020, s. 32 – 44. ISBN 978-80-571-0308-0.

¹⁴ Rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok, sp. zn. 10 Cpr/20/2019.

¹⁵ KRIŽAN, V. Obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. In: *Právna politika a legislatíva. Zmluvná autonómia v súkromnom/pracovnom práve*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2020, s. 32 – 44.

5. KOTIRA, P. – MÉSZÁROS, P. Právo na čerpanie dovolenky v judikatúre ESD. In: *Právní rozpravy 2011*. Hradec Králové: Magnanimitas, 2011, s. 222 – 231. ISBN 978-80-904877-0-3.
6. OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. Interný predpis zamestnávateľa – prameň pracovného práva? In: *Fontes iuris. Pocta prof. JUDr. Jozefovi Prusákovi*, CSc. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2017, 276 s. ISBN 978-83-8111-016-7.
7. RAK, P. 2021. Interné smernice. In: *Právne rozpravy on-screen 3*. [elektronický dokument]: *sekcia súkromného práva*. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici Belianum, 2021, s. 187 – 194. ISBN 978-80-557-1933-7
8. RAK, P. – ČIEFOVÁ, M. Právne a lingvistické špecifiká pracovnej zmluvy v kontexte vývoja pracovného trhu. In: *Medzinárodné vzťahy 2021: Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky: zborník vedeckých prác z 22. medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKO-NÓM EU v Bratislave, 2021, s. 595 – 603. ISSN 2585-9412. ISBN 978-80-225-4904-2
9. ŠVEC, M. et al. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. II. zväzok*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, 734 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
10. ŽULOVÁ, J. *Výber zamestnancov: právne úskalía obsadzovania pracovných miest*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021, 120 s. ISBN 978-80-571-0324-0.
11. ŽULOVÁ, J. – MINČÍČOVÁ, M. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. 1. vyd. (*Assessment of medical and mental fitness for work (in the conditions of the Slovak Republic)*). 1st ed.) Praha: Nakladatelství Leges, 2021, 116 s. ISBN 987-80-75025180.

POSTAVENIE ZAMESTNANCA V SOCIÁLNO-POISŤOVACÍCH PRÁVNÝCH VZŤAHOCH

STATUS OF THE EMPLOYEE IN SOCIAL INSURANCE LEGAL RELATIONS

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.

Univerzita Komenského v Bratislave,
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta
Comenius University in Bratislava, Faculty of Law,
Department of labour Law and Social Security Law

Abstrakt: Z hľadiska sociálnej ochrany osobitné postavenie má poisťovací systém, ktorý možno považovať ako jednu z najdôležitejších súčastí sociálneho zabezpečenia. V rámci týchto vzťahov vystupuje aj fyzická osoba v právnom postavení zamestnanca. Z hľadiska legislatívneho vývoja sa pojem zamestnanca ako poistnej kategórie postupne upravoval a odrážal preferenčnú voľbu zákonodarcu smerujúcu k zabezpečeniu sociálnej ochrany v prípade nepriaznivých sociálnych situácií. Súčasná právna úprava vymedzuje pojem zamestnanca extenzívnou formou. Zamestnanec má osobitné postavenie v rámci osobného rozsahu sociálneho poistenia.

Kľúčové slová: zamestnanec, sociálne poistenie, osobný rozsah sociálneho poistenia

Abstract: From the point of view of social protection, the insurance system has a special status, which can be considered as one of the most important parts of social security. Within these relationships, a natural person also acts in the legal capacity of an employee. From the point of view of legislative development, the concept of employee as an insurance category was gradually adjusted and reflected the preferential choice of the legislator aimed at ensuring social protection in case of adverse social situations. Current legislation defines the concept of employee in an extensive form. The employee has a special status within the personal scope of social insurance.

Key words: employee, social insurance, personal scope of social insurance

1. Úvod

Problematika sociálnych práv sa realizuje prostredníctvom sociálnej ochrany. Pojem sociálna ochrana je pomerne novým pojmom, zatiaľ teoreticky ešte nie presne vymedzeným. Viacerí autori uznávajú významovú mnohostrannosť tohto pojmu, pričom situáciu sťažuje terminologická nejednotnosť a otvorené otázky vzťahov medzi používanými pojmami sociálna bezpečnosť – sociálne zabezpečenie – sociálna ochrana. Možno konštatovať, že v súčasnom období sa hľadá obsah pojmu sociálna ochrana, aj keď s najväčšou pravdepodobnosťou, rovnako ako pojem „sociálna politika“ alebo pojem „právo sociálneho zabezpečenia“, nebude presne vymedzený, a to pre

rozdielne politické, ekonomické, teritoriálne, demografické a ďalšie faktory. Z teoretického hľadiska už aj v súčasnosti však možno sociálnu ochranu vymedziť ako prostriedok garancie a realizácie sociálnych práv.

V rámci sociálnej ochrany osobitné postavenie má poisťovací systém, ktorý možno považovať ako jednu z najdôležitejších súčastí sociálneho zabezpečenia. Ďalšie systémy práva sociálneho zabezpečenia – systém štátnej sociálnej podpory a systém sociálnej pomoci – tento systém dopĺňajú, resp. vyplňajú „medzery“ v sociálnom zabezpečení. Primárne postavenie poisťovacieho systému sa viaže predovšetkým na osobný a vecný rozsah sociálneho zabezpečenia, a aj keď je to z hľadiska zabezpečenia fyzických osôb najmä pri nepriaznivých sociálnych udalostiach, sociálno-právna ochrana je spojená aj s príjemnou udalosťou – narodením dieťaťa. „Rodina je z dôvodu starostlivosti o dieťa často zabezpečená len jedným pracovným príjmom, a preto túto situáciu pomáha zmierňovať poskytovanie dávok, resp. príspevkov sociálneho zabezpečenia, ktoré sú dôležitým zdrojom príjmov najmä pre rodiny v rannom veku dieťaťa.“¹

V zmysle Dohovoru MOP č. 102 sociálnymi udalosťami v oblasti sociálneho zabezpečenia sú: choroba (dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu alebo úraz, dočasná pracovná neschopnosť pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania), tehotenstvo, pôrod, materstvo, nezamestnanosť, staroba, starostlivosť o deti, invalidita (dlhodobá nepriaznivý zdravotný stav), strata prostriedkov na živobytie. Pokiaľ ide o slovenskú právnu úpravu, v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov sociálnymi udalosťami je dočasná pracovná neschopnosť, potreba ošetrovať fyzickú osobu, tehotenstvo a materstvo, invalidita, strata živiteľa rodiny, nezaopatrenosť dieťaťa, dosiahnutie určitého veku, nezamestnanosť, insolventnosť zamestnávateľa, pracovný úraz, choroba z povolania. Ide o poistný vzťah, kde je väčšia miera spoluúčasti oprávnenej osoby, t. j. poistenca, pri realizácii práv a povinností, ako v právnych vzťahoch, kde sa uplatňuje zabezpečovací princíp (systém štátnej sociálnej podpory a systém sociálnej pomoci). Možno konštatovať, že „poistný vzťah z teleologického hľadiska predstavuje jeden z prostriedkov smerujúcich k zabezpečeniu, či ochrane fyzickej osoby pred (nepriaznivými) následkami definovaných sociálnych udalostí prostredníctvom (zákonom vynucovanej skupinovej či kolektívnej) finančnej spoluúčasti poistenca a ďalších zainteresovaných subjektov (napr. zamestnávateľský subjekt či štát)“.²

¹ TRELOVÁ, S. Leave of parents with employee status in the context of european legislation. In: *AD ALTA – Journal of interdisciplinary research*. Vol. 11, Issue: 1 (2021), s. 348. [online] [citované 2.11.2022]. Dostupné na: <http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/1101/PDF/1101.pdf>

² LACKO, M. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, s. 28.

Prostredníctvom sociálno-poistovacích právnych vzťahov sa realizuje, až na zákonom ustanovené výnimky (možnosť dobrovoľnej účasti na sociálno-poistovacích právnych vzťahoch), ochrana najmä zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, t. j. osôb ekonomicky činných, ktoré patria do osobného rozsahu sociálneho poistenia.

2. Legislatívny vývoj pojmu zamestnanec

Osobitné postavenie v sociálno-poistovacích právnych vzťahoch má zamestnanec. Ide o fyzickú osobu, ktorá v rámci sociálneho poistenia patrí do osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia (starobného a invalidného poistenia) a povinného poistenia v nezamestnanosti. Osobný rozsah sociálneho poistenia sa viaže na subjekty sociálno-poistovacích právnych vzťahov. V rámci sociálno-poistovacieho právneho vzťahu vystupujú ako subjekty na jednej strane poistenec (fyzická alebo právnická osoba, ktorá platí poistné, alebo fyzická osoba, za ktorú platí poistné iný subjekt) a na druhej strane nositeľ poistenia (subjekt, ktorý spravuje tieto vzťahy a pri splnení zákonom ustanovených podmienok je povinný poistencovi vyplatiť dávku sociálneho poistenia).

Poistenec, ktorý v rámci sociálneho poistenia platí poistné na sociálne poistenie, vystupuje v pozícii aktívneho poistenca a poistenec, u ktorého je vylúčená povinnosť platiť poistné³ alebo za ktorého poistné platí iný subjekt, vystupuje v pozícii pasívneho poistenca.

Do okruhu aktívnych poistencov patrí predovšetkým zamestnanec. Na pracovnoprávne účely pojem zamestnanca vymedzuje § 11 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“). Podľa tohto ustanovenia je zamestnanec fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje aj osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu, pričom ide o prácu, ktorá je regulovaná prameňmi pracovného práva. Základným kritériom vymedzenia pojmu zamestnanec je výkon závislej práce. „Ak

³ Podľa § 140 zákona o sociálnom poistení vylúčená povinnosť platiť poistné je počas pobrania materského, ošetrovného, počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, ale maximálne po dobu 52 týždňov odo dňa vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti, počas ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku, pričom vo všetkých prípadoch je fyzická osoba po túto dobu účastníčkou sociálneho poistenia. Poistné na sociálne poistenie sa neplatí aj v prípadoch uvedených v § 26 zákona o sociálnom poistení, kedy ide o prerušenie povinnej účasti na sociálnom poistení, pri ktorom fyzická osoba neplatí poistné, avšak nie je ani účastníčkou sociálneho poistenia.

práca spĺňa obsahové prvky závislej práce a vykonáva ju fyzická osoba podľa § 11 ods. 1 ZP, táto fyzická osoba musí mať vždy právny status zamestnanca.“⁴ Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. „Takisto platí, že pokiaľ určitá činnosť vykazuje znaky závislej práce, nesmie byť takáto činnosť vykonávaná na základe zmlúv podľa občianskeho alebo obchodného práva.“⁵ Z uvedeného vyplýva, že zamestnancom môže byť len fyzická osoba, ktorá na základe pracovnej zmluvy alebo na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu. Aplikačná prax poukazuje na prípady, keď závislá práca sa realizuje v iných ako pracovnoprávných vzťahoch, t. j. ide o nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie, odrazom čoho môže byť nárast počtu sociálne vylúčených osôb, keďže počas výkonu tejto činnosti absentuje účasť týchto osôb na sociálno-poistovacích právnych vzťahoch. „Pracovné právo svojím spôsobom zaisťuje zamestnancom (fyzickým osobám vykonávajúcim závislú prácu) vyššiu mieru stability, právnej istoty a ochrany, najmä v komparácii so všeobecným súkromným právom (občianskym právom).“⁶

Z hľadiska legislatívneho vývoja práva sociálneho zabezpečenia, a to vo vzťahu k postaveniu zamestnanca, v sociálnom poistení sa pojem zamestnanca ako poistnej kategórie postupne upravoval a odrážal preferenčnú voľbu zákonodarcu smerujúcu k zabezpečeniu sociálnej ochrany v prípade nepriaznivých sociálnych situácií.

V rámci transformácie systému štátneho sociálneho poistenia na systém verejnoprávneho sociálneho poistenia bola zriadená ako verejnoprávna inštitúcia Národná poisťovňa, a to od 1. januára 1993, keď došlo k zlúčeniu výkonu zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia do jednej inštitúcie. Zásadné zmeny v poistnom systéme priniesol

⁴ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár 1. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 216.

⁵ TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. *Pracovné právo v súvislostiach*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020, s. 9.

⁶ ŠVEC, M., RAK, P., HORECKÝ, J. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2021, s. 125.

zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. Podľa tohto zákona zamestnancom sa rozumela fyzická osoba v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu, alebo členskom pomere, ktorého súčasťou bol pracovný vzťah zakladajúci účasť na nemocenskom poistení.

Po dvoch rokoch bol tento zákon zrušený, a to zákonom NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní a zákonom NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o Sociálnej poisťovni“). Týmto zákonmi bola zriadená Všeobecná zdravotná poisťovňa a ustanovené podmienky na zriaďovanie rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní (zdravotné poistenie) a Sociálna poisťovňa (nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie). Obe tieto inštitúcie mali verejnoprávny charakter, ktorého vyjadrením bolo predovšetkým založenie samosprávneho orgánu a jeho kreovanie Národnou radou Slovenskej republiky.

Podľa zákona o Sociálnej poisťovni sa pojem zamestnanca rozšíril o spoločníkov spoločností s ručením obmedzeným a členov družstiev, ktorí pre spoločnosť alebo družstvo vykonávali prácu, ale nie v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu, a za túto prácu boli odmeňovaní formou, ktorá sa považuje za príjem zo závislej činnosti. Toto vymedzenie pojmu zamestnanca na účely sociálneho poistenia platilo až do 31. decembra 2003, keďže v rámci legislatívneho procesu 1. januára 2004 nadobudol účinnosť zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), ktorý taxatívne vymedzil okruhy subjektov spadajúcich pod pojem zamestnanec ako jeden zo subjektov osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti.

Podľa tohto zákona sa na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti pôvodne rozumela činnosť fyzickej osoby v pracovnom pomere, fyzickej osoby v štátnozamestnaneckom pomere, fyzickej osoby v služobnom pomere, člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu, ústavného činiteľa a verejného ochrancu práv, predsedu vyššieho územného celku, starostu obce, starostu mestskej časti v Bratislave, starostu mestskej časti v Košiciach a primátora mesta, poslanca vyššieho územného celku, poslanca obecného zastupiteľstva, poslanca mestského zastupiteľstva, poslanca miestneho zastupiteľstva mestskej časti v Bratislave a poslanca miestneho zastupiteľstva mestskej časti v Košiciach, ktorí sú dlhodobo uvoľnení na výkon funkcie, doktoranda v dennej forme doktorandské-

ho štúdia, pestúna v zariadení pestúnskej starostlivosti, fyzickej osoby vo výkone väzby a fyzickej osoby vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce, s výnimkou fyzickej osoby vo výkone trestu odňatia slobody zaradenej na výkon iných prospešných prác. Zamestnancom na účely úrazového poistenia sa považovala aj fyzická osoba, ktorá vykonávala práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zásadná zmena vo vymedzení pojmu zamestnanec na účely sociálneho poistenia nastala s účinnosťou od 1. januára 2011, keď zákonodarcia novelou zákona o sociálnom poistení⁷ upustil od taxatívneho uvedenia fyzických osôb, ktoré patria pod pojem zamestnanec, nanovo definoval tento pojem, a to extenzívnou formou. Touto právnou úpravou sa teda upustilo od taxatívneho vymedzenia pojmu zamestnanec a nastala zásadná zmena v tom, že podľa legálnej definície pojmu zamestnanec sa na účely povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti za zamestnanca považuje fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem alebo právo na nepravidelný príjem zdaňovaný podľa § 5 zákona č. 595/1993 Z. z. o dani z príjmov, okrem fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe. Týmto extenzívnym vymedzením pojmu zamestnanec na účely sociálneho poistenia stratila opodstatnenie viazanosť vymeriavacieho základu zamestnanca na minimálnu mzdu, t. j. vymeriavací základ, na rozdiel od samostatne zárobkovo činnnej osoby,⁸ u zamestnanca nie je obmedzený minimom. To znamená, že zamestnanec platí poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti z príjmu, ktorý reálne dostane. Vzhľadom na platný právny status zamestnanca na účely sociálneho poistenia by boli viac ako nepochopiteľné tendencie opätovne stanoviť minimum vymeriavacieho základu na účely platenia poistného a viazať ho na minimálnu mzdu, prípadne po viacerých pripomienkach toto minimum viazať na sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, tak ako sa prejavujú tendencie v rámci zdravotného poistenia.

⁷ Zákon č. 543/2010 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.

⁸ Vymeriavací základ povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby, dobrovoľne nemocensky poistenej osoby, dobrovoľne dôchodkovo poistenej osoby a dobrovoľne poistenej osoby v nezamestnanosti je mesačne najmenej vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné.

Pokiaľ ide o maximum vymeriavacieho základu na účely platenia poistného na sociálne poistenie, toto sa od 1. januára 2017 upravilo na 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, t. j. 7-násobok priemernej mzdy zistenej v rozhodujúcom období, avšak bez zvýšenia maxima denného vymeriavacieho základu pre určenie dávok sociálneho poistenia. K zmene došlo iba pri zvýšení maxima denného vymeriavacieho základu na z 1,5-násobku na 2-násobok na účely dávok nemocenského poistenia. Z hľadiska uplatnenia nároku napr. na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, kde osobitný význam má výška priemerného osobného mzdového bodu, táto môže dosiahnuť maximálnu hodnotu 3. To znamená, že denný vymeriavací základ na účely výpočtu niektorej z dávok nemocenského poistenia nesmie byť vyšší ako denný vymeriavací základ určený z 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie tejto dávky. Pri výpočte uvedených dôchodkov sa neprihliada na hodnotu priemerného osobného mzdového bodu prevyšujúcu hodnotu 3. Domnievame sa, že takýmto posilnením princípu solidarity sa až priveľmi oslabuje princíp participácie v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov. V súvislosti s maximom vymeriavacieho základu bol v roku 2022 predložený návrh novely zákona o sociálnom poistení s cieľom zrušiť maximum vymeriavacieho základu na platenie poistného na sociálne poistenie v rámci povinných, ako aj dobrovoľných sociálno-poistovacích právnych vzťahov. Tento postup možno považovať za neakceptovateľný, pretože zamestnanec, ako aj zamestnávateľ, by platil poistné na sociálne poistenie z plnej výšky mzdy (platu, odmeny), avšak výška dávok v rámci vecného rozsahu sociálneho poistenia by zostala limitovaná. Vzhľadom na to, že tento návrh nebol akceptovaný, maximum vymeriavacieho základu je aj naďalej určené 7-násobkom priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné.

Pokiaľ ide o úrazové poistenie, povinne úrazovo poistený nie je zamestnanec, ale táto účasť sa vzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, v členskom pomere, ktorého súčasťou je aj pracovný vzťah k družstvu, v služobnom pomere, okrem fyzickej osoby, ktorá je sudca alebo prokurátor alebo ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť, ktorou je výkon verejnej funkcie podľa osobitných predpisov. Osobitosťou pri úrazovom poistení je skutočnosť, že vymeriavací základ zamestnávateľa na platenie poistného na úrazové poistenie aj naďalej nie je obmedzený maximom.

3. Zamestnanec z hľadiska dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Ďalšími legislatívnymi úpravami sa poistenec v kategórii zamestnanec na účely povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti vymedzil aj o fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. „Na rozdiel od pracovného pomeru, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zmluvne zastrešujú iba marginálny výkon závislej práce, pre ktorý je neúčelné uzatvárať pracovnú zmluvu.“⁹ Vychádzajúc z platnej právnej úpravy, osoby činné na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti, ktoré majú pravidelný, resp. nepravidelný príjem, patria do osobného rozsahu nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti a ex lege, t. j. bez akéhokoľvek prejavu vôle sú účastníkmi týchto uvedených právnych vzťahov sociálneho poistenia. Domnievame sa, že táto obligatórna participácia je diskutabilná, keďže pri tomto druhu pracovnoprávneho vzťahu ide o doplnkový pracovnoprávny vzťah, ktorého obsahom je obmedzený rozsah práce, ojedinelosť pracovných úloh a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa majú uzatvárať iba výnimočne. Vzniká otázka, či takto vymedzený pojem zamestnanca na účely sociálneho poistenia spĺňa svoj účel. Neúčelnosť tejto úpravy vidíme napr. pri sťažení splnenia podmienok pre vznik nároku na niektoré dávky sociálneho poistenia. Ide napr. o sťaženie splnenia podmienky pre vznik nároku na tehotenské (poistenkyňa, ktorá je tehotná, má nárok na tehotenské, ak v posledných dvoch rokoch pred začiatkom 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní), materské (poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní), dávku v nezamestnanosti (poistenec má nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky), ako aj v nízkych sumách dávok sociálneho poistenia. Z uvedeného vyplýva, že v niektorých a azda vo viacerých prípadoch, aj keď osoba z titulu výkonu činnosti na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti patrí do osobného rozsahu napr. nemocenského poistenia, nevznikne jej nárok na niektorú z dávok nemocenského poistenia.

⁹ DOLOBÁČ, M. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: BARANCOVÁ H., OLŠOVSKÁ A., HAMULÁK J., DOLOBÁČ M. *Slovenské pracovné právo*. Prvé vydanie, Bratislava 2019, s. 541.

Výlučne je z povinnej účasti na povinnom nemocenskom poistení, povinnom dôchodkovom poistení a povinnom poistení v nezamestnanosti vylúčená fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorá má priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, výsluhový dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek, invalidný výsluhový dôchodok. Táto osoba sa na účely sociálneho poistenia nepovažuje za zamestnanca. U poberateľov týchto dôchodkov platí výnimka, že bez ohľadu na pravidelnosť príjmu zo závislej činnosti (pravidelný alebo nepravidelný príjem) dosahovaného na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce sú zamestnancami, ale iba na účely dôchodkového poistenia, t. j. sú povinne dôchodkovo poistené, ale iba za podmienky, že ich suma mesačného príjmu alebo priemerného mesačného príjmu z danej dohody presiahne 200 €.

To isté platí aj pre fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Študent vykonávajúci činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov nemá postavenie zamestnanca na účely sociálneho poistenia a z tohto titulu nie je povinne nemocensky, povinne dôchodkovo a ani povinne poistený v nezamestnanosti. Ak však suma mesačného príjmu alebo priemerného mesačného príjmu z danej dohody presiahne 200 €, je tento študent povinne dôchodkovo poistený, keďže na tieto účely spĺňa podmienky pre vymedzenie pojmu zamestnanec. Povinné dôchodkové poistenie týchto zamestnancov vzniká odo dňa vzniku právneho vzťahu, ktorý zakladá právo na zákonom ustanovený príjem a zaniká dňom zániku tohto právneho vzťahu, ak tento zákon neustanovuje inak.

Fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorá je fyzickou osobou poberajúcou vyššie uvedený dôchodok, má právo určiť dohodu, na základe ktorej nebude mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia, ak jej mesačný príjem alebo priemerný mesačný príjem nepresiahne sumu 200 €. Fyzická osoba, ktorá si chce uplatniť toto právo, je povinná určiť v jednom kalendárnom mesiaci najviac jednu dohodu. V súvislosti s týmto oprávnením je zároveň táto fyzická osoba v písomnej forme povinná podať informáciu zamestnávateľovi o uplatnení tohto práva, ako aj informáciu o tom, že si u neho nebude ďalej uplatňovať toto právo. Zároveň táto osoba je povinná predložiť zamestnávateľovi písomné čestné vyhlásenie, že si toto právo súčasne neuplatňuje u iného zamestnávateľa v tom istom kalendárnom mesiaci. Povinné dôchodkové poistenie zamestnanca v právnom vzťahu na základe ním určenej dohody vzniká od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom nadobudol postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia, naj-

skôr od vzniku právneho vzťahu na základe tejto dohody, a zaniká od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom stratil postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia, alebo dňom zániku právneho vzťahu na základe tejto dohody.

Pri komparácii povinného sociálneho poistenia u fyzických osôb vykonávajúcich ekonomickú činnosť na základe pracovného pomeru a fyzických osôb vykonávajúcich túto činnosť na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru možno konštatovať, že riešenie nepriaznivých sociálnych udalostí, či už z hľadiska nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia alebo poistenia v nezamestnanosti, u tzv. „dohodárov“ je na oveľa nižšej úrovni ako u zamestnancov v pracovnom pomere. Pozitívnym v tomto smere sa javí súbeh výkonu ekonomickej činnosti v pracovnom pomere a výkonu činnosti na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru pri povinnej účasti napr. na dôchodkovom poistení. Týmto súbehom možno dosiahnuť vyšší priemerný osobný mzdový bod ako jednu z troch veličín ovplyvňujúcich výšku starobného dôchodku,¹⁰ predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, čo v podstatnej miere ovplyvňuje ich výšku.

Problematica osobného rozsahu sociálneho poistenia vo vzťahu k zamestnancovi sa legislatívnym vývojom postupne upravovala, avšak aj naďalej sú v nej určité problémy vhodné na diskusiu. Ide napr. už o spomínaný problém zahrnutia fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru pod pojem zamestnanec na účely sociálneho poistenia, a to vzhľadom na krátkodobý rozsah tejto činnosti, pomerne nízke sumy odmien spôsobujúce v mnohých prípadoch vylúčenie vzniku nároku na peňažné plnenia (dávky) pri nepriaznivých sociálnych situáciách.

4. Povinná a dobrovoľná účasť zamestnanca na sociálnom poistení

Osobným rozsahom sociálneho poistenia treba rozumieť okruh fyzických osôb, ktoré sú poistené jednak na báze obligatórnosti, ako aj fakultatívnosti. V aplikačnej praxi často dochádza k nesúladu medzi interpretáciou a definíciou tohto pojmu, keďže osobný rozsah sa často interpretuje ako súhrn účastníkov, resp. platiteľov poistného na sociálne poistenie. Nesprávna interpretá-

¹⁰ Suma starobného dôchodku sa určí ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia získaného ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok a aktuálnej dôchodkovej hodnoty.

cia tohto pojmu môže prispieť k mylnému postaveniu jednotlivých subjektov v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov.

Zamestnanec je jedným zo subjektov osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia, avšak u neho je vylúčená možnosť účasti na dobrovoľnom nemocenskom poistení. V tomto smere za diskutabilné možno považovať vylúčenie povinne nemocensky poistenej osoby na dobrovoľnom nemocenskom poistení. Okrem zamestnanca sa to týka aj povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby. To znamená, že zamestnanec ako účastník povinného poistného vzťahu nemocenského poistenia si vo viacerých prípadoch dlhodobo platí poistné na nemocenské poistenie, avšak možnosť dobrovoľne sa nemocensky poistiť, a tým zvýšiť si dávku nemocenského poistenia (nemocenské, tehotenské, materské, ošetrovne, vyrovnávací dávka), je u neho vylúčená. Cieľom tejto legislatívnej úpravy bolo „predísť účelovému zvyšovaniu vymeriavacieho základu na určenie súm nemocenských dávok, napr. pri plánovaných medicínskych zákrokoch vyžadujúcich si dočasnú pracovnú neschopnosť v prípadoch, ak zamestnanec vopred vie o prípadnom ukončení pracovnoprávneho vzťahu“.¹¹ Domnievame sa, že takáto úprava je neodôvodnená a bráni poistencom ekonomicky činným, a teda aj zamestnancom, v účasti na dobrovoľnom nemocenskom poistení.

Zamestnanec, ktorý je povinne poistený v nezamestnanosti, je vylúčený aj z dobrovoľnej účasti na poistení v nezamestnanosti. Dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti môže byť totiž fyzická osoba, ktorá je súčasne dobrovoľne nemocensky poistená a dobrovoľne dôchodkovo poistená. Vzhľadom na to, že zamestnanec nemôže byť dobrovoľne nemocensky poistený, je vylúčený z dobrovoľnej účasti na poistení v nezamestnanosti. Možnosť povinnej a dobrovoľnej účasti na poistení v nezamestnanosti sa nevzťahuje na zamestnanca obvineného a na odsúdeného vo výkone trestu odňatia slobody, ako aj na zamestnanca, ktorému bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a fyzickú osobu, ktorá má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek.

Pokiaľ ide o dobrovoľnú účasť na dôchodkovom poistení, túto zákonodarcu u zamestnanca neobmedzuje, pretože dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba môže byť fyzická osoba po dovŕšení 16 rokov veku, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt a nemá priznaný predčasný starobný dôchodok.

¹¹ Ústredie Sociálnej poisťovne informuje. [online] [citované 5.11.2022]. Dostupné na: https://www.socpoist.sk/aktuality/58297c?set_subframe=blind

Zamestnanec povinne dôchodkovo poistený môže byť súčasne účastníkom dobrovoľného dôchodkového poistenia.

5. Vylúčenie povinnosti platiť poistné a prerušenie poistného vzťahu

Vo vzťahu k zamestnancovi majú osobitný význam dva inštitúty, a to vylúčenie povinnosti platiť poistné a prerušenie povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti. V oboch týchto prípadoch, zamestnanec, ako aj zamestnávateľ, neplatia poistné. Vylúčenie povinnosti platiť poistné v taxatívne vymedzených prípadoch má rozdielny dopad na existenciu poistného vzťahu. Kým pri vylúčení povinnosti platiť poistné je zamestnanec aj naďalej účastníkom poistných vzťahov sociálneho poistenia, pri prerušení poistného vzťahu táto účasť absentuje, keďže vznik prerušenia povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti sa posudzuje rovnako ako zánik týchto poistných vzťahov a skončenie prerušenia týchto poistení sa posudzuje rovnako ako vznik týchto poistení.

U zamestnanca je vylúčená povinnosť platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti v období, počas ktorého sa mu poskytuje materské, od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo starostlivosti o fyzickú osobu do skončenia potreby tohto ošetrovania alebo potreby tejto starostlivosti, najdlhšie do 14. dňa potreby tohto ošetrovania alebo potreby tejto starostlivosti, od prvého dňa osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí¹² (paliatívna starostlivosť¹³) do skončenia tohto ošetrovania, najdlhšie do 90. dňa tohto ošetrovania. Zamestnanec nie je povinný platiť poistné na tieto druhy poistenia ani v období, počas ktorého je uznaný za dočasne práceneschopného, v období, počas ktorého sa vypláca rehabilitačné alebo

¹² Osobná starostlivosť v prirodzenom prostredí osoby je osobná a celodenná starostlivosť blízkej osoby o choreho príbuzného, ktorý je v štádiu ochorenia na konci života alebo v terminálnom štádiu ochorenia.

¹³ Paliatívna starostlivosť je starostlivosť o pacientov, ktorí trpia nevyliciteľným ochorením. Paliatívna starostlivosť je prístup, pri ktorom je snaha zlepšiť kvalitu života pacientov, ktorí čelia problémom spojeným s život ohrozujúcim ochorením. Včasným rozpoznaním, kvalifikovaným zhodnotením a liečbou bolesti a ostatných telesných, psychosociálnych a duchovných problémov je snaha predchádzať a mierniť utrpenie týchto pacientov a ich rodín.

rekvalifikačné, a v období, počas ktorého má ospravedlnenú neprítomnosť v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku.

Zamestnancovi sa prerušuje povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti počas čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy alebo čerpania služobného voľna bez nároku na plat alebo služobný príjem, okrem ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku, v prípade, ak je dlhodo- bo uvoľnený z pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo zo služobného pomeru na výkon verejnej funkcie, na výkon odborovej funkcie alebo na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady, ak sa mu neposkytuje ná- hraďa mzdy ako aj v prípade, ak má neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Rovnako sa zamestnancovi preruší poistný vzťah počas prekážky v práci na jeho strane odo dňa nasledujúceho po uplynutí 52 týždňov trvania dočasnej pracovnej neschopnosti do jej skončenia, od 15. dňa potreby osobného a celo- denného ošetrovania fyzickej osoby do skončenia potreby tohto ošetrovania alebo tejto starostlivosti, od 91. dňa osobného a celodenného ošetrovania fy- zickej osoby do skončenia tohto ošetrovania (paliatívna starostlivosť). „Hovo- ríme o suspendácii, resp. dočasnom pozastavení plnenia povinností. Takéto skutočnosti nastávajú celkom bežne a právna úprava s nimi spája rozličné právne následky.“¹⁴ K prerušeniu povinného poistenia v rámci sociálno-po- isťovacích právnych vzťahov dochádza aj počas čerpania rodičovskej dovo- lenky.¹⁵ „Tento typ dovolenky najčastejšie nasleduje po vyčerpaní materskej dovolenky, pričom slúži teda na prehĺbenie starostlivosti o malé dieťa.“¹⁶ Čerpanie rodičovskej dovolenky zamestnancom je založené na dobrovoľnom princípe a „súčasná legislatívna úprava dokonca nevylučuje ani súbežné čer- panie rodičovskej dovolenky o to isté dieťa oboma rodičmi“.¹⁷ Pre vznik ná- roku na rodičovskú dovolenku je pritom irelevantné, či ide o rodiča v rámci manželského alebo kohabitujuceho vzťahu.

¹⁴ HAMULÁK, J. Prekážky v práci. In: BARANCOVÁ H., OLŠOVSKÁ A., HAMULÁK J., DO- LOBÁČ M. *Slovenské pracovné právo*. Prvé vydanie, Bratislava 2019, s. 441.

¹⁵ § 166 ods. 2 zákona č. 311/2001 z. z. Zákonník práce.

¹⁶ TRELOVÁ, S. – KULHÁNEK, R. Maternity and parental leave of employed mothers and fathers in the context of Slovak legislation [elektronický dokument]. In: *Education excellence and innovation management through Vision 2020 [elektronický dokument]: proceedings of the 33rd International business information management association conference IBIMA 2019*. Norristown : International business informationmanagement association, 2019, s. 6700

¹⁷ TRELOVÁ, S. *Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi. Osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere*. Praha: Leges, 2019, s. 151.

6. Záver

V poistnom systéme sa uplatňuje princíp zásluhovosti, ako aj princíp sociálnej solidarity. Pokiaľ ide o princíp zásluhovosti, ten „uprednostňuje priznávať dávku sociálneho poistenia len na základe predchádzajúcej príspevkovej povinnosti (výkon – proti výkon, platenie príspevkov, resp. poistného – výplata dávok“.¹⁸ Aj prostredníctvom týchto princípov sa zabezpečuje sociálna ochrana, pri ktorej by sa mal realizovať princíp sociálnej spravodlivosti.

Splnením materiálnych a formálnych predpokladov vzniká poistencovi, a teda aj zamestnancovi, nárok na niektorú dávku sociálneho poistenia. Domnievame sa, že dávkovým plnením sú pokryté všetky sociálne situácie, ktoré nastanú v rámci sociálno-poisťovacích právnych vzťahov a možno konštatovať, že aj na primeranej úrovni. Samozrejme, takmer vo všetkých prípadoch by sa mali zvýšiť sumy jednotlivých dávok.

LITERATÚRA:

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
2. BARANCOVÁ H., OLŠOVSKÁ A., HAMULÁK J., DOLOBÁČ M. *Slovenské pracovné právo*. Prvé vydanie, Bratislava, 2019, 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
3. DOLOBÁČ, M. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: BARANCOVÁ H., OLŠOVSKÁ A., HAMULÁK J., DOLOBÁČ M. *Slovenské pracovné právo*. Prvé vydanie, Bratislava 2019, 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
4. HAMULÁK, J. Prekážky v práci. In: BARANCOVÁ H., OLŠOVSKÁ A., HAMULÁK J., DOLOBÁČ M. *Slovenské pracovné právo*. Prvé vydanie, Bratislava 2019, 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
5. KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In: *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. Ústav štátu a práva SAV, 2018. ISBN 978-80-89607-72-3.
6. LACKO, M. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, 191 s. ISBN 978-80-7502-107-6.
7. ŠVEC, M., RAK, P., HORECKÝ, J. *Vnútro podnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2021, 200 s. ISBN 978-80-571-0422-3
8. TRELOVÁ, S. Leave of parents with employee status in the context of european legislation. In: *AD ALTA – Journal of interdisciplinary research*. Vol. 11, Issue: 1 (2021), s. 348 – 252. ISSN 1804-7890, ISSN 2464-6733 (ONLINE).
9. TRELOVÁ, S. Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi. Osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere. Praha: Leges, 2019. 229 s. ISBN 978-80-7502-389-6. [online] [citované 2.11.2022]. Dostupné na: <http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/1101/PDF/1101.pdf>
10. TRELOVÁ, S. – KULHÁNEK, R. *Maternity and parental leave of employed mothers and fathers in the context of Slovak legislation* [elektronický dokument]. In: Education excellence and in-

¹⁸ KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In: *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. Ústav štátu a práva SAV, 2018, s. 35.

novation management through Vision 2020 [elektronický dokument] : proceedings of the 33rd International business information management association conference IBIMA 2019. Norristown: International business informationmanagement association, 2019, s. 6698 – 6705 [online]. - ISBN 978-0-9998551-2-6.

11. TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. *Pracovné právo v súvislostiach*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020, 217 s. ISBN 978-80-89149-91-9
12. *Ústredie Sociálnej poisťovne informuje*. [online] [citované 5.11.2022]. Dostupné na: https://www.socpoist.sk/aktuality/58297c?set_subframe=blind

DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU A ICH OPODSTATNENOSŤ¹

AGREEMENTS ON WORK PERFORMED OUTSIDE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND THEIR SUBJECTIVITY

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta,
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Trnava University in Trnava, Faculty of Law,
Department of Labor Law and Social Security Law

Abstrakt: Zámerom príspevku je poskytnúť kritický pohľad na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, keďže ich početnosť v akomkoľvek sledovanom období rozhodne nesvedčí o rešpektovaní zákonnej požiadavky o ich výnimočnom a aj neplánovanom (resp. príležitostnom) využívaní zamestnávateľom. Dokonca zákonodarca v aktuálnom období prijal právnu úpravu, ktorou sa ešte rozširuje možnosť uzatvárať dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, a teda de facto plánovať výkon závislej práce prostredníctvom tejto dohody o pracovnej činnosti. Tieto právne možnosti flexibility pracovnoprávných vzťahov sú rozhodne atraktívne pre zamestnávateľov, a to aj napriek ich nezanedbateľnému odvodovému bremenu (ktoré je stále nižšie v porovnaní s pracovným pomerom). Pre zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nie sú ale z hľadiska zaistenia ich sociálnej ochrany žiadnym výrazným prínosom. V závere príspevku predstavujeme sumár argumentov pre účely zrušenia dohody o vykonaní práce a aj dohody o pracovnej činnosti, ktoré už podľa súčasnej právnej úpravy dokážu zastúpiť aj atypické pracovnoprávne vzťahy (§ 49 až 52 Zákonníka práce). Riešenie nachádza aj v normatívnom zakotvení príležitostnej práce za rigidných podmienok.

Kľúčové slová dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, odvodový rozmer dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, kritériá výnimočnosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Abstract: The purpose of the contribution is to provide a critical view of agreements on work performed outside the employment relationship, as their frequency in any monitored period definitely does not indicate respect for the legal requirement of their exceptional and unplanned (or occasional) use by the employer. In the current period, the legislator has even adopted a legal arrangement that further expands the possibility of concluding work activity agreements for the performance of seasonal work, and thus de facto planning the performance of dependent work through this work activity agreement. These legal options for the flexibility of labor relations are definitely attractive

¹ Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-18-0443 pod názvom *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., PF Trnavskej univerzity v Trnave.

for employers, despite their considerable contribution burden (which is still lower compared to the employment relationship). However, for employees working on the basis of agreements on work performed outside the employment relationship, they are not of any significant benefit from the point of view of ensuring their social protection. At the end of the post, we present a summary of arguments for the purpose of canceling the agreement on the performance of work and also the agreement on work activities, which according to the current legislation can also represent atypical labor relations (§ 49 to 52 of the Labor Code). The solution is also found in the normative anchoring of casual work under rigid conditions.

Keywords agreement on working activity, agreement on the performance of work, agreement on work activities for the performance of seasonal work, levy dimension of agreements on work performed outside the employment relationship, exceptionality criteria for concluding agreements on work performed outside the employment relationship

Úvod

Právna úprava vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je podstatne voľnejšia než v pracovnom pomere a vytvára pomerne široký priestor na uplatnenie zmluvnej voľnosti účastníkov týchto pracovnoprávných vzťahov.²

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli a aj sú vo vývoji slovenského pracovného práva predmetom (odbornej) kritiky. Sú síce rezíduom pracovnoprávnej úpravy spred roka 1989, ale zamestnávateľia a ani zamestnanci by sa týchto zmluvných typov neradi vzdali.³

Prijatie⁴ zákona č. 248/2022 Z. z. účinného od 1. januára 2023 bolo zásadným podnetom na hľadanie odpovede na otázku zacielenú na opodstatnenosť dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, keďže tento zákon novelizuje Zákonník práce vo vzťahu k faktickému rozšíreniu týchto dohôd o dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. A to pri zohľadnení skutočnosti, že súčasná právna úprava Zákonníka práce zakotvuje viaceré formy atypických pracovnoprávných vzťahov, ktoré vnášajú do úpravy pracovnoprávných vzťahov značnú flexibilitu v kontraste s hodnotou istoty v právach zamestnancov pracujúcich v týchto atypických pracovnoprávných vzťahoch.

² RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: EPOS, 2013, s. 470. 558 s. ISBN 978-80-8057-988-3.

³ BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 362. 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.

⁴ Tento zákon bol prijatý ako poslanecký návrh zákona na zmenu a doplnenie Zákonníka práce. Návrh zákona a dôvodová správa k nemu je dostupná na: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=8527>, navštívené dňa 7.9.2022.

1. Charakteristické znaky dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Materiálne dôvody pre uzatváranie a existenciu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a ich predmet (účel) sú zakotvené v § 223 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), a preto si zasluhujú bližšiu analýzu. Zamestnávateľ môže na **plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať** s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), **ak ide** o prácu, ktorá je **vymedzená výsledkom** (dohoda o vykonaní práce), alebo **ak ide o príležitostnú činnosť** vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). V rámci stručného historického pohľadu na právnu úpravu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uvádzame, že zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce rovnako zakotvoval požiadavku výnimočnosti uzatvárania vtedy normatívne zakotvenej dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce, ale aj požiadavku neúčelnosti a nehospodárnosti uzatvárania pracovného pomeru na vykonávanie príslušnej činnosti z pohľadu zamestnávateľa. Táto požiadavka bola bližšie interpretovaná prostredníctvom prílohy uznesenia vlády ČSSR č. 298/1983 Zb., ktorá obsahovala „Zásady pre zamestnávanie pracovníkov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a vo vedľajšom pracovnom pomere“, a poskytovala tak zamestnávateľovi určité interpretačné vodítka k legálnemu uzatváraniu uvedených dohôd.⁵ Táto požiadavka sa od účinnosti Zákonníka práce z roku 1965 najskôr vzťahovala len na dohodu o pracovnej činnosti, neskôr na obe dohody a pretrvala až do straty účinnosti tohto Zákonníka práce, t. j. do 31. marca 2002.

Podmienka výnimočnosti uzatvárania dohôd o dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bude s účinnosťou od januára 2023 (už v úvode spomenutým zákonom č. 248/2022 Z. z.) prelomená práve v prípade novozavádzanej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Osobitne je potrebné analyticky interpretovať požiadavku výnimočnosti / ojedinelosti uzatvárania dohôd, a to vo vzťahu k akým relevantným hľadiskám / kritériám. A práve požiadavka výnimočnosti je jediným pomocným hodnotiacim pravidlom, ktoré môže (ale nie vždy je to jednoznačné) odpovedať na otázku, či určitá činnosť, resp. závislá práca môže byť predmetom jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. K ta-

⁵ PUDÍK, V. – BENEŠ, J. *Zmluvy a dohody v pracovných vzťahoch*. 3. prepac. vydanie. Bratislava: PRÁCA, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1985, s. 110 – 111.

kýmto kritériám realizujúcim pravidlo výnimočnosti by mali patriť hodnotiace otázky, či ide o činnosti nepredvídateľné/neplánované, charakter činností voči hlavnej ekonomickej hospodárskej činnosti aj s prihliadnutím na druh práce/pracovnej činnosti uskutočňovanej v pracovných pomeroch či trvanie činnosti, početnosť uzatváraných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s čím úzko súvisí aj počet zamestnancov v postavení tzv. „dohodárov“ (*d'alej v texte bude použité aj označenie „dohodár“*) vo vzťahu k celkovému počtu kmeňových zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávaných daným zamestnávateľom.⁶

Kritériá výnimočnosti treba zodpovedne individualizovať k črtám činnosti/výsledku práce, ktorá má byť budúcim (potenciálnym) predmetom jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a súčasne individualizovať k ostatným pracovnoprávnym aspektom spätých s hospodárskou činnosťou zamestnávateľa a zabezpečením jej plynulosti. Popri zohľadnení už vyššie uvedených kritérií výnimočnosti, ale podľa nášho názoru, vždy bude minimálne sporným predmetom požiadavky výnimočnosti uzatvárania dohody o vykonaní práce, ktorá je podľa § 233 ZP vymedzená výsledkom a podľa § 226 ods. 1 vymedzená pracovnou úlohou, ktorá sa z gramatického a systematického výkladu najviac vymyká vymedzeniu závislej práce ako opakovanej a spravidla sústavnej činnosti.

Rovnaký názor k výnimočnosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru má aj judičiálna prax. Napríklad rozsudok Krajského súdu Prešov sp. zn. 1S/6/2016 zo dňa 25. októbra 2016 (vo veci preskúmania zákonnosti rozhodnutia Inšpektorátu práce Prešov), ktorý uvádza aj zásadné rozdiely medzi jednotlivými dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru *„Bez akýchkoľvek pochybností je zrejmé, že zásadný rozdiel medzi dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovným pomerom je v tom, že v prípade dohôd ide o výnimočnú formu účasti na práci. Snaha zamestnávateľa o zníženie nákladov z dôvodu neplatenia poisťného vedie až k ich zneužívaniu. Výnimočnosť týchto foriem pracovnoprávného vzťahu vyplýva priamo zo Zákonníka práce. Ide napr. o obvyklé využívanie dohôd napr. v oblasti zabezpečenia mzdovej agendy, zaistenia bezpečnosti fyzických osôb, stráženie objektov alebo agendy, ktorú je zamestnávateľ povinný vykonávať podľa osobitných predpisov. Zamestnávateľ však môže zabezpečiť formou vyššie uvedených dohôd aj výkon činností, ktoré tvoria predmet jeho činnosti, ale s odkazom na ustanovenie odseku 1 môže takéto dohody uzatvárať s fyzickými osobami*

⁶ Kritériá výnimočnosti analyticky spracoval napr. Toman. Pozri s. 23 – 29 TOMAN, J. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. 1. vyd. Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2019, s. 240. ISBN 978-80-571-0045-4.

len výnimočne, teda využiť formu niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môže zamestnávateľ využívať iba za predpokladu, že splní Zákonníkom práce ustanovené kritéria. Tak, ako konštatujú správne orgány, kritériami sú vymedzenie práce výsledkom a v tomto prípade možno uzavrieť dohodu o vykonaní práce, vymedzenie práce príležitostnou činnosťou, ide o dohodu o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov.“

Rozhodne ale predmetom žiadnej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemôže byť podľa § 223 ods. 5 ZP činnosť/činnosti, ktoré sú chránené Autorským zákonom (najmä ide o vytvorenie autorského diela, prípadne jeho použitia, ako je napr. prenos či vykonanie diela, ktoré sa má podľa de lege lata realizovať v rámci licenčnej zmluvy.

Požiadavka výnimčnosti, a to osobitne z hľadiska nepredvídateľnosti/neplánovanosti činností uskutočňovaných dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru výrazne relativizuje účinnosť novely ZP, zákona č. 350/2022 Z. z., ktorý od 1. novembra 2022 zavádza požiadavky na minimálnu predvídateľnosť práce uskutočňovanej v rámci dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v dôsledku implementácie smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. Nižšie uvedené a novozavádzané požiadavky podľa osobitnej časti dôvodovej správy k zákonu č. 350/2022 Z. z. reflektujú na požiadavky transpozície vyššie uvedenej smernice EP a Rady (EÚ) 2019/1152 a predvídateľnosť/nepredvídateľnosť pracovného režimu zamestnanca. Ak zamestnávateľ pri rozvrhovaní práce vychádza z § 90 ods. 4 a 9 ZP, zamestnanec vykonávajúci prácu na príslušnú dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dostáva relevantné informácie o svojich pracovných dňoch a pracovnom čase v nich, vopred. Analogicky to platí, ak takáto skutočnosť je priamo dohodnutá v príslušnej dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo ak zamestnanec sám rozvrhuje svoj pracovný čas (spravidla pri dohode o vykonaní práce, ktorá sa dohaduje na výsledok). Ak zamestnávateľ takto nepostupuje (keďže v zmysle § 223 ZP ani nie je povinný takto postupovať), je povinný zamestnancovi oznámiť rámce, v ktorých môže zamestnanec očakávať výkon práce a kedy je môže byť vopred zavolaný na výkon práce.⁷

Podľa § 223a ZP je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pri uzatváraní jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomnú informáciu o

⁷ Pozri bod č. 53 osobitnej časti dôvodovej správy k zákonu č. 350/2022 Z. z.: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=512662>, navštívené dňa 29. novembra 2022.

- a) dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- b) lehote nie kratšej ako 24 hodín, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom.

V prípade zmeny takto poskytnutých údajov je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o takto zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti tejto zmeny. Ak by zamestnávateľ v rozpore s uvedenými písomne poskytnutými informáciami požadoval výkon práce zamestnancom – dohodárom, tak ho tento zamestnanec môže odmietnuť. Ak by naopak zamestnávateľ zrušil výkon práce v lehote kratšej, ako bola písomne oznámená lehota, alebo by zamestnávateľ oznámil zamestnancovi zmenu v poskytnutých údajoch neskôr ako v deň ich účinnosti, tak zamestnancovi – dohodárovi patrí **najmenej vo výške 30 % náhrada odmeny, ktorá mu uchádza v dôsledku zrušenia výkonu prác.**

Od vyššie uvedených dvoch informačných povinností je zamestnávateľ oslobodený, ak 1. rozvrhuje pracovný čas na pracovné zmeny (po dohode so zástupcami zamestnancov), pričom toto rozvrhnutie pracovného času písomne oznamuje zamestnancovi – dohodárovi (na mieste dostupnom zamestnancovi), a to najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň; 2. sa dohodol so zamestnancom – dohodárom, že si sám zamestnanec rozvrhuje pracovný čas; 3. priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Napokon v rámci tejto časti uvádzame, že požiadavku výnimočnosti na účely uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zásadným spôsobom naruší s účinnosťou od roku 2023 dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

V rámci analýzy ustanovenia § 223 ZP treba uviesť vzájomný vzťah právnej úpravy, ktorej predmetom sú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a právnej úpravy rovnako obsiahnutej v ZP, ktorej predmetom je pracovný pomer, keďže pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru predstavujú pracovnoprávne vzťahy. Aby bolo možné udržať teoretický prístup, že aj prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa uskutočňuje závislá práca medzi zamestnancom a zamestnávateľom, tak sa na reguláciu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahuje prvá časť ZP. Na účely pracovného času a jeho rozvrhovania sa rovnako aplikujú na tieto dohody opodstatnené vymienené aspekty pracovného času (úseky pracovného času a doby odpočinku, možnosť započítania času potrebného na osobnú očistu po skončení práce do pracovného času, prestávky v práci, nepretržitý denný odpočinok, nepretržitý odpočinok v týždni, práca počas dní pracovného

pokoja, výkon nočnej práce). Z hľadiska zaistenia aspoň minimálnej úrovne ochrannej funkcie pracovného práva aj na tieto dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa aplikujú ustanovenia celej šiestej časti ZP práce zameranej na ochranu práce (t. j. pravidlá a povinnosti z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a vzťahov dozoru, kontroly a vyvodzovania zodpovednosti pri porušení daných povinností) a zákazy prác určitého druhu mladistvému zamestnancovi. Posledne uvedené zákonodarca zdôrazňuje aj v § 223 ods. 4 ZP, keď umožňuje zamestnávateľovi s mladistvým zamestnancom uzatvárať tieto dohody, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Výkon nočnej práce je dovolený. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas, ale prácu v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok už môžu vykonávať, pričom za takto vykonávanú prácu vo sviatok sa zvyšuje odmena zamestnanca-dohodára najmenej o 3,58 € za 1 hod. výkonu práce vo sviatok. Taktiež sa odôvodnene vzťahujú na výplatu odmeny a jej splatnosť a aj vykonanie zrážok zo mzdy príslušné ustanovenia ZP. V prípade dohody o brigádnickej práci študenta a dohody o pracovnej činnosti platí, že odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala. V prípade dohody o vykonaní práce je odmena reflektujúca na vykonanie pracovnej úlohy splatná po dokončení a odovzdaní práce (ale účastníci si môžu dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže po prerokovaní so zamestnancom odmenu primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam). Napokon je to aj previazanie odmeňovania na inštitút minimálnej mzdy vrátane odmeňovania za prácu v sobotu, nedeľu a za nočnú prácu a napokon peňažná kompenzácia za sťažený výkon práce. Vo vzťahu k odmeňovaniu § 224 ods. 2 písm. c) ZP obsahuje pravidlo, že pri dodržaní zákonného minima pri odmeňovaní prác vykonávaných mimo pracovného pomeru a rešpektovaní zmluvnej voľnosti účastníkov nesmie byť odmeňovanie a ďalšie právne nároky pre zamestnanca-dohodára priaznivejšie ako v pracovnom pomere.⁸

⁸ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1 vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1257. 1424 s. ISBN 978-80-89603-53-4.

Zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých sa rovnako uplatňujú ako pri pracovnom pomere. Ďalej je zamestnávateľ ospravedlniť neprítomnosť dohodára v práci, ak mu do určeného (dohodnutého) výkonu práce zasiahli prekážky v práci, a to tých, ktorých obdobie trvania je kryté poskytovaním dávok sociálneho poistenia (§ 141 ods. 1 ZP), ďalej ide o vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení po nevyhnutne potrebný čas (za ďalších podmienok uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) ZP), narodenie dieťaťa zamestnancovi za účelom prevozu matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie alebo sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, úmrtie rodinného príslušníka (za ďalších podmienok uvedených v § 141 ods. 2 písm. d) ZP), vlastná svadba, svadba rodiča alebo dieťaťa zamestnanca, znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím, nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy (za predpokladu, že zamestnanec nemohol dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom).

Dodávame, keďže uvedené by sa už vymykalo predmetu tohto príspevku, že § 224 ZP zakotvuje nosné príkladom uvedené práva a povinnosti tak zamestnávateľa, ako aj zamestnanca-dohodára.

Napokon zákonodarca s účinnosťou od 1. novembra 2022 rozšíril vyššie uvedenú tzv. priamu obmedzenú pôsobnosť ZP⁹ aj na ďalšie ustanovenia o informačnej povinnosti zamestnávateľa o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania v určitých situáciách (spôsobu určovania miesta výkonu práce, splatnosti mzdy, výplatných termínov, pri vyslaní zamestnanca za predpokladu, že tieto údaje neobsahuje pracovná zmluva/dohoda o vyslaní), ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Na záver tejto časti príspevku vo vzťahu k požiadavke výnimočnosti/ojedinelosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dávame do pozornosti aj právno-teoretickú pochybnosť subsumpcie dohody o vykonaní práce pod pracovnoprávny status, a teda aj pod závislú prácu, keďže predmetom tejto dohody je vytvorenie výsledku, de facto diela. A vymedzenie závislej práce je vybudované najmä na druhovom opakovaní

⁹ BARANCOVÁ, H. a kol. *Slovenské pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2019, s. 72. 664 s. ISBN 978-80-89710-48-5.

činnosti a nie na činnosti vymedzenej výsledkom (ale pripúšťame aj situáciu druhovo určeného výkonu práce, ktorý môže byť z hľadiska trvania vymedzený výsledkom). Po znížení počtu znakov závislej práce sa dohoda o vykonaní práce síce navonok, pri porovnávaní znakov dohody o vykonaní práce a znakov závislej práce, viac priblížila definícii závislej práce (je tu však stále problém so znakom „práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“), naďalej však pretrvávajú pochybnosti, či má ísť o vzťah zakladaný v oblasti pracovného práva.¹⁰

2. Novozavádzaná dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce

Táto dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je vo svojej podstate subvariantom/subtypom dohody o pracovnej činnosti. Teda na jej platné uzatvorenie vyžaduje už notoricky známe požiadavky, resp. pravidlá. Tými sú dodržanie písomnej formy pod sankciou neplatnosti, dohodnutie charakteru (druhu) práce, ktoré musí byť dostatočne určité, dohodnutie odmeny za vykonanú (sezónnu) prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Osobitne zákonodarca precizuje požiadavku na kvantitu výkonu pracovnej činnosti, ktorá môže byť v kalendárnom roku vykonávaná v rozsahu najviac 500 hod., pričom takouto činnosťou (predmetom tejto dohody) môže byť iba výkon sezónnej práce špecifikovanej v prílohe č. 1b ZP. A súčasne priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, najviac ale za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín. Do rozsahu max. hodín takto konkretizovanej pracovnej činnosti sa započítava aj pracovná činnosť vykonávaná týmto sezónnym zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Vzhľadom na charakter a dĺžku výkonu sezónnej práce je možné dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce na rozdiel od dohody o pracovnej činnosti uzatvoriť najviac na 8 mesiacov (dohodu o pracovnej činnosti najviac na 12 mesiacov).

¹⁰ Pozri s. 951 ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. I. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 1097 (elektronická verzia ako súčasť ASPI).

3. Odvodový pohľad na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o vykonávaní práce mimo pracovného pomeru sú od 1. januára 2012 zaradené do normatívnej úpravy systému sociálneho zabezpečenia SR.¹¹ Súčasnú právnu úpravu odvodového rozmeru dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru modifikovali okrem zákona č. 248/2022 Z. z. aj zákon č. 252/2012 Z. z. a krátko na to aj zákon č. 413/2012 Z. z., a napokon zákon č. 266/2017 Z. z. účinný od 1. júla 2018.¹²

Fyzická osoba vykonávajúca činnosť na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je v systémoch sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia subsumovaná do poistnej kategórie zamestnanca. Táto poistná kategória je vymedzená v § 4, 4a a 4b zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „ZoSP“) a § 11 ods. 3 v prepojení na § 10b zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení. Na účely podsystémov sociálneho poistenia sa poistnou kategóriou zamestnanca rozumie fyzická osoba vykonávajúca zárobkovú činnosť v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na „zdaniteľný“ príjem zo závislej činnosti (prvý definičný znak), pričom tento príjem môže byť v rámci daného právneho vzťahu poskytovaný pravidelne mesačne alebo nepravidelne. Periodicita vzniku práva na poskytnutie príjmu zo závislej činnosti, ako druhý definičný znak poistnej kategórie zamestnanca, má zásadný dopad na rozsah obligatórnej participácie v systéme sociálneho poistenia.

Ak daný právny vzťah zakladá **právo na pravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti**, tak je fyzická osoba v plnom rozsahu zapojená do podsystémov sociálneho poistenia, t. j. je povinne nemocensky, dôchodkovo poistená a poistená v nezamestnanosti. Teda rozsah sociálnej ochrany dohodára, ktorý má právo na pravidelný mesačný príjem je štandardný ako v prípade zamestnanca uskutočňujúceho závislú činnosť v pracovnom pomere. Ale zákonodarcu s účinnosťou od 1. januára 2013 postupne začal znižovať úroveň sociálnej ochrany (ktorá je však na výšku odmien dohodárov aj tak diskutabilná¹³) rozširovaním oslobodzovacích odvodových výnimiek pre fyzické osoby

¹¹ Pozri <http://blog.judikaty.info/praca-na-dohodu-v-podmienkach-slovenskej-republiky-v-ce-lostatnom-i-regionalnom-meradle/>, navštívené dňa 17. septembra 2022.

¹² Bližšie pozri: <https://www.socpoist.sk/dohodari-a-postup-voci-sp-od-1-jula-2018/66096s>, navštívené dňa 20. októbra 2022.

¹³ V laickej verejnosti prevládala nasledujúci názor: „Študenti vykonávajú počas vysokoškolského štúdia prácu, aby si prílepšili v danom momente a nie aby si šporili do budúcnosti, navyše z takej malej sumy, akú na základe dohody o brigádnickej práci študenta získajú.“ Alebo iný výrok: „K samotnému plateniu odvodov z dohody o brigádnickej práci študenta, resp. z

vykonávajúce prácu v právnom vzťahu na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v prepojení na osobitné postavenie dohodára.

Ak dohoda o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zakladá **právo na nepravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti**, tak je dohodár (fyzická osoba) povinne zapojená len a výlučne do jedného pod systému sociálneho poistenia, a to dôchodkového poistenia. Dokonca ak splní statusovú podmienku, ktorá je spravidla spojená s podmienkou príjmového testu, tak je vylúčená aj z účasti na dôchodkovom poistení.

Bez ohľadu na pravidelnosť príjmu zo závislej činnosti dosahovaného na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce sú výlučne povinne dôchodkovo poistené fyzické osoby v postavení poberateľa:

1. starobného dôchodku,
2. predčasného starobného dôchodku,
3. invalidného dôchodku, resp. invalidného výsluhového dôchodku,
4. výsluhového dôchodku, ak dovŕšili dôchodkový vek a
5. súčasne, ak ich mesačný príjem v podobe odmeny alebo priemernej mesačnej odmeny z danej dohody presiahne 200 €. Ak táto odmena u týchto statusovo definovaných fyzických osôb (poberateľov dôchodkových dávok) nepresiahne 200 €, tak sú úplne vylúčení z účasti na pod systémoch sociálneho poistenia. Podotýkame, že uvedené príjmové vylúčenie sa vzťahuje **len na jednu dohodárom určenú** dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 227a ZoSP) a pre túto statusovú skupinu.

Oproti uvedeným statusom skupinám status študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a žiaka strednej školy vykonávajúceho zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študenta bol zavedený už od roku 2013. Opäť platí, že bez ohľadu na pravidelnosť príjmu zo závislej činnosti dosahovaného na základe dohody o brigádnickej práci študenta sú výlučne povinne dôchodkovo poistené fyzické osoby v postavení:

1. žiaka strednej školy do 18. roku veku, ak (priemerný) mesačný príjem z tejto dohody (u jedného zamestnávateľa) presiahne 200 € (*predtým 66 €*),
2. študenta dennej formy vysokoškolského štúdia najdlhšie do 26. roku veku, ak (priemerný) mesačný príjem z tejto dohody (u jedného zamestnávateľa) presiahne 200 € (*predtým 155 €*).

dohôd o brigádnickej práci študenta nezastávame zásadne kritický postoj, ale myslíme si, že pre potreby študentov nepredstavuje taký prínos ako sa očakáva. Najmä študenti sa snažia privyrobiť si na pokrytie svojich nákladov počas štúdia, nemajú záujem a ani potrebu sporiť si do budúcnosti a vytvárať hodnoty do budúcnosti.“ Pozri <http://blog.judikaty.info/praca-na-dohodu-v-podmienkach-slovenskej-republiky-v-celostatnom-i-regionalnom-meradle/>, navštívené dňa 17. septembra 2022.

Uvedená príjmová hranica sa nezohľadňuje u žiaka strednej školy a študenta vysokej školy, ktorý dosahuje mesačný príjem z právneho vzťahu v rámci ktorého sa realizuje praktická výučba alebo odborná prax. Teda takýto žiak alebo študent s naznačeným príjmom je plne oslobodený z odvodovej participácie na ktoromkoľvek zo systémom sociálneho poistenia a systému verejného zdravotného poistenia.

Ako bolo vyššie naznačené, tak vylúčenie (oslobodenie) z účasti na pod-systémoch sociálneho poistenia sa vzťahuje len na jednu dohodárom (či pobe-
rateľom vyššie uvedenej dôchodkovej dávky alebo žiakom/študentom) určenu dohodu, ak ich dohodár v danom mesiaci má uzatvorených viac a v tomto prípade bez ohľadu na výšku príjmu, t. j. podľa § 227a ZoSP si „dohodár“ prostredníctvom zakotveného práva voľby určí u svojho zamestnávateľa čestným vyhlásením (*dostupné na weportáli Sociálnej poisťovne*) dohodu, na základe ktorej nebude mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia.¹⁴ Právne účinky uplatnenia tohto práva nastanú odo dňa vzniku právneho vzťahu založeného danou dohodou za predpokladu, že uplatnenie práva bolo zamestnávateľovi oznámené najneskôr v deň vzniku právneho vzťahu; inak od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom dohodár uskutočnil oznámenie zamestnávateľovi o uplatnení uvedeného práva. A právne účinky ukončenia uplatnenia práva dohodárom nastanú od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo ukončenie uplatnenia práva oznámené zamestnávateľovi.

K voľbe práva určiť prostredníctvom čestného vyhlásenia dohodu, na základe ktorej nebude mať študent/poberateľ dôchodkovej dávky postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia uvádzame, že v aplikačnej praxi nastali viaceré situácie uplatnenia si voľby práva súčasne u viacerých zamestnávateľov, ktorí nemali možnosť verifikovať údaje uvedené v čestnom vyhlásení podanom študentom¹⁵ a ktorých po zistení tejto skutočnosti Sociálna poisťovňa sankcionovala jednak za neprihlásenie študenta ako zamestnanca na účely dôchodkového poistenia a jednak hrozilo sankcionovanie ne-

¹⁴ K tomu bližšie pozri: <https://www.socpoist.sk/zamestnanec-dohodar/55424s#03>, navštívené dňa 22. októbra 2022.

¹⁵ Verifikácia údajov uvedených v čestnom vyhlásení je možná iba u nositeľa poistenia, ktorým je Sociálna poisťovňa a ktorá je ako jediná zo zákona môže vytvárať a viesť registre späť s výkonom sociálneho poistenia (osobitne v danom prípade register poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia). V danom rozsudku súd záverom konštatuje: „...žalobca ako zamestnávateľ nemá prístup do registra žalovaného, v ktorom sú evidované uplatnené výnimky v zmysle zákona o sociálnom poistení a ani systém žalovaného pri prihlasovaní zamestnancov zamestnávateľmi neupozorní na duplicitné prihlásenie študenta, žalobca nemal inú možnosť ako sa spoliehať na česťnosť pribratjej účastníčky spočívajúcu v pravdivosti jej oznámenia a čestného vyhlásenia o neuplatňovaní si výnimky u iného zamestnávateľa.“

plnenie odvodovej povinnosti na dôchodkové poistenie vrátane predpísania penále. Podľa rozsudku Krajského súdu Bratislava sp. zn. 2S/150/2015 zo dňa 3. februára 2016¹⁶ striktná a formalistická a až mechanická aplikácia zákona o sociálnom poistení Sociálnou poisťovňou (žalovanou) vedie k nespravodlivému výsledku a nerešpektuje princípy materiálneho právneho štátu (a ktorá vo výsledku zakladá prílišnú tvrdosť zákona voči adresátovi), čo znamená, že: *„Súdu prislúcha, aby sa zaoberal otázkou, či mechanická a formalistická aplikácia zákona bez ohľadu na zmysel a účel záujmu chráneného právnu normou, nemôže priniesť absurdné následky a v prípade, že tomu tak je, aby takúto interpretáciu zákona odmietol a zvolil výklad v duchu zákona.“* V závere rozsudku krajský súd uvádza, že: *„Jediným, kto porušil zákon o sociálnom poistení a nepostupoval v súlade s ním, bola pribratá účastníčka, ktorá uviedla žalobcu do omylu a zneužila inštitút odvodového zvýhodnenia... Je neprípustné, aby negatívne dôsledky jej nečestného konania znášal žalobca, ktorému zákon na jednej strane neposkytuje žiadny prostriedok, prostredníctvom ktorého by mohol predísť vzniku takejto situácie, na druhej strane mu za neodvedenie poistného na sociálne poistenie hrozí penále aj napriek tomu, že konal v dobrej viere v pravdivosť oznámenia a čestného vyhlásenia účastníčky.“*

V prípade uvedených dvoch statusových kategórií dohodárov a ich práva na nepravidelnú odmenu (počas trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) vo vzťahu k naplneniu podmienky príjmového testu oslobodzujúceho ich z povinnej participácie na dôchodkovo poistení sa musí teória práva sociálneho zabezpečenia vysporiadať s novou materiálnou okolnosťou, ktorá vyvolala požiadavku dodatočnej a spätnej registrácie už skončeného poistného vzťahu, ktorý v reálnom čase trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer neexistoval. Tento právny stav odôvodňuje skutočnosť, že v prípade dohodára s nepravidelným odmeňovaním v jednej z vyššie uvedených statusových pozícií nemožno pred a v čase trvania danej dohody porovnať výšku odmeny s príjmovou hranicou oslobodzujúcou od povinnej participácie na dôchodkovom poistení.¹⁷

Ďalej uvádzame osobitnú, i keď nie výnimočnú situáciu, keď dohodár má uzatvorenú jednu dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pome-

¹⁶ Rovnako aj v prípade rozsudku Krajského súdu Bratislava sp. zn. 6S/165/2015 zo dňa 5. októbra 2017.

¹⁷ Podľa § 231 ods. 1 písm. b) bodu č. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení je zamestnávateľ povinný prihlásiť do príslušného registra zamestnanca v právnom vzťahu na základe ním určenej dohody, ktorý mu zakladá právo na nepravidelný príjem, na dôchodkové poistenie najneskôr do 8. dňa druhého mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom právny vzťah zanikol, alebo ak bol príjem vyplatený až po uplynutí tejto lehoty, tak do 8. dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol tento príjem vyplatený (súčasne je to aj deň splatnosti poistného) za **predpokladu**, že priemerný mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 €.

ru s príjmom vyšším, ako je vyššie uvedená 200 € hranica a uplatní si voľbou práva vylúčenie z odvodovej povinnosti, tak mu vznikne povinné dôchodkové poistenie s povinnosťou platiť poistné na dôchodkové poistenie [v členení na starobné poistenie (4 %) a invalidné poistenie (3 %)]¹⁸ iba zo sumy prevyšujúcej vyššie uvedenú príjmovú hranicu, ktorá podľa § 139c ods. 2 zákona o sociálnom poistení predstavuje rozdiel medzi mesačným príjmom (resp. priemer- ným mesačným príjmom) a zákonom ustanovenou „oslobodzovacou“ príj- movou hranicou. V prípade nepravidelne odmeňovaného dohodára (*príp. aj jednorazovo odmeňovaného*) sa poistné určí z „priemerného“ mesačného príjmu (ak presiahne vyššie uvedenú hranicu), ktorý je podľa § 139b ods. 1 ZoSP vý- sledkom „rozpočítania“ príjmu na jednotlivé mesiace trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v danom kalendárnom roku.

V **systéme (verejného) zdravotného poistenia** je v dôsledku zavedenia zúčtovacieho mechanizmu preddavkov na zdravotné poistenie situácia po- stavenia fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru jednoduchšia a prehľadnejšia. Zá- konodarca vyššie dve uvádzané statusové skupiny „dohodárov“ (t. j. pobera- teľov základných dôchodkových dávok a žiakov a študentov) vylúčil z aktív- nej (príspevkovej) participácie na verejnom zdravotnom poistení bez ohľadu na výšku príjmu a počtu uzatvorených a realizovaných dohôd o prácach vy- konávaných mimo pracovného pomeru. Podľa § 11 ods. 3 v nadväznosti na § 10b ods. 1 písm. a) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení sa za poistnú kategóriu zamestnanca nepovažuje fyzická osoba vykonávajúca zá- robkovú činnosť v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na príjem daňovo klasifikovaný ako príjem:

1. z dohôd o brigádnickej práci študentov (*na rozdiel od systému sociálneho po- istenia sa neaplikuje žiadna príjmová hranica*),
2. z dohôd o vykonaní práce a dohôd o pracovnej činnosti dvoch relatívne samostatných skupín, a to poberateľov starobného dôchodku, predčas- ného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku a poberateľov výsluhového dôchodku (ak dovърšili dôchodkový vek), alebo invalidného výsluhového dôchodku.

¹⁸ Percentuálne sadzby odvodovej povinnosti na dôchodkové poistenie zamestnávateľa sú 14 % na starobné poistenie, 3 % na invalidné poistenie, 4,75 % do rezervného fondu solidarity. Súčasne zamestnávateľ z titulu poistenca úrazového a garančného poistenia platí, ale pozor z celej sumy odmeny študenta, poistné na úrazové poistenie 0,8% a poistné na garančné po- istenie 0,25 %. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ platí poistné na oba zmienené pod- systémy sociálneho poistenie z titulu každej uzatvorenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ale ani odvodový rámec dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (samozrejme bez vyššie uvedených statusových výnimiek) v systéme verejného zdravotného poistenia nie je bez defektov. Dohodár, ktorý vykonáva závislú činnosť na základe dohody o vykonaní práce, na základe ktorej má právo na nepravidelný príjem, je zamestnancom iba v posledný deň mesiaca, v ktorom sa mala podľa dohody o vykonaní práce zrealizovať dohodnutá pracovná úloha. „Zamestnávateľ prihlasuje dohodára do zdravotnej poisťovne len na posledný deň kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza mesiacu, v ktorom mu zamestnávateľ príjem vyplatil. Zamestnanec sa teda po zvyšok mesiaca stáva samoplatiteľom poistného na zdravotné poistenie (ak nemá uzavretý iný pracovný pomer alebo pracovnoprávny vzťah, ktorý zakladá povinnosť odvádzania poistného na zdravotné poistenie).“¹⁹ A zasa dohodár, ktorý vykonáva závislú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti, je v postavení zamestnanca len v dňoch, v ktorých vykonával dohodnutú pracovnú činnosť, a po ostatné dni daného mesiaca, ako v predchádzajúcej situácii, sa dohodár dostáva do pozície samoplatiteľa poistného na zdravotné poistenie.²⁰ Tieto špecifické riešenia sú nešťastným interpretačným dôsledkom ustanovenia § 11 ods. 3 druhá veta zákona č. 580/2004 Z. z. („Fyzická osoba sa na účely tohto zákona nepovažuje za zamestnanca v dňoch, v ktorých nepoberá príjem zo zárobkovej činnosti podľa § 10b ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3...“).

Vo vzťahu k dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce uvádzame, že na túto osobitnú dohodu sa v poistno-odvodovej právnej úprave bude od roku 2023 aplikovať osobitný režim v porovnaní s vyššie predstavenými dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Teda poistno-odvodová regulácia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa ešte viac zneprehľadní a sťažší. Prispeje k tomu aj novozavádzaný prvok odvodovo odpočítateľnej položky s účinnosťou do 1. januára 2023, ktorá bude rozdielna v porovnaní s odvodovo odpočítateľnou položkou pre zamestnanca pracujúceho pre ostatné druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Odvodová odpočítateľná položka z príjmu dosahovaného na základe dohody o pracovnej činnosti pri výkone sezónnej práce sa podľa § 138b ZoSP bude aplikovať len na účely (oslobodenia od) platenia poistného poistného na starobné poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Teda sezónny zamestnanec bude z takto dosahovaného príjmu bez ohľadu na jeho pravidelnosť platiť poistné na nemocenské poistenie a poistné na invalidné poistenie a jeho

¹⁹ <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-z-dohody-2022>, navštívené 19. septembra 2022.

²⁰ <https://humanet.sk/blog/praca-na-dohodu-a-zdravotne-poistenie>, navštívené 10. októbra 2022.

zamestnávateľ, okrem spolupodieľania sa na odvodovej povinnosti jeho zamestnanca v rozsahu nemocenského poistenia a poistenia v nezamestnanosti, tak bude platiť aj poistné na úrazové poistenie, na garančné poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity. **Odvodovo odpočítateľná položka na účely určenia vymeriavacieho základu na platenie poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti** sa bude aplikovať najviac do sumy príjmu, ktorý predstavuje sumu minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného, t. j. 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné (teda od roku 2023 to bude suma 605,5 € mesačne).

Záver

Vzhľadom na vyššie uvedené nerešpektovanie požiadavky výnimočnosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru aplikačnou praxou, a rovnako aj na vyššie uvedenú už rozvetvenú reguláciu typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pričom od januára 2023 pribudne ďalší podtyp, a to nehovoriac o zložito nastavenému poistno-odvodovému rámcu, navrhujeme radikálne zúženie typov týchto dohôd len na jeden typ príležitostnej práce, ktorý by vychádzal z konceptu dohody o vykonaní práce len s ešte rigoróznejšími podmienkami. A to, uvedomujúc si nepopulárnosť tohto kroku a značnú vlnu odporu tak zamestnancov a rovnako aj zamestnávateľov, keďže oba „tábory“ vnímajú ich výhody cez nižšie odvodové zaťaženie a zamestnávateľa aj ako veľmi flexibilný pracovnoprávny vzťah rýchleho náboru a spravidla aj lacnej pracovnej sily. A bohužiaľ aj nástroj, ktorým zamestnávateľa často pohodlne obchádzajú najmä maximálne limity pracovného času odpracované zamestnancom. A napokon dodávame, že súčasná pracovnoprávna úprava obsahuje viaceré flexibilné formy práce, ktoré sú prevažne spôsobilé poskytnúť pracovnoprávne benefity (nie už odvodové, čo ale považujeme za správne), ktoré reprezentujú súčasné typy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ako je napr. domácka práca, telepráca, pracovný pomer na kratší pracovný čas alebo inštitút dočasného pridelenia zamestnanca či aj agentúrne zamestnávanie). A práve týmto flexibilným a atypickým pracovnoprávnym vzťahom môže zákonodarca priznať osobitné a kvalitatívne nižšie odvodové zaťaženie, čo by zvýšilo ich využívanie zamestnávateľmi a zamestnancami, keďže zastávame názor, i keď neverifikovaný, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú preto takú silnú až neotrasiteľnú pozíciu v pracov-

nom práve SR, pretože si vždy s nimi aplikačná prax spája zásadne nižšie odvodové zaťaženie, a rozhodne ich flexibilným prvkom venuje až terciálnu pozornosť. Napokon vo vzťahu k zavedeniu odvodového zaťaženia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vyjadrujeme podporný súhlas s názorom odborníkov z oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, že popudom zákonodarcu zaradiť dohodárov do sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia nebol záujem zaistiť im sociálnu ochranu na štandardnej úrovni (zodpovedajúcej zamestnancovi vykonávajúcim závislú prácu v pracovnom pomere), ale skutočnosť, že sa zneužívala práve požiadavka výnimočnosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.²¹

A ak by takto nami navrhované riešenie bolo príliš radikálne, tak je minimálne nevyhnutné zastaviť čím ďalej tým viac početnejšie využívanie jednotlivých typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to prístupom založenom na zrušení dohody o pracovnej činnosti, pričom sa zachová dohoda o brigádnickej práci študenta a rigoróznejšie upraviť dohoda o vykonaní práce.

Za rámcové definičné znaky príležitostnej či náhodnej práce oslobodenej od odvodového zaťaženia s výnimkou zdravotného poistenia (ale s nižšou percentuálnou sadzbou poistného) navrhujeme rozsah jej výkonu maximálne v rozsahu siedmich kalendárnych dní a v rámci kalendárneho roka maximálne súhrnne 28 kalendárnych dní medzi tými istými účastníkmi takejto príležitostnej práce. Súčasne ale dodáme, že v rámci tripartitného dialógu pri legislatívnej tvorbe takejto právnej úpravy, možno taxatívne stanoviť činnosti alebo situácie vyznačujúce sa faktickou nepredvídateľnosťou zvýšenej potreby uskutočňovania podporných činností pre hlavný predmet hospodárskej činnosti zamestnávateľa, pri ktorých môžu byť naznačené požiadavky na uzatváranie právneho vzťahu príležitostnej či náhodnej práce prekročené, pričom by ich opodstatnenosť verifikoval v určenej lehote príslušný inšpektorát práce, ktorého by o tomto prekročení informoval zamestnávateľ.

Napokon na zváženie dávame požiadavku maximálnej sumy odmeny za príležitostnú či náhodnú prácu, ktorá môže byť v rozpätí medzi 700 až 1000 €, pričom podporne uvádzame, že už v súčasnosti zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov zakotvuje príjem z príležitostných činností do výšky 500 €, ktorý je oslobodený od dane z príjmov (§ 9 ods. 1 písm. g) v prepojení na § 8 ods. 1 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z.).

²¹ Pozri s. 170-171 ŽULOVÁ, J. a kol. *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2015, s. 170 – 171. 262 s. ISBN 978-80-8152-356-4.

LITERATÚRA:

1. TOMAN, J. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. 1. vyd. Wolters Kluwer SR, s. r. o., 2019, 240 s. ISBN 978-80-571-0045-4.
2. BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
3. BARANCOVÁ, H. a kol. *Slovenské pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2019, 664 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
4. ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár. I*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 1097 (elektronická verzia ako súčasť ASPI).
5. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1 vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1424. ISBN 978-80-89603-53-4.
6. RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: EPOS, 2013, s. 558. ISBN 978-80-8057-988-3.
7. PUDÍK, V. – BENEŠ, J. *Zmluvy a dohody v pracovných vzťahoch*. 3. prepac. vydanie. Bratislava: PRÁCA, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1985, s. 224.
8. ŽULOVÁ, J. a kol. *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2015, s. 262. ISBN 978-80-8152-356-4.

MANTINELY SÚDNEHO PRIESKUMU PROTOKOLOV INŠPEKCIE PRÁCE¹

JUDICIAL REVIEW MANTINELS OF THE LABOUR INSPECTION PROTOCOLS

Mgr. Samuel Rybníkář, PhD.

Katedra správneho práva, práva životného prostredia a finančného práva,
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave
Department of Administrative Law, Environmental Law and Financial Law,
Faculty of Law, Trnava University in Trnava

Abstrakt: Autor v príspevku analyzuje rozsah prípustnosti správneho súdneho prieskumu protokolov inšpekcie práce vydaných podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce – protokolu o výsledku inšpekcie práce a protokolu o vyšetrení príčin vzniku závažného pracovného úrazu. Autorova analýza tejto problematiky vychádza zo záverov právnej doktríny a najmä z rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v rámci správneho súdnictva. Cieľom tohto príspevku je podať ucelený výklad medzi (mantinelov) správneho súdneho prieskumu protokolov inšpekcie práce a analyzovať ich vo svetle rozhodovacej činnosti správnych súdov Slovenskej republiky.

Kľúčové slová: inšpekcia práce, správne súdnictvo, protokol inšpekcie práce, závažný pracovný úraz, správny súdny prieskum

Abstract: In the article, the author analyzes the admissibility of a proper administrative judicial review of labor inspection protocols - a report on the result of the labor inspection and a report on the investigation of the causes of a serious occupational accident. The author's analysis of this issue is based mainly on the conclusions of the decision-making practice of the Supreme Court of the Slovak Republic within the administrative judiciary.

Key words: Labour Inspection, Administrative Judiciary, Labour Inspection Protocol, Serious Accident at Work, Administrative Judicial Review

Úvod

Právna úprava inšpekcie práce a výkon štátnej správy v oblasti inšpekcie práce sú obsiahnuté v zákone 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 neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon č. 125/2006 Z. z.“). Z hľadiska správneho práva

¹ Tento článok vznikol na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave v rámci projektu č. APVV-18-0443 s názvom *Prieniky pracovného práva do iných odvetí súkromného práva (a vice versa)*, ktorý bol podporený grantom udeleným Agentúrou na podporu výskumu a vývoja.

procesného možno inšpekciu práce charakterizovať ako administratívny postup, ktorého podstatou je pozorovanie určitej činnosti alebo určitého stavu kontrolovaného subjektu, na ktorý nadväzuje hodnotenie tejto činnosti alebo stavu.² Ak je v procese hodnotenia činnosti alebo stavu kontrolovaného subjektu zistený nesúlad s právom, súčasťou inšpekcie práce je aj aplikácia nápravných prostriedkov smerujúcich na zabezpečenie účelu sledovaného touto činnosťou alebo stavom. Inšpekcia práce je vonkajšou kontrolou,³ ktorú vykonávajú orgány inšpekcie práce v rozsahu svojej pôsobnosti vymedzenej osobitným právnym predpisom, ktorým je zákon č. 125/2006 Z. z. a súvisiace právne predpisy.

Výkon inšpekcie práce orgány inšpekcie práce uskutočňujú prostredníctvom svojich zamestnancov – inšpektorov práce. Inšpektor práce je štátnym zamestnancom, vykonávajúcim štátnu službu v inšpektoráte práce, ak po absolvovaní špecializovanej teoretickej a praktickej odbornej prípravy získal osobitné kvalifikačné predpoklady úspešným vykonaním odbornej skúšky.⁴ Práva a povinnosti inšpektorov práce sú ustanovené v zákone č. 125/2006 Z. z. Výsledkom inšpekcie práce ako vyššie opísaného administratívneho postupu je protokol o výsledku inšpekcie práce alebo záznam o výsledku inšpekcie práce. Ak pri inšpekcii práce u kontrolovaného subjektu inšpektor práce nezistí porušenie povinností, vypracuje záznam o výsledku inšpekcie práce.⁵ V prípade zistenia nedostatkov počas výkonu inšpekcie práce u kontrolovaného subjektu inšpektor práce vypracuje podľa ustanovenia § 13 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z. z. protokol o výsledku inšpekcie práce. Predmetom nášho záujmu bude len protokol o výsledku inšpekcie práce.

Orgány inšpekcie práce tiež vyšetrujú príčiny vzniku pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, príčiny závažnej priemyselnej havárie, na základe žiadosti orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva vyšetrovanie bezpečnostných, technických a organizačných príčin vzniku choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania, a podľa potreby vyšetrujú aj príčiny vzniku ostatných pracovných úrazov.⁶ Ak bola pracovným úrazom spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, tento pracovný úraz je v súlade s ustanovením § 17 ods. 4 písm. a) zákona č.

² Napr. HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 201, KOŠIČIAROVÁ, S. *Správné právo procesné. Všeobecná část*. 2. zmenené a aktualizované vydanie. Šamorín: Heuréka vydavateľstvo, 2017, s. 106 a nasl.

³ Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon č. 10/1996 Z. z.“).

⁴ Ustanovenie § 10 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z.

⁵ Ustanovenie § 12 ods. 3 zákona č. 125/2006 Z. z.

⁶ Ustanovenie § 7 ods. 3 písm. b) zákona č. 125/2006 Z. z.

124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon č. 124/2006 Z. z.“) považovaný za závažný pracovný úraz. Inšpektor práce je povinný vypracovať z vyšetrenia príčin vzniku pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania protokol. Predmetom nášho záujmu bude ďalej aj tento protokol inšpekcie práce.

1. Prípustnosť súdneho prieskumu protokolov inšpekcie práce

V správnom súdnictve poskytujú správne súdy ochranu právam alebo právom chráneným záujmom fyzických osôb a právnických osôb v oblasti verejnej správy. Právomoc správnych súdov konajúcich a rozhodujúcich v správnom súdnictve upravuje zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon č. 162/2015 Z. z.“). Správne súdy v súlade s ustanovením § 6 ods. 1 zákona č. 162/2015 Z. z. v správnom súdnictve preskúmavajú na základe žalôb zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy, opatrení orgánov verejnej správy a iných zásahov orgánov verejnej správy, poskytujú ochranu pred nečinnosťou orgánov verejnej správy a rozhodujú v ďalších veciach ustanovených zákonom. Z hľadiska prípustnosti správneho súdneho prieskumu protokolov inšpekcie práce sa treba vysporiadať najskôr s ich povahou z hľadiska správneho práva.

Protokol inšpekcie práce možno považovať za opatrenie orgánu verejnej správy, teda za správny akt vydaný orgánom inšpekcie práce v administratívnom konaní,⁷ ktorým sú alebo môžu byť práva, právom chránené záujmy alebo povinnosti fyzickej osoby a právnickej osoby (kontrolovaného subjektu) priamo dotknuté. Uvedené potvrdzuje aj súdna prax, keď Najvyšší súd SR vo svojom uznesení z 30. septembra 2015 sp. zn. 8 Sžo 19/2014⁸ skonštatoval, že hoci protokol inšpekcie práce nie je v zásade rozhodnutím vydaným v správnom konaní (nevzťahuje sa naň požiadavka formálnych a obsahových náležitostí správneho rozhodnutia),⁹ možno ho považovať v súlade s ustanovením § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 162/2015 Z. z. za opatrenie orgánu verejnej správy, ktoré podlieha správne súdnemu prieskumu. Najvyšší súd SR v tomto

⁷ Administratívnym konaním je potrebné rozumieť aj inšpekciu práce ako osobitný administratívny postup.

⁸ Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 30. septembra 2015 sp. zn. 8 Sžo 19/2014, vec M. B. I.

⁹ Podľa ustanovenia § 47 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon č. 71/1967 Zb.“).

rozhodnutí dokonca zašiel ešte ďalej a uviedol, že hoci protokol inšpekcie práce nemá povahu rozhodnutia vydaného v správnom konaní a nemá ani náležitosti takéhoto rozhodnutia, je nevyhnutné s ohľadom na jeho účinky ho vo vzťahu k právnomu postaveniu kontrolovaného subjektu považovať za tzv. fiktívne rozhodnutie, avšak len v rozsahu vysporiadania sa s námietkami kontrolovaného subjektu inšpektorom práce a v rozsahu uloženia opatrení podľa ustanovenia § 12 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z. z.

Správny súdny prieskum protokolov inšpekcie práce však pripustil Najvyšší súd SR už skôr v rozhodnutí z 2. decembra 2008 sp. zn. 1 Sžo 162/2007¹⁰ za účinnosti zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej ako „zákon č. 99/1963 Zb.“) preto, že protokol o výsledku inšpekcie práce je vydaný orgánom štátnej správy pri výkone jeho právomocí zverených mu zákonom, ktorý na základe zistenia porušenia povinností nariadil kontrolovanému subjektu v súlade s ustanovením § 12 ods. 2 písm. b) zákona č. 125/2006 Z. z. odstrániť zistené nedostatky v určenom termíne, a teda predpísaným spôsobom autoritatívne zasiahol do právnej sféry kontrolovanej osoby tým, že jej uložil povinnosť, ktorej prípadné nesplnenie môže následne viesť k uloženiu sankcie.

Z ustanovenia § 2 ods. 2 zákona č. 162/2015 Z. z. zároveň vyplýva, že domáhať sa ochrany na správnom súde môže len ten, kto tvrdí, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli porušené alebo priamo dotknuté rozhodnutím orgánu verejnej správy, opatrením orgánu verejnej správy, nečinnosťou orgánu verejnej správy alebo iným zásahom orgánu verejnej správy. Správny súd môže preto poskytnúť ochranu právam alebo právom chráneným záujmom fyzickej alebo právnickej osoby len za situácie, ak boli porušené alebo priamo dotknuté orgánom inšpekcie práce. Ak zamestnancovi kontrolovaného subjektu v protokole inšpekcie práce neboli uložené žiadne povinnosti, nie je aktívne legitimovaný na podanie správnej žaloby proti tomuto protokolu a správny súd takúto správnu žalobu musí odmietnuť podľa ustanovenia § 98 ods. 1 písm. e) zákona č. 162/2015 Z. z. To platí aj v prípade, ak by bol zamestnanec kontrolovaného subjektu priamo dotknutý na svojich právach alebo právom chránených záujmoch následným konaním svojho zamestnávateľa (kontrolovaného subjektu) v príčinnej súvislosti s jemu uloženými povinnosťami v protokole o výsledku inšpekcie práce.¹¹

Zo súdneho prieskumu sú vylúčené v súlade s ustanovením § 7 písm. a) zákona č. 162/2015 Z. z. právoplatné opatrenia (rozhodnutia) orgánov verej-

¹⁰ Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 2. decembra 2008 sp. zn. 1 Sžo 162/2007, vec Slovenské elektrárne, a. s. I.

¹¹ Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 28. augusta 2018 sp. zn. 10 Sžk 28/2017, vec J. F.

nej správy a opatrenia orgánov verejnej správy, ak účastník konania pred ich právoplatnosťou nevyčerpal všetky riadne opravné prostriedky, ktorých použitie umožňuje zákon. Právo kontrolovaného subjektu vyjadriť sa k protokolu inšpekcie práce podľa ustanovenia § 13 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z. z. nemožno považovať za riadny opravný prostriedok proti protokolu. Skutočnosť, že kontrolovaný subjekt nevyužije svoje právo vyjadriť sa k protokolu inšpekcie práce v rámci jeho prerokovania, nie je dôvodom pre to, aby sa správny súd odmietol zaoberať riadne uplatnenými žalobnými námietkami kontrolovaného subjektu s odkazom na to, že neboli uplatnené pri prerokovaní napadnutého protokolu a vyvodiť z toho záver o neprípustnosti súdneho prieskumu protokolu.¹²

2. Súdny prieskum uložených opatrení v protokole inšpekcie práce

Ustanovenie § 12 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z. z. poskytuje inšpektorovi práce rozsiahly súbor prostriedkov (oprávnení), ktoré môže využiť na základe výsledkov inšpekcie práce a podľa závažnosti zistených skutočností u kontrolovaného subjektu. Výber konkrétneho prostriedku závisí len od rozhodnutia inšpektora práce, čím je zvýraznená jeho nezávislosť. Tieto oprávnenia inšpektora práce však majú len preventívny, nie sankčný charakter. Eventuálne vyvodzovanie zodpovednosti za zistené a následne preukázané nedostatky u kontrolovaného subjektu neprináleží inšpektorovi práce, ale orgánu inšpekcie práce príslušnému podľa ustanovenia § 19 zákona č. 125/2006 Z. z.¹³

Opatrenia, ktoré uloží inšpektor práce v protokole inšpekcie práce však musia byť celkom zjavne určiteľné a identifikovateľné, tak aby bolo jasné subjektu, ktorému sú určené, aké opatrenia má prijať, najmä na zabezpečenie a dodržiavanie akého konkrétneho ustanovenia právneho predpisu.¹⁴ Každé takto uložené opatrenie v protokole inšpekcie práce musí mať tiež svoj základ v riadne zistenom skutkovom stave a musí byť riadne odôvodnené. Samotná uložená povinnosť prijať opatrenie musí byť formulovaná jednoznačne, t. j. musí spĺňať požiadavku tzv. materiálnej vykonateľnosti.¹⁵ Nemožno však považovať za neurčité (a teda za nepreskúmateľné) uloženie povinnosti kontrolovanému subjektu v protokole o výsledku inšpekcie práce podľa ustano-

¹² Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 22. augusta 2019 sp. zn. 8 Sžk 18/2019, vec SP-SPOL BJ, s. r. o.

¹³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 12. júla 2018 sp. zn. 8 Sžk 1/2016, vec ST. NICOLAUS a. s.

¹⁴ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 28. februára 2017 sp. zn. 5 Sžo 149/2015, vec Blaguss Slovakia s. r. o.

¹⁵ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 24. mája 2017 sp. zn. 2 Sžo 75/2014, vec MEROCO, a. s.

venia § 14 ods. 2 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. prijať opatrenia na zabezpečenie toho, aby kontrolovaný subjekt do budúcnosti trvale dodržiaval konkrétne ustanovenia právnych predpisov.¹⁶ Prijatie konkrétnych opatrení, ktorými kontrolovaný subjekt odstráni zistené nedostatky inšpektorom práce, je ponechané na kontrolovanom subjekte. Podstatné je to, aby tieto prijaté opatrenia sledovali účel a cieľ definovaný inšpektorom práce v protokole inšpekcie práce.¹⁷ Opatrenia uložené inšpektorom práce sú však predmetom správneho súdneho prieskumu len v prípade, ak nimi inšpektor práce zasiahol do právnej sféry kontrolovaného subjektu tým, že mu uložil povinnosť, ktorej prípadné nesplnenie môže následne viesť k uloženiu sankcie v zmysle ustanovenia § 19 zákona č. 125/2006 Z. z.¹⁸ Rovnako ak inšpektor práce v protokole inšpekcie práce uloží kontrolovanému subjektu povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení (nedostatkov), je potrebné skúmať aj to, či sú tieto nedostatky odstrániteľné. Ak ide o neodstrániteľné nedostatky, nemožno v tejto časti uloženej povinnosti kontrolovanému subjektu považovať takýto protokol o výsledku inšpekcie práce za preskúmateľný v správnom súdnictve.¹⁹

Súdny prieskum uložených opatrení je potrebné vnímať osobitne vo vzťahu k protokolu o vyšetrení príčin vzniku závažného pracovného úrazu. Súdny prieskum protokolu o vyšetrení príčin vzniku závažného pracovného úrazu je totiž možný len za predpokladu, že tento protokol obsahuje autoritatívne a vynútiteľné uloženie povinností kontrolovanému subjektu, ktoré majú smerovať k náprave zistených nedostatkov. Platí, že uvedené uloženie povinností určuje aj rámec súdneho prieskumu protokolu, keď možno preskúmať len zákonnosť uloženia povinností, ktoré predstavujú zásah do právneho postavenia kontrolovaného subjektu. Prípustnosť súdneho prieskumu protokolu o vyšetrení príčin vzniku závažného pracovného úrazu v správnom súdnictve je preto limitovaná uvedeným rozsahom a správny súd sa nemôže zaoberať správnosťou určenia príčin vzniku závažného pracovného úrazu ako celku, ale len zistením ohľadom porušenia povinností kontrolovaného subjektu, ktoré viedli k uloženiu povinností.²⁰ Tým sa odlišuje správne súdne konanie o preskúmanie zákonnosti protokolu o vyšetrení príčin vzniku závažného

¹⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 20. marca 2019 sp. zn. 3 Sžk 19/2018, vec FREMACH TRNAVA, s. r. o.

¹⁷ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. apríla 2019 sp. zn. 10 Sžk 26/2018, vec Stredoslovenská distribučná, a. s. I.

¹⁸ Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 2. decembra 2008 sp. zn. 1 Sžo 162/2007, vec Slovenské elektrárne, a. s. I.

¹⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 27. marca 2019 sp. zn. 2 Sžo 90/2016, vec RAVAK SLOVAKIA, spol. s. r. o.

²⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 12. júla 2018 sp. zn. 8 Sžk 6/2016, vec REAL, s. r. o.

pracovného úrazu od civilného súdneho konania, ktorého predmetom môže byť aj samotné posudzovanie pracovného úrazu a okolností jeho vzniku.

3. Súdny prieskum náležitostí protokolu inšpekcie práce

Protokol inšpekcie práce ako opatrenie orgánu verejnej správy musí spĺňať tiež isté formálne a obsahové náležitosti. Keďže však protokol inšpekcie práce nie je v zásade rozhodnutím vydaným v správnom konaní, nevzťahuje sa naň preto požiadavka formálnych a obsahových náležitostí správneho rozhodnutia podľa ustanovenia § 47 zákona č. 71/1967 Zb., ale jeho náležitosti sú upravené osobitne v ustanovení § 14 zákona č. 125/2006. Keďže protokol inšpekcie práce môže byť podkladom pre uloženie sankcie podľa ustanovenia § 19 zákona č. 125/2006 Z. z. jeho obsah musí byť podľa súdnej praxe dostatočne jasný, zrozumiteľný, presvedčivý a pravdivý.²¹ Ak tieto požiadavky protokol inšpekcie práce nespĺňa, správny súd ho musí zrušiť s odkazom na ustanovenie § 191 ods. 1 písm. d) zákon č. 162/2015 Z. z. pre jeho nepreskúmateľnosť. V súdnej praxi tiež vznikol spor o to, či protokol inšpekcie práce musí obsahovať poučenie o možnosti podať proti nemu námietky a správnu žalobu. Takéto poučenie protokol inšpekcie práce obsahovať nemusí.²²

4. Súdny prieskum postupu vypracovania a prerokovania protokolu inšpekcie práce

Zákonodarca v ustanovení § 13 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z. z. stanovuje povinnosť inšpektorom práce pri vypracúvaní protokolu inšpekcie práce prihliadať na vyjadrenia a doklady uplatnené alebo predložené kontrolovaným subjektom počas výkonu inšpekcie práce. Inšpektor práce je povinný ďalej v zmysle tohto ustanovenia vypracovaný protokol prerokovať so zamestnávateľom (kontrolovaným subjektom) alebo ním povereným zamestnancom. Na účely vylúčenia zbytočných prieťahov v konaní zákonodarca v ustanovení § 14 ods. 4 zákona č. 125/2006 Z. z. upravil podmienky, kedy sa považuje protokol o výsledku inšpekcie práce za prerokovaný, hoci ho inšpektor práce so zamestnávateľom alebo ním povereným zamestnancom fakticky nepreroko-

²¹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 26. októbra 2016 sp. zn. 2 Sžo 232/2015, vec KFŠ – DELTA, s. r. o., I.

²² Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 25. januára 2017 sp. zn. 10 Sžk 12/2016, vec WEBRA Solutions, s. r. o.

val. Protokol o výsledku inšpekcie práce sa preto považuje za prerokovaný aj vtedy, ak sa zamestnávateľ alebo ním poverený zamestnanec odmietol s ním oboznámiť, písomne sa k nemu nevyjadril alebo ho odmietol podpísať. Ak zamestnávateľ alebo ním poverený zamestnanec protokol o výsledku inšpekcie práce odmietne podpísať, musí byť táto skutočnosť zaznamenaná v predmetnom protokole.²³

K procesnej povinnosti inšpektora práce prihliadať na vyjadrenia a doklady uplatnené alebo predložené kontrolovaným subjektom, prislúcha kontrolovanému subjektu procesné právo vyjadriť sa k protokolu inšpekcie práce a to do okamihu jeho prerokovania. Ak sú kontrolovaným subjektom uplatnené alebo predložené vyjadrenia či doklady po prerokovaní protokolu, inšpektor práce na ne nemusí prihliadnuť.²⁴ Právo vyjadriť sa k protokolu inšpekcie práce predstavuje jediný účinný prostriedok obrany kontrolovaného subjektu voči záverečným zisteniam inšpektora práce. Preto inšpektor práce musí k námietkam obsiahnutým v tomto vyjadrení pristupovať zodpovedne a riadne sa nimi zaoberať, vyhodnotiť ich a svoje závery riadne odôvodniť. Inšpektor práce nie je pri určovaní dĺžky lehoty na vyjadrenie sa k protokolu o výsledku inšpekcie práce limitovaný žiadnym zákonným rozpätím, to znamená, že dĺžku lehoty na vyjadrenie sa k protokolu určí za použitia správnej úvahy, ktorú správny súd preskúmava s poukazom na ustanovenie § 27 ods. 2 zákona č. 162/2015 Z. z. len v tom rozsahu, či nevybočila z medzí a hľadísk stanovených zákonom. Inšpektor práce pri určovaní dĺžky lehoty na vyjadrenie sa k protokolu zohľadňuje najmä rozsah inšpekčných zistení, ku ktorým sa má kontrolovaný subjekt vyjadriť.²⁵

V prípade, ak sa kontrolovaný subjekt v stanovenej lehote písomne vyjadrí ku skutočnostiam uvedeným v protokole inšpekcie práce, je inšpektor práce v súlade s ustanovením § 14 ods. 3 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. povinný vyhotoviť dodatok k protokolu. Dodatok k protokolu predstavuje formu skutkového a právneho vyhodnotenia nielen výsledkov vykonanej inšpekcie práce, ale aj tvrdení (procesnej obrany) kontrolovaného subjektu orgánom kontroly. Dodatok k protokolu je teda úkonom inšpektora práce k právnemu postaveniu kontrolovaného subjektu v rozsahu vysporiadania sa s vyjadreniami a s dokladmi uplatnenými alebo predloženými kontrolovaným subjektom k zisteniam uvedeným v protokole. Dodatok k protokolu inšpekcie

²³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 28. februára 2019 sp. zn. 10 Sžk 33/2018, vec PS architekt, s. r. o.

²⁴ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 8. augusta 2018 sp. zn. 3 Sžk 22/2017, vec FCC Slovensko, s. r. o.

²⁵ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 8. júla 2020 sp. zn. 6 Sžk 7/2019, vec myWood Polomka Timber, s. r. o.

práce inšpektor práce nemusí už prerokovať s kontrolovaným subjektom.²⁶ Dodatok k protokolu inšpekcie práce sa považuje v zmysle ustanovenia § 14 ods. 3 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. za súčasť protokolu inšpekcie práce, nemôže byť preto samostatným predmetom súdneho prieskumu v správnom súdnictve. Posudzovanie zákonnosti dodatku k protokolu inšpekcie práce je preto predmetom konania o súdnom prieskume protokolu, ku ktorému bol tento dodatok vypracovaný.²⁷

Záver

Súdny prieskum protokolov inšpekcie práce nemá svoje špecifiká len v rozsahu prieskumnej činnosti správnych súdov. Samotné správne súdne konanie, v ktorom sa preskúmava zákonnosť protokolu inšpekcie práce sa vo viacerých smeroch vyznačuje osobitosťami (aj s ohľadom na civilné súdne konanie). Keďže uložené opatrenia inšpektora práce nemajú sankčný charakter, neprichádza do úvahy plná jurisdikcia správneho súdu pri súdnom prieskume protokolu inšpekcie práce. Správny súd preto musí vychádzať v súlade s ustanovením § 119 zákona č. 162/2015 Z. z. vždy zo skutkového stavu tak, ako bol zistený inšpektorom práce v čase vydania preskúmaného protokolu. Správny súd je podľa ustanovenia § 135 ods. 1 zákona č. 162/2015 Z. z. pri správnom súdnom prieskume povinný rešpektovať zásadu viazanosti skutkovým stavom, ktorý existoval v čase vydania protokolu o výsledku inšpekcie práce. Správny súdny prieskum je teda fixovaný do minulosti.²⁸

Ďalšia osobitosť, ktorá konania, v ktorom sa preskúmava protokol inšpekcie práce spočíva v obsadení správneho súdu, ktorý rozhoduje vo veci. Správny súd zásadne koná a rozhoduje v trojčlennom senáte zloženom z predsedu senátu a dvoch sudcov. S poukazom na ustanovenie § 23 ods. 2 zákona č. 162/2015 Z. z. samosudca koná a rozhoduje na správnom súde len v taxatívnom spôsobom stanovených veciach s tým, že súdny prieskum protokolu inšpekcie práce na podklade správnej žaloby kontrolovaného subjektu medzi ne nepatrí. Ak by na správnom súde prejedal takúto správnu žalobu a vec rozhodol samosudca (ako je to v prvej inštancii na civilnom súde), kasačný

²⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. mája 2018 sp. zn. 10 Sžk 19/2017, vec Považská cementáreň, a. s.

²⁷ Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 29. júna 2016 sp. zn. 3 Sžo 77/2014, vec A.S.A. SLOVENSKO spol. s r.o.

²⁸ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 13. novembra 2019 sp. zn. 4 Sžk 22/2018, vec SWAN KE, s. r. o.

súd takéto rozhodnutie správneho súdu vždy zruší s poukazom na ustanovenie § 440 ods. 1 písm. e) zákona č. 162/2015 Z. z.

Napokon, možno na záver dodať, že aj samotný administratívny postup (inšpekcia práce) má isté procesné osobitosti, ktoré sa pretavujú následne do osobitostí správneho súdneho prieskumu protokolov inšpekcie práce. Postup pri výkone inšpekcie práce a vypracovaní protokolu inšpekcie práce sa z procesného hľadiska nespravuje zákonom č. 71/1967 Zb., ale zákonom č. 125/2006 Z. z. za subsidiárneho použitia zákona č. 10/1996 Z. z. Inšpektor práce preto v rámci výkonu inšpekcie práce napríklad nevykonáva dokazovanie v zmysle ustanovenia § 34 zákona č. 71/1967 Zb. Aplikácia zákona č. 71/1967 Zb. na postup orgánov inšpekcie práce je obmedzená ustanovením § 21 ods. 3 č. 125/2006 Z. z.

LITERATÚRA:

1. HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 600 s. 978-80-7400-624-1.
2. KOŠIČIAROVÁ, S. *Správne právo procesné. Všeobecná časť*. 2. zmenené a aktualizované vydanie. Šamorín: Heuréka vydavateľstvo, 2017. 279 s. ISBN 978-80-8173-038-2.
3. Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov
4. Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.
5. Zákon č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov.
6. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
7. 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 v znení neskorších predpisov.
8. Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov.
9. Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 2. decembra 2008 sp. zn. 1 Sžo 162/2007, vec Slovenské elektrárne, a. s. I.
10. Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 30. septembra 2015 sp. zn. 8 Sžo 19/2014, vec M. B. I.
11. Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 29. júna 2016 sp. zn. 3 Sžo 77/2014, vec A.S.A. SLOVENSKO spol. s r.o.
12. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 26. októbra 2016 sp. zn. 2 Sžo 232/2015, vec KFŠ – DELTA, s. r. o., I.
13. Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 25. januára 2017 sp. zn. 10 Sžk 12/2016, vec WEBRA Solutions, s. r. o.
14. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 28. februára 2017 sp. zn. 5 Sžo 149/2015, vec Blaguss Slovakia s. r. o.
15. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 24. mája 2017 sp. zn. 2 Sžo 75/2014, vec MEROCO, a. s.
16. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. mája 2018 sp. zn. 10 Sžk 19/2017, vec Považská cementáreň, a. s.
17. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 12. júla 2018 sp. zn. 8 Sžk 1/2016, vec ST. NICOLAUS a. s.
18. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 12. júla 2018 sp. zn. 8 Sžk 6/2016, vec REAL, s. r. o.
19. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 8. augusta 2018 sp. zn. 3 Sžk 22/2017, vec FCC Slovensko, s. r. o.

20. Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 28. augusta 2018 sp. zn. 10 Sžk 28/2017, vec J. F.
21. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 28. februára 2019 sp. zn. 10 Sžk 33/2018, vec PS architekt, s. r. o.
22. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 20. marca 2019 sp. zn. 3 Sžk 19/2018, vec FREMACH TR-NAVA, s. r. o.
23. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 27. marca 2019 sp. zn. 2 Sžo 90/2016, vec RAVAK SLOVAKIA, spol. s. r. o.
24. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. apríla 2019 sp. zn. 10 Sžk 26/2018, vec Stredoslovenská distribučná, a. s. I.
25. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 22. augusta 2019 sp. zn. 8 Sžk 18/2019, vec SP-SPOL BJ, s. r. o.
26. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 13. novembra 2019 sp. zn. 4 Sžk 22/2018, vec SWAN KE, s. r. o.
27. Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 8. júla 2020 sp. zn. 6 Sžk 7/2019, vec myWood Polomka Timber, s. r. o.

OBČIANSKOPRÁVNE ASPEKTY PRI OCHRANE OZNAMOVATEĽOV PROTISPOLOČENSKEJ ČINNOSTI V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

CIVIL LAW ASPECTS IN THE PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWERS OF ANTI-SOCIAL ACTIVITIES IN LABOR RELATIONS

JUDr. Jozef Greguš, PhD., LL.M.

Okresný súd Trnava
Trnava District Court

Abstrakt: V predkladanom článku sa autor zaoberá problematikou občianskoprávných aspektov whistleblowingu v pracovnoprávných vzťahoch. V úvode článku analyzuje samotný pojem whistleblowing a jeho základný právny rámec v Slovenskej republike. Následne sa autor článku zameriava na občianskoprávne aspekty whistleblowingu s poukazom na vybrané aplikačné problémy. V záverečnej časti článku autor sumarizuje zozbierané vedecké poznatky a formuluje návrhy de lege ferenda, ktoré z hľadiska ich obsahu možno považovať za inšpiratívne.

Kľúčové slova: Whistleblowing, pracovnoprávna ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti, neúčinnosť právneho úkonu.

Abstract: In the presented article, the author deal with the issue of civil law aspects of whistleblowing in labor relations. In the introduction, the author analyze the concept of whistleblowing and its basic legal framework in the Slovak republic. Subsequently, the author focus on civil law aspects of whistleblowing with reference to selected application problems. In the final part of the article, the author summarize the accumulated scientific knowledge and formulate de lege ferenda proposals, which in terms of their content can be considered as inspiring.

Key words: Whistleblowing, labor law protection of whistleblowers, ineffectiveness of a legal act.

Úvod

Protispoločenská činnosť je dynamicky sa rozvíjajúci fenomén, ktorý negatívne ovplyvňuje širokú škálu vzťahov v rámci spoločnosti. Výnimkou v tomto smere nie sú ani právne vzťahy v rámci spoločnosti, v ktorých sa protispoločenská činnosť negatívne prejavuje. Rôzne formy protispoločenskej činnosti môžeme identifikovať v rámci občianskoprávných vzťahoch, obchodnoprávných vzťahoch, ako aj v rámci pracovnoprávných vzťahoch.

Protispoločenská činnosť sa v pracovnoprávných vzťahoch môže prejavovať na pracovisku alebo mimo neho, najčastejšie medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo medzi zamestnancami navzájom. Nemožno však vylúčiť niektoré

formy protispoločenskej činnosti medzi zamestnávateľmi alebo zamestnancami na jednej strane a zástupcami zamestnancov na druhej strane v rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. V aplikačnej praxi nespôsobuje problémy nahlásenie konkrétnej formy protispoločenskej činnosti príslušnému úradu. Za problematický aspekt nahlásenia protispoločenskej činnosti považujeme tzv. *následnú odvetu*, ktorú subjekt dotknutý ohlásením urobí v rámci pracovnoprávneho vzťahu voči oznamovateľovi protispoločenskej činnosti.

Na účely nášho článku sa budeme ďalej zaoberať len konkrétnymi formami protispoločenskej činnosti s poukazom na pracovnoprávne a občianskoprávne aspekty ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti v zmysle zákona č. 54/2019 Z. z. zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti*“).

1. Pojem a právna úprava whistleblowing na Slovensku.

Pojem *whistleblowing* nie je legislatívnym pojmom a definíciu whistleblowingu nenájdeme v slovenskom právnom poriadku. Pojem whistleblowing pochádza z anglického slovného spojenia *to blow the whistle*, čo v preklade znamená písať na píšťalku. V kontexte celého ponímania whistleblowingu je možné slovné spojenie *pískanie na píšťalku* chápať ako upozornenie na spoločensky nežiaduci jav.¹ Whistleblowing je možné na účely právnej terminológie v podmienkach slovenskej a českej právnej úpravy preložiť ako oznamovanie, udávanie alebo informovanie.² Whistleblowing môže byť v najširšom slova zmysle chápaný ako základné ľudské právo týkajúce sa slobody prejavu, ktorého obsahom je právo slobodne vyjadriť svoj nesúhlas s určitým konaním s cieľom odhaliť protispoločenskú činnosť.

Fenoménu whistleblowingu môžeme zaradiť k prierezovým právnym inštitútom, ktoré sa viažu nielen na súkromné právo, ale aj na verejné právo. V oblasti súkromného práva môžeme v rámci tohto pojmu identifikovať rôznorodé pracovnoprávne, občianskoprávne a obchodnoprávne aspekty.³

¹ CÍSAŘOVÁ, E. *Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice*. Praha: Transparency International, s. 7. ISBN 978-80-87123-11-9.

² MORÁVEK, J. Několik úvah nad (ne)možnou novelizací Zákoníku práce souvislosti s právní úpravou chráněného oznamování škodlivých jednání, s. 55. In: *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*, 4, 2016, 49 – 71 s. ISSN 0323-0619.

³ PICHRT, J. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalite zaměstnance a k legislativním návrhům, in: PICHRT, J. (ed.). *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 12 a nasl. ISBN 978-80-7478-393-7.

Definovať whistleblowing na účely pracovného práva je možné oznámenie takého konania, ktoré je v rozpore so zákonom, verejným poriadkom, morálkou, politikou alebo stratégiou danej entity a ktoré je v rámci oznamovacích mechanizmov označené ako relevantné a škodlivé.⁴ Pojem whistleblowing možno optikou pracovného práva chápať taktiež ako možnosť zamestnanca urobiť oznámenie o nekalých praktikách na pracovisku. Oznámenie sa týka nekalých praktík, ktoré ohrozujú ostatných zamestnancov a nie je založené na pocite osobnej krivdy zamestnanca.⁵

Základný právny rámec whistleblowingu tvorí Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2019/1937 z 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie (ďalej len: „smernica“).

Slovenská republika prijala 30. januára 2019 vyššie uvedený zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, ktorým sa okrem iného upravili podmienky poskytovania ochrany osobám v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, pričom protispoločenská činnosť je priamo definovaná v osobitnom právnom predpise. Osobitným právnym predpisom je v tomto prípade zákon č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len: „zákon o oznamovaní kriminality“). Podľa § 3 písm. b) a c) zákona o oznamovaní kriminality sa kriminalitou rozumie konanie, ktoré je trestným činom a inou protispoločenskou činnosťou konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom. Za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.

2. Protispoločenská činnosť v pracovnoprávných vzťahoch

Z vyššie uvedenej definície môžeme vyvodiť, že zákon o oznamovaní kriminality nemá uzavretý taxatívny výpočet konaní, ktoré môžeme zaradiť pod protispoločenskú činnosť. Protispoločenskou činnosťou predmetný zákon nerozumie len konanie, ktoré je v osobitných právnych predpisoch výslovne uvedené ako priestupok alebo iný správny delikt, ale aj akékoľvek konanie, ktoré naopak priestupkom alebo iným správnym deliktom nie je,

⁴ PICHRT, J., MORÁVEK, J. Whistleblowing. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. Praha: Comenius Print, č.: 7 – 8/2009, s. 19. ISSN 1801-6014.

⁵ CALLAND, R., DEHN, G. *Whistleblowing Around the World: Law Culture and Practise*. IDASA Publishers, p. 9. ISBN 978-19-19798-56-1.

ale pôsobí negatívne na spoločnosť. V tejto súvislosti je preto potrebné vymedziť, ktoré konanie v rámci pracovnoprávných vzťahov by sme mohli pod definíciu inej protispoločenskej činnosti zaradiť. Táto skutočnosť má v rámci pracovnoprávných vzťahoch enormný význam, pretože len takému oznamovateľovi protispoločenskej činnosti bude v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti poskytnutá právna ochrana, ktorý nahlási konanie subjektu, ktoré bude spĺňať v zmysle v § 3 ods. 1 písm. b) a c) zákona o oznamovaní kriminality definíciu kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Keďže sa kriminalitou podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona o oznamovaní kriminality rozumie konanie, ktoré je trestným činom, takéto konanie musí byť ako trestný čin uvedené v zákone č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Trestný zákon*“) alebo v zákone č. 91/2016 Z. z. zákon o trestnej zodpovednosti právnických osôb. Typickým príkladom v tomto smere môže byť trestný čin podľa § 214 Trestného zákona nevyplatenie mzdy a odstupného. V tomto smere uvádzame, že podľa nášho názoru treba vychádzať z formálneho chápania pojmu trestný čin v zmysle § 8 Trestného zákona, ktorý pod pojmom trestný čin rozumie protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v tomto zákone, ak tento zákon neustanovuje inak. Nemusí to byť konanie, ktoré bolo na základe právoplatného odsudzujúceho rozsudku *de facto* uznané za spáchaný trestný čin.

S identifikáciou inej protispoločenskej činnosti, ktorá nie je ako konanie uvedené v osobitných právnych predpisoch ako priestupok alebo iný správny delikt, ale súčasne pôsobí negatívne na spoločnosť, môžu byť v aplikačnej praxi spojené nemalé problémy. Pri identifikácii takejto inej protispoločenskej činnosti nie je totiž priamo rozhodujúce, či takáto iná protispoločenská činnosť má negatívny vplyv na oznamovateľa protispoločenskej činnosti, ale priamo na spoločnosť ako takú. Zväčša pôjde o také konania, ktoré pôsobia negatívne nielen na oznamovateľa protispoločenskej činnosti, ale i na spoločnosť alebo konkrétnu skupinu ľudí (*napríklad kolektív zamestnancov bez ohľadu na konkrétneho zamestnávateľa a zamestnanca*). V pracovnoprávných vzťahoch pôjde najmä o konanie zamestnávateľa alebo zamestnanca, ktoré bez právneho dôvodu zasahuje do práv alebo právom chránených záujmov iného zamestnanca, resp. celého kolektívnu zamestnancov.

V rámci aplikačnej praxi môžeme identifikovať v pracovnoprávných vzťahoch niekoľko foriem protispoločenskej činnosti. Môže ísť napríklad o diskrimináciu, rôzne formy obťažovania na pracovisku, *mobbing* zo strany zamestnávateľa, niektoré formy šikany na pracovisku alebo napríklad neoprávnené monitorovanie zamestnanca na pracovisku.

Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch patrí k základným právam Európskej únie. Zákaz diskriminácie je premietnutý nielen v primárnom práve Európskej únie, ale je predmetom úpravy aj sekundárneho práva Európskej únie, najmä v podobe smerníc a nariadení. Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia na základy rasy, pohlavia, veku, zdravotného stavu, sexuálnej orientácie, farby pleti, náboženstva alebo na základe iných dôvodov majúcich svoj pôvod v nerovnakom zaobchádzaní so zamestnancami.⁶ V súčasnosti sa pri diskriminácii začali vyskytovať nové skryté formy diskriminácie, ktoré podstatne sťažujú jej identifikáciu. Za problematické sa taktiež môže javiť len vydanie pokynu na diskrimináciu, a to z občianskoprávného hľadiska, či takýto pokyn na diskrimináciu spĺňa všetky znaky právneho úkonu v zmysle § 34 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len: „Občiansky zákonník“). Pri pokyne na diskrimináciu je však sporné, či je právne významnou skutočnosťou to, či adresát pokynu aj pokyn skutočne splnil.⁷ Myslíme si, že v aplikačnej praxi sa za samotnú diskrimináciu považuje už vydanie samotného pokynu na diskrimináciu, resp. obťažovanie, a nie je rozhodujúce, či adresát pokyn voči druhému zamestnancovi aj skutočne splnil.

Problematika pokynov zo strany vedúcich zamestnancov alebo priamo zamestnávateľa súvisí so širokou škálou konaní, ku ktorým pokyn môže smerovať. Okrem pokynu na diskrimináciu môžeme hovoriť aj o pokyne na obťažovanie, ktorý bližšie definuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len: „antidiskriminačný zákon“). Podľa antidiskriminačného zákona je obťažovanie také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

V súčasnom dynamickom pracovnom prostredí patrí *mobbing* k pomerne rozšíreným negatívnym praktikám na pracovisku zamestnanca. Zamestnanci *mobbing* pociťujú ako obmedzovanie a zraňovanie svojej osoby, ktorý nepriaznivo ovplyvňuje fyzické a psychické zdravie zamestnanca. V aplikačnej praxi môže ísť o prideľovanie nezmyselných úloh, prideľovanie nesplniteľných

⁶ BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016, s. 165. ISBN 978-80-7502-117-5.

⁷ BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 151. ISBN 978-80-7502-176-2.

pracovných úloh a termínov alebo sústavná kritika zamestnanca. Uvedené celospoločensky neprijateľné konanie vedie k strate doterajšieho zamestnania alebo k pracovnej izolácii zamestnanca.

K rovnako neprijateľným protispoločenským prejavom môžeme zaradiť šikanu na pracovisku. Šikana na pracovisku môže prebiehať vo vertikálnej úrovni medzi jednotlivým zamestnancami navzájom, ale aj na horizontálnej úrovni medzi šikanovaným zamestnancom a vedúcim zamestnancom zamestnávateľa, resp. priamo zamestnávateľom. Šikanu na pracovisku treba považovať za zneužitie práva, ktorý zakazuje článok 2 ako aj § 13 zákona č. 311/2003 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len: „Zákonník práce“). Kyberšikana patrí k osobitným druhom šikany na pracovisku. Kyberšikanu možno nazvať aj ako kebyrnetickú šikanu alebo počítačovú šikanu. Ide o formu šikany, ktorá využíva informačné a komunikačné technológie k úmyselnému ubližovaniu zamestnancov. Kyberšikana sa na pracovisku zamestnanca môže prejavovať napríklad zasielaním urážlivých alebo zastrašujúcich e-mailov, zverejnením zosmiešňujúcich informácií o zamestnancovi na internetových stránkach alebo blogoch zamestnávateľa.⁸

S postupným rozvojom internetizácie a technologizácie začali zamestnávateľia čoraz viac zavádzať v rámci pracovných a výrobných procesov rôzne formy monitorovania zamestnancov, ktoré rôznymi spôsobmi zasahujú do práva na ochranu súkromia zamestnancov na pracovisku s cieľom ochrániť svoje vlastnícke právo.⁹ V rámci nových trendov v oblasti monitorovania zamestnancov môžeme zaradiť napríklad *mystery shopping* alebo monitorovanie zamestnancov pomocou dronov. Takéto formy narušania súkromia zamestnancov na pracovisku možno považovať z celospoločenského hľadiska za negatívny jav, ktorý dokáže nepriaznivo ovplyvniť najmä duševné zdravie zamestnanca a spôsobiť mu značný stres na pracovisku, ktorý v konečnom dôsledku môže viesť k ohrozeniu bezpečnosti ochrany zdravia zamestnancov na pracovisku.

3. Občianskoprávne aspekty ochrany oznamovateľov

Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti poskytuje viaceré možnosti ochrany oznamovateľom protispoločenskej činnosti. V zmysle

⁸ BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. Praha: Leges, 2017, s. 167 a nasl. ISBN 978-80-7502-253-0.

⁹ HAMULÁK, J., MINČÍČ, V. *Nové poznatky a prístupy v oblasti monitorovania zamestnancov*, s. 65. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2.

§ 7 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti ide o udelenie súhlasu s pracovnoprávnym úkonom od príslušného úradu alebo pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu podľa § 12 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti.¹⁰ V tejto časti nášho článku sa zameriame na vyššie uvedené dva spôsoby ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti, pričom poukážeme na vybrané teoreticko-právne aspekty tejto právnej ochrany.

3.1 Pozastavenie účinnosti právneho úkonu

Podľa § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti platí, že ak sa oznamovateľ domnieva, že v súvislosti s oznámením bol voči nemu urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať úrad do 15 dní odo dňa, keď sa dozvedel o pracovnoprávnom úkone, o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu.

Za pracovnoprávny úkon možno v zmysle § 7 ods. 1 tohto zákona rozumieť právny úkon alebo vydanie rozhodnutia v pracovnoprávnom vzťahu. Dôležité je, že musí ísť o právny úkon zamestnávateľa. Otázkou v tomto smere zostáva konanie zamestnávateľa, ktoré nespĺňa pojmové znaky právneho úkonu v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ako napríklad vyššie uvedený pokyn na diskrimináciu. Druhou skutočnosťou je, že musí ísť o právny úkon alebo rozhodnutie zamestnávateľa. V tomto smere považujeme za relatívne bezproblémové konanie tretích osôb v mene zamestnávateľa, ktorých konanie zamestnávateľa zaväzuje a možno takéto konanie pričítať zamestnávateľovi, avšak predmetný zákon nám nedáva jednoznačnú odpoveď na otázku, či za právny úkon zamestnávateľa možno považovať aj konanie jeho vedúcich zamestnancov alebo akékoľvek iné konanie zamestnávateľa, ktoré z rôznych dôvodov, napríklad excesu z poverenia, nebude zamestnávateľa právne zaväzovať.¹¹ Za problematické konanie pričítateľné zamestnávateľovi možno považovať hlasovanie členov občianskeho združenia na ich najvyššom orgáne podľa stanov tohto občianskeho združenia o odvolaní fyzickej osoby z určitej pracovnej pozície, do ktorej bola zvolená.

Legislatívna formulácia ustanovenia § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti umožňuje zamestnancovi ako oznamo-

¹⁰ OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 141. ISBN 978-80-7552-001-2.

¹¹ ADAMIČKA, M., DIVÉKYOVÁ, K., POBIJAK, T. *Konanie podnikateľa*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 120 s.

vateľovi žiadať o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu, s ktorým nesúhlasí. Nie je rozhodujúce, či takýto pracovnoprávny úkon je, alebo nie je v prospech zamestnanca, aj keď vo väčšine prípadov pôjde o pracovnoprávny úkon s negatívnym dosahom na zamestnanca v postavení oznamovateľa.

Zamestnanec môže požiadať o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu v lehote 15 dní, z ktorej jednoznačne nevyplýva, o aký typ lehoty ide. V aplikačnej praxi môže ísť o hmotnoprávnu prekluzívnu lehotu naviazanú na zánik práva alebo o procesnoprávnu lehotu s tým, že postačuje, aby sa uvedený právny úkon v posledný deň lehoty poslal na poštovú prepravu. Vo všeobecnosti možno povedať, že zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti zväčša obsahuje hmotnoprávne normy, avšak s prvkami procesnoprávnych noriem. Pre hmotnoprávnu lehotu svedčí argument, že pri tejto lehote nie je jej zachovanie naviazané na odovzdanie písomnosti na poštovú prepravu, otázkou však je, či súčasne ide o hmotnoprávnu prekluzívnu lehotu, uplynutím ktorej právo zanikne. Myslíme si, že aj keď zákon síce za pomoci formulácie „*inak právo zanikne*“ neviaže jej uplynutie na zánik práva oznamovateľa protispoločenskej činnosti, jej uplynutím sa oznamovateľ protispoločenskej činnosti nebude môcť domáhať pozastavenia účinnosti konkrétneho pracovnoprávneho úkonu. V opačnom prípade by sme mohli dospieť k situácii, ktorá podľa nášho názoru narušuje stav právnej istoty medzi zamestnávateľom a zamestnancom a uvedená lehota 15 dní by vo svojej podstate stratila opodstatnenie. O povahe tejto lehoty sa bližšie nezmieňuje ani dostupná literatúra.¹²

Ďalšou významnou skutočnosťou je, že plynutie pätnásťdňovej lehoty je naviazané na moment, keď sa zamestnanec dozvedel o pracovnoprávnom úkone. Zámerne upozorňujeme na tento moment začatia plynutia lehoty, pretože moment začatia plynutia tejto lehoty sa nemusí nutne prekrývať s momentom doručenia pracovnoprávneho úkonu.

Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk, inak je neplatné. Ak zamestnanec uvedený právny úkon preberie, momentom prebratia sa o tomto právnom úkone dozvedel a začína mu plynúť uvedená pätnásťdňová lehota.

Ak ide o právny úkon zamestnávateľa, ktorý sa netýka vzniku, zmeny

¹² MIČUDOVIČ, T. *Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 45 – 47.

a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, nemusí sa doručiť zamestnancovi do vlastných rúk. V takomto prípade sa pri uplatnení teórie dôjdenia prejavu vôle do sféry adresáta síce môže uplatniť fikcia doručenia právneho úkonu, avšak podľa nášho názoru to automaticky nespôsobuje tú skutočnosť, že sa o ňom oznamovateľ na účely začiatku plynutia pätnásťdňovej lehoty dozvedel. Svoj nesúhlas by zamestnanec pri fikcii doručenia len veľmi ťažko mohol prejavíť, pretože pri fikcii doručenia zamestnanec reálne obsah zásielky nepozná. Z uvedeného dôvodu jedna argumentačná línia môže spočívať na právnom základe, podľa ktorého uvedená lehota 15 dní začne zamestnancovi plynúť až skutočným momentom doručenia pracovnoprávneho úkonu. Proti uvedenému právnomu výkladu možno uviesť na druhej strane aj to, že v prípade nedoručenia zásielky, resp. jej doručenia za pomoci právnej fikcie v zmysle Zákonníka práce, by uvedená lehota 15 dní nikdy nezačala zamestnancovi plynúť, ak sa s ňou dodatočne neoboznámí, pretože zamestnanec nepozná skutočný obsah zásielky, s ktorou on by inak subjektívne nesúhlasil.

Otázkou súčasne ostáva, či sa môže oznamovateľ o tomto pracovnoprávnom úkone dozvedieť pred momentom jeho doručenia. Podľa nášho názoru je to možné napríklad v situácii, keď zamestnávateľ zašle zamestnancovi výpoveď a na druhý deň sa zamestnanec dozvie od personalistu zamestnávateľa, že mu bola daná výpoveď s konkrétnym výpovedným dôvodom (*t. j. dozvedel sa o všetkých podstatných náležitostiach právneho úkonu*), pričom táto písomnosť mu bude oficiálne doručená neskôr.

Na tomto mieste sa súčasne pristavíme pri samotnom účele právnej normy, ktorej je pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu. Účinnosť právneho úkonu je jeho vlastnosť, ktorá spôsobuje medzi zmluvnými stranami právne účinky. Od účinnosti zmluvy treba odlíšiť účinky zmluvy. Účinkami zmluvy treba rozumieť dosiahnutie právnych následkov – dôsledkov zmluvy, ktoré sa ňou sledovali.¹³

Podľa § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti platí, že oznamovateľ môže požiadať Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti o pozastavenie účinnosti právneho úkonu. Pozastavenie účinnosti je možné len pri platnom právnom úkone. Otázkou v tomto smere je, či je možné žiadať o pozastavenie účinnosti právneho úkonu aj spätne po tom, čo nastali jeho účinky v aplikačnej praxi, ako napríklad pri okamžitom skončení pracovného pomeru. Podľa nášho názoru spätne navrátenie účinkov

¹³ BAJÁNKOVÁ, J., VOJČÍK, P. Neplatnosť právnych úkonov a rozhodovacia prax súdov. In: *Ingerencia súdov do súkromnoprávnych zmlúv: Zásahy súdov do obsahu súkromnoprávnych zmlúv*. Pezínok: Justičná akadémia Slovenskej republiky, 2014, s. 20.

v aplikačnej praxi pri okamžitom skončení pracovného pomeru nie je možné dosiahnuť podaním žiadosti o pozastavenie účinnosti právneho úkonu v zmysle § 12 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, ale výlučne len podaním žaloby podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce.

3.2 Súhlas s pracovnoprávnym úkonom

Podľa § 7 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti platí, že zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu (*pozn. autora: t. j. pracovnoprávny úkon*) voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, len so súhlasom Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Súhlas Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok, alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie zákona napríklad v odkaze uvádza, ktoré ustanovenia Zákonníka práce možno považovať za tie, ktoré predstavujú právnu skutočnosť, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa. Ide napríklad o povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu podľa § 55 ods. 2 Zákonníka práce alebo situáciu, keď podľa § 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce môže dať zamestnávateľ zamestnancovi okamžité skončenie pracovného pomeru, ak bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

Ochranu oznamovateľa závažnej protispoločenskej činnosti v podobe udelenia súhlasu s pracovnoprávnym úkonom zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti neposkytuje každému oznamovateľovi. Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti poskytuje takúto pracovnoprávnú ochranu len takému oznamovateľovi, ktorý oznámil závažnú protispoločenskú činnosť. Závažnou protispoločenskou činnosťou sa v zmysle § 2 písm. d) bodu 1 až 4 predmetného zákona napríklad rozumie trestný čin, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky.¹⁴ Ak z príslušného oznámenia

¹⁴ „Na účely tohto zákona sa rozumie závažnou protispoločenskou činnosťou:

1. trestný čin poškodzovania finančných záujmov Európskej únie podľa § 261 až 263 Trestného zákona, trestný čin machinácií pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 až 268 Trestného zákona, trestné činy verejných činiteľov podľa § 326 až 327a Trestného zákona alebo trestné činy korupcie podľa § 328 až 336b Trestného zákona,

2. trestný čin, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky,

whistleblowera prokurátor alebo správny orgán zistí, že urobil kvalifikované oznámenie, bezodkladne mu poskytne ochranu podľa § 7 tohto zákona a túto skutočnosť oznámi oznamovateľovi, zamestnávateľovi a Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.¹⁵ Zaujímavou otázkou sa v tomto smere javí problematika prekvalifikovania trestného činu uvedeného v Trestnom zákone na iný trestný čin, ktorý už nespĺňa podmienky na to, aby šlo o závažnú protispoločenskú činnosť.

Ak súhlas s pracovnoprávnym úkonom nedá sám chránený oznamovateľ, musí sa zamestnávateľ so svojou žiadosťou obrátiť na Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti pred vydaním rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa v primeranej lehote k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu. V jednoduchých veciach, najmä ak možno rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa a vyjadrenia chráneného oznamovateľa, úrad rozhodne o žiadosti o udelenie súhlasu bezodkladne. V ostatných veciach rozhodne úrad do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie súhlasu. Úrad udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s kvalifikovaným oznámením, inak žiadosť o udelenie súhlasu zamietne. Proti rozhodnutiu úradu o žiadosti o udelenie súhlasu nemožno podať odvolanie. Od podania žiadosti zamestnávateľa o udelenie súhlasu úradu do právoplatného rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu zamestnávateľovi lehoty a skúšobné doby podľa osobitných predpisov neplynú.

Právny úkon, na ktorý úrad neudelil súhlas, je neplatný. Otázkou v tomto smere ostáva, o akú neplatnosť právneho úkonu sa jedná. Podľa nášho názoru sa jedná o absolútnu neplatnosť právneho úkonu, ktorá je svojím obsahom odlišná od neplatnosti právneho úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovného pomeru. V zákone o ochrane oznamovateľ jednoznačne absentuje prepojenie na § 77 Zákonníka práce v situácii, keď zamestnávateľ udelí zamestnancovi výpoveď alebo mu doručí iný právny úkon s negatívnymi právnymi účinkami, na ktorý zamestnávateľ nemal vopred udelený súhlas od Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Pri absencii súhlasu

3. *správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou určenou výpočtom, alebo*

4. *správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 30 000 eur.“*

¹⁵ PORUBAN, A. Vybrané pracovnoprávne aspekty ochrany oznamovateľov na Slovensku, s. 27. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Whistleblowing – minulosť, prítomnosť, budúcnosť*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 140 s.

s pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa ostáva nezodpovedaná otázka, aký typ žaloby a s akým žalobným návrhom bude musieť podať oznamovateľ protispoločenskej činnosti voči pracovnoprávnemu úkonu zamestnávateľa, na ktorý nebol vopred udelený súhlas.

4. Právna ochrana osobitných kategórií zamestnancov

Budúcnosť a perspektíva zákona o ochrane oznamovateľov je v tomto smere nejasná pri otázke ochrany oznamovateľov, ktorí patria k tzv. „*osobitným kategóriám zamestnancov*“. Medzi osobitné kategórie zamestnancov môže bezpochyby zaradiť členov štatutárnych orgánov obchodných spoločností (*generálni riaditelia, manažéri*), profesionálnych športovcov, športových odborníkov, námorníkov plaviacich sa na námorných plavidlách alebo vysokoškolských učiteľov. Uvedené kategórie zamestnancov tvoria veľmi široké spektrum pracujúcich fyzických osôb na Slovensku. V rámci uvedených funkcií dochádza veľmi často k odhaľovaniu protispoločenskej činnosti na rôznych stupňoch a v rôznej intenzite, pričom v tejto kapitole nášho článku budeme skúmať ich právnu ochranu pri práci po nahlásení protispoločenskej činnosti.

4.1 Osobná pôsobnosť Smernice

Na úvod považujeme za potrebné ozrejmiť rozsah pôsobnosti Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 z 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie (ďalej len: „*Smernica*“). Podľa článku 4 Smernice sa táto Smernica vzťahuje na nahlasujúce osoby pracujúce v súkromnom alebo vo verejnom sektore, ktoré získali informácie o porušeníach v rámci pracovného kontextu a ku ktorým patria prinajmenšom:

- a) osoby, ktoré majú postavenie pracovníka v zmysle článku 45 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie vrátane štátnych zamestnancov;
- b) osoby, ktoré majú postavenie samostatne zárobkovo činné osoby v zmysle článku 49 Zmluvy o fungovaní Európskej únie;
- c) akcionári a osoby patriace do správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu podniku vrátane nevýkonných členov, ako aj dobrovoľníkov a platených alebo neplatených stážistov;
- d) akékoľvek osoby pracujúce pod dohľadom a vedením zmluvných partnerov, subdodávateľov a dodávateľov.

Na základe vyššie uvedeného osobného rozsahu Smernice môžeme vidieť, že do osobného rozsahu Smernice pred odvetnými opatreniami patria viace-

ré skupiny pracujúcich fyzických osôb, ktoré nebudú mať nutne pri výkone svojej práce len právne postavenie zamestnanca v zmysle vnútroštátnej právnej ochrany. Poskytnutie právnej ochrany oznamovateľom protispoločenskej činnosti sa najčastejšie poskytuje pred tzv. odvetnými opatreniami zamestnávateľom a tzv. „kvázi zamestnávateľov“ za to, že fyzické osoby nahlásili príslušným úradom protispoločenskú činnosť.

4.2 Zákaz odvetných opatrení

Podľa článku 19 Smernice platí, že členské štáty prijímú všetky potrebné opatrenia, aby zakázali akúkoľvek formu odvetných opatrení voči osobám uvedeným v článku 4 vrátane hrozby odvetných opatrení a pokusov o odvetu, a to najmä vo forme: pozastavenia výkonu činnosti, výpovede, odvolania, prepustenia alebo rovnocenného opatrenia; preradenia na nižšiu pozíciu alebo odmietnutia povýšenia; presunu povinností, zmeny miesta výkonu práce, zníženia mzdy, zmeny pracovného času; neposkytnutia odbornej prípravy; negatívneho hodnotenia výkonu alebo negatívnych pracovných referencií; uloženia alebo vykonania akéhokoľvek disciplinárneho opatrenia, pokarhania alebo inej sankcie vrátane finančnej pokuty; nátlaku, zastrašovania, obťažovania alebo ostrakizácie; diskriminácie, znevýhodnenia alebo nespravodlivého zaobchádzania; nezmenenia pracovnej zmluvy na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, ak mohol pracovník oprávnene očakávať, že sa mu ponúkne trvalý pracovný pomer; neobnovenia alebo predčasného ukončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú; spôsobenia ujmy vrátane poškodenia dobrej povesti osoby, najmä v sociálnych médiách, alebo finančnej straty vrátane straty obchodných príležitostí a straty príjmu; zaradenia na čiernu listinu na základe neformálnej alebo formálnej dohody v rámci odvetvia či priemyslu, čo môže znamenať, že táto osoba si už budúcnosti v tomto odvetví alebo priemysle nenájde zamestnanie; predčasného ukončenia alebo zrušenia zmluvy o dodávke tovarov alebo poskytovaní služieb; zrušenia licencie alebo povolenia; vyžadovania psychiatrického alebo lekárskeho vyšetrenia.

Z uvedeného článku 19 Smernice vyplýva, že zákaz odvetných opatrení je uvedený v tejto smernici demonštratívnym spôsobom za pomoci slova „najmä“, pričom odvetné opatrenia môžu mať aj iný charakter, ako je uvedené v tomto článku Smernice.

4.3 Pracovnoprávna ochrana člena štatutárneho orgánu

Medzi osobitné kategórie zamestnancov môžeme napríklad zaradiť členov štatutárneho orgánu (*napríklad riaditeľov a manažérov*), ktorí vykonávajú svoju prácu najčastejšie na základe mandátnych zmlúv alebo zmlúv o výkone funkcie v zmysle zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Obchodný zákonník*“).

Prevažná prax teórie a praxe zdieľala názor, že výkon funkcie štatutárneho orgánu sa nemá uskutočňovať v pracovnom pomere. Určitý zlom v nazeraní na uvedenú problematiku nastal na základe nálezu Ústavného súdu Českej republiky pod. sp. zn.: I. ÚS 190/2015 zo dňa 13.09.2016, ktorý určitým spôsobom spochybnil doterajšiu doktrínu nazerania na problematiku člena štatutárneho orgánu v právnom postavení zamestnanca. Český Ústavný súd vyhodnotil argumentáciu nižších súdov vo veci právneho statusu člena štatutárneho orgánu pri výkone funkcie člena štatutárneho orgánu za nedostatočnú. Argumenty nižších súdov, prečo nemôže byť člen štatutárneho orgánu pri výkone svojej funkcie v pracovnom pomere, Ústavný súd Českej republiky nepovažoval za dostačujúce. Ústavný súd Českej republiky vyslovil názor, že: „*ustanovenia Zákonníka práce definujú právne vzťahy, ktoré sa vždy spravujú Zákonníkom práce, ale súčasne nebránia ani tomu, aby si aj v iných prípadoch zmluvné strany zvolili režim Zákonníka práce*“.¹⁶ Následne sa tejto problematike venoval aj český Najvyšší súd, ktorý vo svojom rozsudku sp. zn.: 21 Cdo 3613/2015 zo dňa 19. januára 2017 opätovne vyslovil názor, že člen štatutárneho orgánu nemôže byť pri výkone svojej funkcie v pracovnom pomere.¹⁷

Odhladiac od uvedenej rozhodovacej činnosti najvyšších súdnych autorít uvádzame, že člen štatutárneho orgánu alebo rôzni manažéri a riaditelia si nemôžu svoje zmluvné vzťahy podriaďovať pod režim slovenského alebo českého Zákonníka práce, pretože tomu bráni predmet pracovného práva ako právneho odvetvia, ktorým je výlučne závislá práca. Akákoľvek iná ako ľudská závislá práca nie je predmetom pracovného práva, ale môže byť predmetom občianskeho práva alebo obchodného práva.¹⁸ To však na druhej strane automaticky nebráni zmluvným stranám, aby si v zmluve o výkone funkcie alebo v mandátnej zmluve dohodli zmluvné ustanovenia, ktoré sú totožné

¹⁶ BARANCOVÁ, H. *Manažéri v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2020, s. 25 a nasl. ISBN: 978-80-7502-442-8.

¹⁷ Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn.: 21 Cdo 3613/2015 zo dňa 19. januára 2017.

¹⁸ K problematike výkonu funkcie manažérov, konateľov a členov štatutárnych orgánov obchodných spoločností v pracovnom pomere bližšie ďalej pozri: BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2018, 136 s. ISBN: 978-80-7502-300-1.

alebo veľmi podobné ustanoveniam Zákonníka práce. Typickým príkladom je dovolenka alebo výpovedná doba. Pre úplnosť dodávame, že nie je vylúčená ani tá skutočnosť, že člen štatutárneho orgánu bude mať popri svojej funkcii uzatvorený so zamestnávateľom aj iný pracovnoprávny vzťah s inou náplňou práce než tou, ktorú vykonáva ako člen štatutárneho orgánu.

Na vyššie uvedené sme považovali za potrebné poukázať pri pracovnoprávnej ochrane člena štatutárneho orgánu v právnom postavení oznamovateľa protispoločenskej činnosti. Ak člen štatutárneho orgánu oznámi protispoločenskú činnosť príslušnému orgánu a nemá pracovnoprávny vzťah, nebude môcť využívať pracovnoprávnu ochranu v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov. Ak člen štatutárneho orgánu oznámi protispoločenskú činnosť príslušnému orgánu a má postavenie zamestnanca napriek tomu, že by ho nemal mať, bude môcť využívať pracovnoprávnu ochranu v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov. Ak člen štatutárneho orgánu oznámi protispoločenskú činnosť príslušnému orgánu a má popri svojom obchodnoprávnom vzťahu uzatvorený aj pracovnoprávny vzťah k tomu istému zamestnávateľovi, právnu ochranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu by mal podľa nášho názoru v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov požívať, aj keď sa o protispoločenskej činnosti dozvedel v rámci obchodnoprávneho vzťahu z titulu člena štatutárneho orgánu. Pre úplnosť na záver uvádzame, že takáto fyzická osoba môže mať uzatvorený súbežný pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom, ktorý je majetkovo prepojený s obchodnou spoločnosťou, v ktorej takáto fyzická osoba vystupuje ako člen štatutárneho orgánu. V takomto prípade môžu odvetné opatrenia hroziť oznamovateľovi práve *de facto* u druhého zamestnávateľa, ktorého sa oznámenie protispoločenskej činnosti na prvý pohľad netýka.

4.4 Pracovnoprávna ochrana profesionálnych športovcov

Medzi ďalšiu pomerne širokú skupinu zamestnancov patri profesionálni športovci, ktorí v dôsledku aktuálnej športovo-právnej legislatívy týkajúcej sa právneho postavenia profesionálnych športovcov na Slovensku majú veľmi nejednoznačné a špecifické právne postavenie.

Po prijatí zákona č. 440/2015 Z. z. zákon o športe v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoŠ“) z roku 2015 došlo k novému, presnejšiemu a podrobnejšiemu vymedzeniu statusu profesionálnych športovcov. Ak športová činnosť profesionálneho športovca napĺňala definičné znaky závislej práce v zmysle ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ust. § 4 ods. 3 písm. a) ZoŠ platilo, že profesionálny športovec vykonáva šport na základe zmluvy o pro-

fesionálnom vykonávaní športu, ak výkon jeho činnosti spĺňa znaky závislej práce. Zmluva o profesionálnom vykonávaní športu v zmysle ust. § 46 ods. 1 ZoŠ zakladala medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou iný pracovnoprávny vzťah. V nadväznosti na uvedenú analýzu športovej činnosti ako závislej práce bol všeobecne prijatý právny názor, že športová činnosť profesionálnych športovcov v kolektívnych športoch spĺňa znaky závislej práce podľa ZP.¹⁹

Aj napriek pomerne jednoznačne uvedenému legislatívnemu vymedzeniu a doktrínálnemu konsenzu sa však aplikačná prax v niektorých športoch uberala iným smerom a nie všetci profesionálni športovci v rámci konkrétneho športu mali so športovými klubmi uzatvorené zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.²⁰ Právne postavenie profesionálnych športovcov v nadväznosti na túto prax opäť zmenila novela ZoŠ, ktorá nadobudla účinnosť od 1. februára 2020 a ktorá výrazným spôsobom zmenila právne postavenie profesionálnych športovcov a ich vzájomné práva a povinnosti, ktoré im vyplývajú zo zmluvného vzťahu so športovou organizáciou.

Prijatím predmetnej novely ZoŠ sa výrazným spôsobom zmenil právny názor na výkon profesionálnej športovej činnosti. Predmetná novela ZoŠ sa priamo dotýka právneho postavenia profesionálnych športovcov a následne aj z toho vyplývajúcich práv a povinností, ktoré sú priamo späté s právnym postavením profesionálnych športovcov. Podľa nášho názoru predmetná novela vniesla do právneho postavenia profesionálnych športovcov právnu neistotu, ktorá je v neprospech profesionálnych športovcov, ale aj športových organizácií.

Podľa ust. § 4 ods. 3 písm. a) ZoŠ konkrétne v súčasnosti platí, že: „*Profesionálny športovec vykonáva šport na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu alebo inej zmluvy, ak vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba.*“ Súčasne podľa ust. § 46 ods. 10 ZoŠ platí, že: „*Zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie založený inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, a to aj spôsobom, ktorý spĺňa znaky závislej práce, sa považuje za obchodnoprávny vzťah.*“

Ustanovenie § 46 ods. 1 ZoŠ pritom ostalo predmetnou novelou nedotknuté – podľa neho: „*Zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah.*“

¹⁹ GREGUŠ, J. Právne postavenie profesionálnych športovcov optikou závislej práce, s. 25 a nasl. In: *Bulletin slovenskej advokácie*, Slovenská advokátska komora, 2020. 75 s. ISSN 1335-1079.

²⁰ SEPEŠÍ, P. Rozhovor hráčskej asociácie hokeja s Petrom Sepešim [online]. [cit. 2020-12-31]. Dostupné na internete: http://www.ucps.sk/ROZHovor_hracskej_asociacie_hokeja_s_Petrom_Sepesim

Predmetná novela ZoŠ tak vytvorila akýsi hybrid v tom, že keď športová činnosť profesionálneho športovca spĺňa znaky závislej práce a súčasne zmluvné strany uzatvoria inú zmluvu než zmluvu o profesionálnom vykonávaní športu, tak v zmysle ust. § 4 ods. 3 písm. a) ZoŠ bude mať profesionálny športovec status samostatne zárobkovo činnnej osoby. Pritom je ust. § 46 ods. 10 ZoŠ v priamom rozpore s ust. § 1 ods. 3 ZP, pretože závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom ani obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.²¹ Aktuálne však platí, že ak profesionálny športovec a športová organizácia v zmysle ust. § 46 ods. 10 ZoŠ uzatvoria inú zmluvu pre výkon športovej činnosti, profesionálny športovec sa bude považovať v zmysle ust. § 4 ods. 1 písm. a) ZoŠ za samostatne zárobkovo činnnú osobu a iná zmluva bude v zmysle § 46 ods. 10 ZoŠ zakladať medzi zmluvnými stranami obchodnoprávny vzťah, aj keď profesionálny športovec vykonáva športovú činnosť, ktorá naplňuje znaky závislej práce, čo je priamo v rozpore s ust. § 1 ods. 3 ZP poslednou vetou.²²

Na základe vyššie uvedených skutočností podobne ako pri členoch štatutárnych orgánov, manažérov alebo riaditeľov platí, že ak vykonáva profesionálny športovec svoju činnosť ako závislú prácu v právnom postavení zamestnanca na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, bude sa môcť v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti domáhať svojich práv aj prostredníctvom inštitútov patriacich výlučne zamestnancom, ako napríklad pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu alebo súhlas s pracovnoprávnym úkonom. Ak profesionálny športovec vykonáva svoju činnosť na základe inej nepomenovanej zmluvy, pracovnoprávna ochrana prostredníctvom týchto dvoch pracovnoprávnych inštitútov mu neprináleží, čo opäť predstavuje rozdielnu garanciu práv pre oznamovateľa protispoločenskej činnosti, ktorá je spôsobená osobitným právnym predpisom, ktorým je ZoŠ.

4.5 Pracovnoprávna ochrana športového odborníka

Podľa § 6 ZoŠ platí, že športovým odborníkom je tréner a inštruktor športu; fyzická osoba vykonávajúca odbornú činnosť v športe na základe odbornej

²¹ HAMULÁK, J. *Právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. Bratislava: Wolters Kluwer v spolupráci s Univerzita Komenského v Bratislava. Právnická fakulta, 2017, s. 38 a nasl.

²² GÁBRIŠ, T., GREGUŠ, J. *Práva a povinnosti v profesionálnom športe*. Praha: Leges, 2021, s. 64 a nasl. ISBN 978-80-7502-525-8.

spôsobilosti získanej podľa osobitného predpisu; fyzická osoba vykonávajúca odbornú činnosť v športe na základe odbornej spôsobilosti určenej predpismi športového zväzu; fyzická osoba vykonávajúca činnosť v športe, na ktorú sa v súlade s pravidlami súťaže a predpismi športového zväzu nevyžaduje odborná spôsobilosť; kontrolór športovej organizácie (ďalej len „kontrolór“); funkcionár športovej organizácie; dopingový komisár. Podľa aktuálne platnej právnej úpravy je napríklad rozhodca ľadového hokeja alebo delegát národného športového zväzu športovým odborníkom, ktorý podľa § 6 ods. 3 ZoŠ vykonáva činnosť športového odborníka

- a) ako podnikanie,
- b) na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka,
- c) na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
- d) ako dobrovoľník.

Ak činnosť športového odborníka napĺňa znaky podnikania v zmysle § 2 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov, športový odborník má postavenie podnikateľa. Ak činnosť športového odborníka napĺňa všetky znaky závislej práce uvedenej v § 1 ods. 2 Zákonníka práce, svoju činnosť môže vykonávať v pracovnom pomere alebo na základe jednej z dohôd o vykonávaní prác mimo pracovný pomer v zmysle Zákonníka práce, resp. v zmysle § 49a ods. 1 ZoŠ na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka, ktorá sa v zmysle § 49a ods. 8 ZoŠ považuje za iný pracovnoprávny vzťah. Ak športová činnosť športového odborníka nenapĺňa všetky znaky závislej práce ani znaky podnikania v zmysle osobitných právnych predpisov podľa § 3 ods. písm. b) a c) zákona č. 406/2011 Z. z. zákon o dobrovoľníctve v znení neskorších predpisov, tak športový odborník môže vykonávať svoju činnosť v právnom postavení dobrovoľníka na základe zmluvy dobrovoľníctve.

Právne postavenie športového odborníka je rozhodujúce pre priznanie práv vyplývajúcich z oznámenia protispoločenskej činnosti. Typickým príkladom je oznámenie o podozrení zo spáchania trestného činu športovej korupcie podľa § 336b) Trestného zákona.²³ Okrem rozdielne prislúchajúcich práv vyplývajúcich z právneho postavenia športového odborníka za problematické možno považovať § 49a ods. 3 ZoŠ, podľa ktorého zmluva o výkone

²³ Podľa § 336b ods. 1 Trestného zákona platí, že: *kto priamo alebo cez sprostredkovateľa sľúbi, ponúkne alebo poskytne úplatok inému, aby konal alebo sa zdržal konania tak, že ovplyvní priebeh súťaže alebo výsledok súťaže, potrestá sa odňatím slobody na jeden rok až päť rokov.* Podľa § 336b ods. 4 písm. a) Trestného zákona: *odňatím slobody na štyri roky až desať rokov sa pachateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 alebo odseku 2 ako rozhodca, delegát športového zväzu alebo funkcionár športovej organizácie.*

činnosti športového odborníka sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. Zmluvu o výkone činnosti športového odborníka možno uzatvoriť aj opakovane. V aplikačnej praxi môže dôjsť k situácii, keď športový odborník poukáže alebo oznámi závažnú protispoločenskú činnosť v športovom hnutí a národný športový zväz s dominantným postavením zamestnávateľa na Slovensku s ním jednoducho po skončení športovej sezóny neuzatvorí na ďalšiu športovú sezónu zmluvu o výkone činnosti športového odborníka, pričom zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti neupravuje žiadny špeciálny mechanizmus na ochranu takéhoto oznamovateľa pred skončením, resp. pred neuzatvorením opakovaného pracovnoprávného vzťahu. Pripomíname, že podľa článku 19 písm. j) Smernice platí, že členské štáty prijímú všetky potrebné opatrenia, aby zakázali akúkoľvek formu odvetných opatrení voči osobám uvedeným v článku 4 vrátane hrozby odvetných opatrení a pokusov o odvetu, a to najmä vo forme neobnovenia alebo predčasného ukončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú.

4.6 Pracovnoprávna ochrana zamestnancov na lodiach

Dôležitosť ochrany oznamovateľov z hľadiska predchádzania porušeniam pravidiel Únie o bezpečnosti dopravy, ktoré môžu viesť k ohrozeniu ľudských životov, a z hľadiska odrádzania od takýchto porušení už bola uznaná v odvetvových aktoch Únie týkajúcich sa bezpečnosti letectva, konkrétne v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 376/2014 (8), a bezpečnosti námornej dopravy, konkrétne v smerniciach Európskeho parlamentu a Rady 2013/54/EÚ (9) a 2009/16/ES (10), ktorými sa stanovujú prispôbené opatrenia na ochranu oznamovateľov, ako aj konkrétne kanály nahlásovania. Uvedenými aktmi sa poskytuje aj ochrana pracovníkov, ktorí nahlásia svoje vlastné chyby v dobrej viere pred odvetnými opatreniami, tzv. kultúra spravodlivosti. Treba doplniť existujúce prvky ochrany oznamovateľov v uvedených dvoch odvetviach, ako aj poskytnúť ochranu v iných druhoch dopravy, konkrétne vo vnútrozemskej vodnej, v cestnej a železničnej doprave, na zlepšenie presadzovania noriem bezpečnosti, ak ide o tieto druhy dopravy. Napríklad námorná bezpečnostná agentúra (EMSA) už zaviedla externé kanály nahlásovania a postupy na prijímanie nahlásení o porušeníach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, ktoré zabezpečujú predovšetkým zachovanie dôvernosti informácií o totožnosti nahlásujúcich osôb. Touto Smernicou nie sú dotknuté takéto externé kanály nahlásovania a postupy v prípadoch, keď existujú, ale malo by sa ňou zabezpečiť, aby osoby nahlásujúce informácie inštitúciám, orgánom, úradom alebo agentúram Únie požívali spoločné minimálne normy ochrany v celej Únii.

Ak v oblasti námornej dopravy osobitné legislatívne právne akty upravujú podmienky, rozsah a spôsob nahlasovania napríklad porušenia bezpečnosti námornej dopravy, oznamovateľom primárne prináleží ochrana v zmysle osobitných legislatívnych právnych aktov. Ak osobitné legislatívne právne akty v určitej oblasti ochranu týmto oznamovateľom nepriznávajú, subsidiárne sa použijú ustanovenia tejto Smernice v otázkach neupravených osobitných právnymi predpismi.

4.7 Pracovnoprávna ochrana stážistov

Podľa článku 4 ods. 1 písm. c) Smernice sa táto smernica sa vzťahuje na nahlasujúce osoby pracujúce v súkromnom alebo vo verejnom sektore, ktoré získali informácie o porušeníach v rámci pracovného kontextu, a ku ktorým patria prinajmenšom akcionári a osoby patriace do správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu podniku vrátane nevýkonných členov, ako aj dobrovoľníkov a *platených alebo neplatených stážistov*. Voči neplateným stážistom za formu odvetu možno považovať v zmysle článku 19 Smernice napríklad poskytnutie negatívneho hodnotenia výkonu alebo negatívnych pracovných referencií.

Jedným z mnohých aplikačných problémov v tomto smere je, že výkon stáží sa v podmienkach niektorých odvetví hospodárstva realizuje bez bližšie špecifikovanej právnej úpravy a právneho základu. Typickou oblasťou je oblasť štátnej správy, kde na rôznych orgánoch verejnej správy alebo štátnej správy sa realizujú stáže študentov na základe zmlúv o spolupráci alebo memorand o spolupráci, na základe ktorej sa poskytujú neplatené stáže študentom. Zväčša na poskytnutie kladného alebo záporného hodnotenia stážistu neexistuje právny nárok. V prípade neposkytnutia hodnotenia vôbec sa len veľmi ťažko bude preukazovať, že konkrétny štátny orgán alebo orgán verejnej správy oznamovateľovi protispoločenskej činnosti neposkytol kladné hodnotenie (resp. akékoľvek hodnotenie), pričom jeho konanie je v príčinnej súvislosti s oznámením protispoločenskej činnosti, pretože takýto orgán ani nemusí mať povinnosť akékoľvek hodnotenie vydať stážistovi. Zväčša sa stážista ani k zmluvám o spolupráci alebo memorandám nedostane, a tak nemá vedomosti o obsahu takýchto dohôd.

4.8 Pracovnoprávna ochrana učiteľov vysokých škôl

Podľa § 77 ods. 5 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov platí, že *pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa možno*

uzatvoriť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov. Na tomto mieste opätovne upozorňujeme na právnu úpravu pracovných pomerov na dobu určitú v osobitných právnych predpisoch, ktorým pre tento prípad je zákon o vysokých školách. Zákon o vysokých školách umožňuje zamestnávateľovi so zamestnancom uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú. Legislatívna úprava umožňujúca zamestnávateľov reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú je v otázke ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti v pracovnoprávných vzťahoch priaznivá v prospech zamestnávateľov, pretože ak sa zamestnávateľ chce nejakým spôsobom zbaviť svojho zamestnanca, ktorý oznámil na zamestnávateľa závažnú protispoločenskú činnosť, nemusí urobiť žiadny právny úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru, ale len jednoducho nechá uplynúť čas, na ktorý bol pracovný pomer uzatvorený. Uplynutím času sa pracovný pomer končí a pre tento prípad nemožno použiť právnu ochranu pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu alebo súhlasu s pracovnoprávnym úkonom, pretože zamestnávateľ neurobil žiadny právny úkon. Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti pre takéto situácie nemá špeciálne právne inštitúty, ktoré by oznamovateľom protispoločenskej činnosti pomohli pred kvalifikovaným uplynutím času pracovného pomeru na dobu určitú.

Záver

Protispoločenská činnosť predstavuje negatívny jav v spoločnosti, ktorý nepriaznivo vplyva na celú spoločnosť. Protispoločenská činnosť a jej dôsledky v prípade jej oznámenia zo strany oznamovateľa protispoločenskej činnosti deformuje právne vzťahy medzi páchatelom protispoločenskej činnosti a oznamovateľom protispoločenskej činnosti. Uvedenú skutočnosť môžeme ilustrovať na príklade pracovnoprávných vzťahov, v rámci ktorých páchatelia protispoločenskej činnosti v postavení zamestnávateľov uskutočnia rôzne odvetné opatrenia voči oznamovateľom protispoločenskej činnosti v postavení zamestnancov, aj keď nie je z hľadiska práva vylúčené ani opačné postavenie.

Budúcnosť whistleblowingu na Slovensku do veľkej miery závisí od viacerých faktorov. Prvou skupinou sú aktivity súvisiace so zmenou legislatívy, ktorá bude nastavená tak, aby účinnými právnymi prostriedkami dokázala podávateľa oznámenia účinne a včas ochrániť pred nepriaznivými odvetnými opatreniami zo strany fyzických osôb, voči ktorým oznámenie oznamovateľa protispoločenskej činnosti smeruje. Druhá skupina aktívít priamo súvisí s rozširovaním povedomia a šírením osvetu týkajúcej sa whistleblowingu.

Pri druhej skupine aktivít považujeme za potrebné rozširovať povedomie o problematike whistleblowingu na Slovensku aj v Čechách. V aplikačnej praxi by takéto povedomie, právnu úpravu a ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti mal šíriť Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti, pretože je veľmi málo pravdepodobné, že interné školenia budú realizovať samotní zamestnávateľia zamestnancov. Za vhodné nástroje šírenia informácií týkajúcich sa ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti môžeme zaradiť organizáciu rôznych seminárov, konferencií, kurzov alebo workshopov. Určitú činnosť by v tomto smere mohlo zohrať aj Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Slovenská advokátska komora, Komora mediátorov a Justičná akadémia Slovenskej republiky pri príprave prednášok z oblasti ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti, resp. Národný inšpektorát práce v súvislosti s oznámením protispoločenskej činnosti v oblasti zanedbania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Na záver dodávame, že právna úprava whistleblowingu plní v právnom štáte nezastupiteľné miesto v súvislosti s ochranou a vymožiteľnosťou práva, a preto akékoľvek posilnenie postavenia oznamovateľov protispoločenskej činnosti sa pozitívnym spôsobom prejaví na spoločnosti v podobe jej zvýšenej ochrany pred páchatelmi protispoločenskej činnosti.

LITERATÚRA:

1. ADAMIČKA, M., DIVÉKYOVÁ, K., POBIJAK, T. *Konanie podnikateľa*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 120 s.
2. BAJÁNKOVÁ, J., VOJČÍK, P. Neplatnosť právnych úkonov a rozhodovacia prax súdov. In: *Ingerencia súdov do súkromnoprávnych zmlúv: Zásahy súdov do obsahu súkromnoprávnych zmlúv*. Pezinok: Justičná akadémia Slovenskej republiky, 2014, s. 20.
3. BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2018, 136 s. ISBN 978-80-7502-300-1.
4. BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016, s. 165. ISBN 978-80-7502-117-5.
5. BARANCOVÁ, H. *Pracovnoprávne vzťahy a digitalizácia práce. Požiadavky, šance a riziká*. Praha: Leges, 2019, 151 s. ISBN 978-80-7502-368-1.
6. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2.
7. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. Praha: Leges, 2017, s. 167 a nasl. ISBN 978-80-7502-253-0.
8. BARANCOVÁ, H. *Manažéri v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2020, s. 25 a nasl. ISBN 978-80-7502-442-8.
9. CALLAND, R., DEHN, G. *Whistleblowing Around the World: Law Culture and Practise*, IDASA Publishers, 196 p. ISBN 978-19-19798-56-1.
10. CÍSAŘOVÁ, E. *Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice*, Praha: Transparency International, 72 s. ISBN 978-80-87123-11-9.

11. FEKETE, I. *Občiansky zákonník 1. Veľký komentár. 1. zväzok. (Všeobecná časť). Veľký komentár, 2. aktualizované a rozšírené vyd.* Bratislava: Eurokódex, 2014. 816 s. ISBN 978-80-8155-039-3.
12. GREGUŠ, J. Právne postavenie profesionálnych športovcov optikou závislej práce, s. 25 a nasl. In: *Bulletin slovenskej advokácie*, Slovenská advokátska komora, 2020, 75 s. ISSN 1335-1079.
13. HAMULÁK, J., MINČIČ, V. Nové poznatky a prístupy v oblasti monitorovania zamestnancov, s. 65. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2.
14. MIČUDOVÁ, T. *Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Komentár. 1. vyd.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 45 – 47.
15. MORÁVEK, J. Několik úvah nad (ne)možnou novelizací Zákoníku práce souvislosti s právní úpravou chráněného oznamování škodlivých jednání, s. 55. In: *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*, 4, 2016, 49 – 71 s. ISSN 0323-0619.
16. PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Whistleblowing. Právo pro podnikání a zaměstnání*, Praha: Comenius Print, č. 7 – 8/2009, s. 19. ISSN 1801-6014.
17. PICHRT, J. Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům. In: PICHRT, J. (ed.). *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 12 a nasl. ISBN 978-80-7478-393-7.
18. PORUBAN, A. Vybrané pracovnoprávne aspekty ochrany oznamovateľov na Slovensku, s. 27. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Whistleblowing – minulosť, prítomnosť, budúcnosť*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 140 s.
19. OLŠOVSKÁ, A. *Pracovný pomer*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 200 s. ISBN 978-80-7552-946-6.
20. OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru. 1. vyd.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, 199 s. ISBN 978-80-7552-001-2.
21. OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru. 2. vyd.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 210 s. ISBN 978-80-7552-944-2.
22. SEPEŠI, P. *Rozhovor hráčskej asociácie hokeja s Petrom Sepešim* [online]. [cit. 2020-12-31]. Dostupné na internete: http://www.ucps.sk/ROZHOVOR_hracskej_asociacie_hokeja_s_Petrom_Sepešim
23. LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné. 1. zväzok. 1. vyd.* Iuris Libri, 2014. 698 s. ISBN 978-80-89635-08-5.
24. Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 zo dňa 19. januára 2017.

PREČO BY MAL MAŤ ZAMESTNANEC PRÁVO NA SÚKROMIE AJ NA PRACOVISKU PRI VÝKONE PRÁCE?

WHY SHOULD AN EMPLOYEE HAVE THE RIGHT TO PRIVACY EVEN AT THE WORKPLACE WHILE PERFORMING WORK?

JUDr. Mgr. Lucia Pitoňáková

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta,
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Trnava University in Trnava, Faculty of Law,
Department of labor law and social security law

Abstrakt: Príspevok poukazuje na previazanosť súkromia s ochranou osobných údajov zamestnanca a načrtáva problematiku vnímania vybraných aspektov súkromia zamestnanca v podmienkach výkonu práce. Zároveň príspevok predstavuje hypotetický scenár, v ktorom je zamestnancovi súkromie pri výkone práce odopreté, a prostredníctvom ktorého sú analyzované negatíva takéhoto nastavenia pre obe strany pracovnoprávneho vzťahu. Cieľom príspevku je prostredníctvom vyvážených argumentov objasniť širší význam zachovania súkromia zamestnanca na pracovisku, a s tým spojených pozitívnych dôsledkov na fungovanie organizácie zamestnávateľa a životné podmienky zamestnanca.

Kľúčové slová: ochrana súkromia, osobné údaje, súkromná sféra zamestnanca, výkon práce, hodnota súkromia

Abstract: The article points out the interdependence of privacy with the protection of personal data of the employee and outlines the issue of perception of selected aspects of the employee's privacy in the conditions of work performance. At the same time, the article presents a hypothetical scenario in which the employee is denied privacy while performing work and through which the negatives of such a setup for both parties of the employment relationship are analyzed. The goal of the article is to clarify, through balanced arguments, the broader meaning of preserving the employee's privacy at the workplace and the associated positive impacts on the functioning of the employer's organization and the employee's living conditions.

Key words: privacy protection, personal data, employee's private sphere, work performance, workplace, privacy value

1. Úvod

„Súkromie... je drahocenná vec. Každý človek potrebuje miesto, kde môže byť z času na čas sám.“¹ Tento citát z knihy 1984 od Georga Orwella obsahuje

¹ ORWELL, G. 1984. Bratislava: SLOVART, 2012, s. 254. ISBN 978-80-8085-453-9.

najjednoduchšiu a najzrozumiteľnejšiu definíciu súkromia, s akou sa bežný človek môže stretnúť, a ilustruje, čo si vlastne pod týmto pojmom môžeme predstaviť. Každý z nás by zrejme súkromie zadefinoval inak, ale po preskúmaní obsahu takýchto definícií by sme s veľkou pravdepodobnosťou dokázali vyabstrahovať rovnakú podstatu. Asi by sme sa zhodli, že súkromie je dôležité, že sa spája s možnosťou byť sám a samým sebou, bez zásahu z vonkajšieho prostredia, a že by sme naň mali mať právo.

Samotná právna veda sa vyhýba prijatiu exaktnej a záväznej definícii súkromia a práva na súkromie, lebo ich vyčerpávajúce vymedzenie považuje za problematické.² Právna veda však vo viacerých prípadoch skonštatovala, že zamestnanec by mal mať právo na súkromie pri výkone práce, resp. že zamestnanec oprávnene očakáva určitú mieru súkromia aj vtedy, ak sa nachádza na pracovisku. Prečo to tak je? Prečo by mal mať zamestnanec takéto právo a prečo by ho mal zamestnávateľ rešpektovať? Nie je pre zamestnávateľa výhodnejšie, ak zamestnancovi žiadne súkromie neposkytne? Prečo je súkromie pre zamestnanca také dôležité, keď vykonáva prácu pre zamestnávateľa?

Právny názor na odpovede na tieto otázky by bol určite zaujímavý, ale nie úplný. Niekedy totiž právo nestačí a treba rozšíriť pole bádania a oprieť sa aj o iné vedy, ktoré vedia poskytnúť podporné argumenty a odpovede. V našom príspevku budeme preto okrem práva hľadať odpovede aj vo filozofii a sociológii a prostredníctvom praktických alternatívnych scenárov a situácií, ku ktorým dochádza, alebo môže dôjsť v pracovnoprávnom vzťahu, poukážeme na možné komplexné problémy, ktoré súvisia s právom zamestnanca na súkromie na pracovisku.

2. Filozoficko-právny exkurz do podstaty súkromia a práva na súkromie zamestnanca

Medzi súkromím jednotlivca v bežnom živote a jeho súkromím pri výkone práce v postavení zamestnanca nie je rozdiel. Stojí na rovnakých filozofických a právnych základoch odvíjajúcich sa už od Aristotela, ktorý rozoznával *polis*

² Pozri napr. bod 51 rozsudku ESLP vo veci Hadri-Vionnet proti Švajčiarsku, č. 55525/00. O vymedzenie pojmu práva na súkromie sa však pokúsil slovenský Ústavný súd vo svojom náleze PL. ÚS 10/2014-78 z 29. apríla 2015, v ktorom uviedol, že „súkromím sa chápe predovšetkým sféra života človeka, do ktorej nemožno zasahovať bez jeho súhlasu. Právom na súkromie sa zaručuje osobe možnosť rozhodovať samostatne o tých záležitostiach, ktoré sa uznávajú za súkromné“.

(verejnú sféru aktivity človeka) a *oikos* (súkromnú alebo rodinnú sféru),³ pokračujúc Johnom Stuartom Millom, ktorý zopakoval túto predstavu o dvoch odlišných sférach života – o činnostiach týkajúcich sa jednotlivca samotného, ktoré boli oprávnené mimo dosahu spoločnosti (a patrili do oblasti samoregulácie jednotlivca), v protiklade k iným činnostiam, ktoré podliehali vládnej autorite.⁴

V spojitosti so zásahom, resp. ochranou do súkromia vyčnieva z radu koncept „*panoptikonu*“ Jeremyho Benthamu, ktoré predstavovalo budovu (väzenie) navrhnutú tak, aby jediná autorita mohla naraz sledovať všetky osoby v nej, a to bez toho, aby boli schopné zistiť, či (alebo skôr kedy) sú sledované.⁵ Tým nenaznačujeme, že by súkromie zamestnanca bolo pri výkone práce v rovnakej pozícii a zamestnávateľ v postavení jedinej autority, avšak v nadväznosti na našu otázku, prečo by malo byť zachované súkromie zamestnanca na pracovisku a prečo by mal zamestnávateľ súkromie rešpektovať, predstavuje Benthamova myšlienka hyperbolizovanú analógiu k monitorovaniu vykonávanému zamestnávateľom a zásahu do súkromia bez vedomosti zamestnanca.⁶

Jedným z novších filozofov, ktorý obdobne prepojil architektonický koncept panoptikonu s pracovným prostredím bol Michel Foucault, ktorý sa pýtal, či je naozaj prekvapivé, že sa továrne, školy, ubytovne a nemocnice podobajú na väzenie. Foucault zdôraznil, že premýšľanie o možnosti, že je človek pozorovateľný – aj keď nie je aktívne pozorovaný – v skutočnosti slúži ako prostriedok sociálnej kontroly a zachovania disciplíny. Táto predstava kontroly informácií, pracovného priestoru a autonómie je základom pochopenia konceptu súkromia a zásahov do neho.⁷

Je prirodzené, že zamestnávateľ sa snaží získať a udržať si kontrolu nad zamestnancom a zabezpečiť tak potrebnú pracovnú disciplínu, výkonnosť a plnenie pracovných úloh, avšak hranica takejto kontroly a prostriedky pri tom používané by mali byť primerané sledovaným cieľom, a to v záujme za-

³ STENA, J. Ideové zdroje a problémy konceptualizácie verejného rozmeru spoločenského života. *Slovak Journal of Political Sciences* [online]. 2013, 13 (3), s. 73 – 100.

⁴ DEVASHEEH, P. B., LAUREL, H. T., REESHAD, S. D. Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain. *Journal of Management* [online]. 2020, 46 (1), s. 127 – 164.

⁵ BENTHAM, J., BOZOVIC, M. *The Panopticon Writings (Radical Thinkers)*. Verso, 2010, s. 168, ISBN 9781844676668.

⁶ Ďalšiu analógiu o nadmernom monitorovaní zamestnancov a zásahu do ich súkromia vidíme napríklad práve v Orwellovom románe 1984, keď sa „Veľký brat pozerá“, a v ktorom dochádza práve k prieniku s myšlienkou kontroly súkromia prezentovanej Benthamovým panoptikonom.

⁷ DEVASHEEH, P. B., LAUREL, H. T., REESHAD, S. D., cit. dielo, s. 129.

chovania čo najväčšieho súkromia zamestnanca.⁸ Tento prístup sa javí ako správny právnej vede, hoci naša úvodná otázka by mohla hypoteticky poskytnúť priestor aj pre alternatívny záver.

Príkladom uvedené myšlienky filozofov podľa nás poskytujú výborný východiskový základ pre pochopenie súčasných problémov ochrany súkromia na pracovisku, s ktorými sa stretávame v dobe technologického pokroku, keď si mnohí na jednej strane kladú otázku, či ešte existuje nejaké súkromie a na druhej strane poukazujú na nevyhnutnosť súkromia pre individuálny rozvoj jednotlivca. Okrem iného vidíme prepojenie prezentovaných filozofických konceptov napríklad aj v judikatúre európskych súdov, ktorá zdôrazňuje, že jednotlivec v postavení zamestnanca prirodzene očakáva určitú mieru súkromia aj pri výkone práce,⁹ čím sa stiera jednoznačné rozdelenie medzi sférou súkromnou a verejnou.

Tento posun je však podľa nášho názoru daný prirodzeným vývojom v spoločnosti a v prostriedkoch využívaných pri zásahu do súkromia. Už dávno nemôžeme hovoriť len o „tradičných metódach“ kontroly zamestnanca prostredníctvom monitorovania telefonických hovorov, e-mailovej pošty alebo kamerovými systémami. Čoraz častejšie sa využívajú omnoho invázivnejšie nástroje, ako napríklad kontrola prostredníctvom GPS lokalizácie v motorových vozidlách a v mobilných telefónoch, softvérové nástroje na sledovanie aktivity na počítačových zariadeniach, či dokonca prostredníctvom umelej inteligencie už pri výberovom procese zamestnanca do zamestnania, pri kontrole osobnej integrity alebo zdravotného stavu zamestnanca. Aby toho nebolo málo, vystupuje nám do popredia aj aspekt narušenia súkromia vo vlastnej domácnosti zamestnanca v spojitosti s čoraz bežnejšie vykonávanou prácou z domu.

Filozofické úvahy o súkromí majú poväčšine spoločné chápanie rozdelenia života človeka na sféru súkromnú a sféru verejnú. Od tohto rozdelenia potom odvodzujú vysvetlenie obsahu, resp. definíciu pojmu súkromie. Na účely nášho príspevku sme si vybrali dve definície, ktoré podľa nás dobre vystihujú podstatu súkromia. Jedna, od právnych vedcov, bude veľmi krátka, druhú, detailnejšiu, vytvorili odborníci na ľudské správanie. Prvá, ktorá sa nesie v podobnom duchu ako „definícia“ súkromia v Orwellovom románe 1984, prezentovali už v 19. storočí S. Warren a L. Brandeis a prepája súkromie

⁸ Právne normy (napr. čl. 8 ods. 2 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd alebo Rámcová dohoda o telepráci zo 16. júla 2002) a ustálená judikatúra potvrdzujú, že prostriedky použité pri zásahu do súkromia musia byť primerané sledovanému účelu, pričom ten musí mať oporu v zákone a musí byť legitímny.

⁹ Napr. ESLP: Rozsudok zo dňa 16. decembra 1992 vo veci Niemietz proti Nemecku č. 137010/88

s „právom na pokoj od ostatných“.¹⁰ Druhá, od D. Stonea a E. Stone-Romera, je obsiahlejšia a znie nasledujúco: „súkromie je stav, v ktorom má jednotlivec schopnosť (a) kontrolovať zverejňovanie a prípadné následné šírenie informácií o sebe, (b) regulovať množstvo a povahu sociálnej interakcie, (c) vylúčiť alebo izolovať sa pred nežiaducimi (sluchovými, zrakovými atď.) podnetmi v prostredí a v dôsledku toho sa (d) správať autonómne (t. j. bez kontroly zo strany iných).“¹¹ Druhá definícia teda celkom jednoznačne obsahuje aj právo jednotlivca na to, aby „bol sám“, avšak prináša aj ďalšie prvky, ktoré vystupujú do popredia práve v spojení so súkromím zamestnanca, a teda je na účely posudzovania našej otázky o dôvodoch na zachovanie súkromia zamestnanca na pracovisku vhodnejšia.¹²

3. Má súkromie (pre) zamestnanca hodnotu?

Posuňme sa o krok ďalej a pozrime sa na aktérov, ktorí vstupujú do analýzy pri hľadaní odpovede na našu otázku. Jedným z nich je bez pochyby zamestnávateľ a druhým, ktorý má vzhľadom na vzťah k zamestnaniu dvojedinú rolu, je zamestnanec. O dvojjedinej role hovoríme v súvislosti so súkromím preto, lebo v prvej z nich je zamestnanec jednotlivcom žijúcim bežný život, ktorý nie je prepojený s pracovným prostredím, a v druhej je subjektom vykonávajúcom prácu na pracovisku podľa pokynov zamestnávateľa. Takéto delenie nám lepšie poslúži na pochopenie, prečo napriek tomu, že po právnej aj filozofickej stránke nevykazuje súkromie vo verejnej a v privátnej sfére odlišnosť (resp. právo na súkromie by malo byť v oboch sférach zachované), každé z týchto „súkromí“ môže mať inú hodnotu závisiacu od aktéra, ktorého sa týka, resp. v závislosti od role, ktorú aktér v určitom momente zastáva.

Na určenie hodnoty súkromia vplývajú aj ďalšie parametre, napr. sociologické či kultúrne, no predovšetkým sú to záujmy jednotlivých aktérov, ktoré ovplyvňujú, ako aktéri k súkromiu pristupujú, akú hodnotu mu priradujú

¹⁰ V pôvodnom anglickom znení ako „right to be let alone“. WARREN, S., BRANDEIS, L. The Right to Privacy. *Harvard Law Review* [online]. 1890, 4 (5), s. 193 – 220.

¹¹ STONE, E. F., STONE, D. L. Privacy in Organizations: Theoretical Issues, Research Findings, and Protection Mechanism. *Personnel and Human Resources Management*. [online]. 1990, 8, s. 358.

¹² Aj slovenská právna veda prispela k rozšíreniu definícií súkromia. Za veľmi prijateľnú považujeme napríklad definíciu práva na súkromie a súkromia od Jána Drgonca, ktorý v komentári k Ústave Slovenskej republiky uviedol, že „účelom práva na súkromie je preto vytvoriť pre jednotlivca zvonka nedotknuteľnú sféru, v ktorej môže žiť podľa svojich predstáv“. (DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. 2. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1792 s. ISBN 978-80-89603-74-9)

a v akej miere ním disponujú, resp. či sú ochotní pristúpiť na jeho obmedzenie. Aby sme nehovorili len teoreticky, zamerajme sa na konkrétnu situáciu, keď sa z bežného jednotlivca fungujúceho vo vlastnej privátnej sfére stane zamestnanec. V tomto momente totiž dochádza k posunu vo vnímaní a hodnotení súkromia. Zamestnanec dobrovoľne odovzdá časť informácií o svojej osobe a vzdá sa časti súkromia a kontroly nad ním s cieľom získať zamestnanie. Hodnota súkromia sa pre zamestnanca neznižuje, práve naopak, ale nadobúda nový rozmer¹³ daný vzťahom k zamestnávateľovi, a tým aj určitú výraznejšiu ekonomickú hodnotu pre zamestnanca.¹⁴

Vo svete pracovného práva je súkromie zamestnanca neoddeliteľne spojené s jeho osobnými údajmi,¹⁵ ktoré zamestnanec zamestnávateľovi poskytuje z rôznych dôvodov. Ak zamestnanec rozumie, prečo má údaje poskytnúť a čo ich poskytnutím získa, je vo väčšine prípadov ochotný osobné údaje zdieľať. Ak však v poskytnutí údajov nevidí pridanú hodnotu, resp. ak sa domnieva, že ich poskytnutie mu môže dokonca uškodiť, je prirodzené, že sa ich poskytnutiu bráni. Pre zamestnávateľa je zas výhodné disponovať nielen informáciami, ktoré mu ukladá zákon, ale z dôvodu snahy o dosiahnutie zisku a ďalšieho rozvoja vlastných aktivít,¹⁶ požaduje od zamestnancov väčšie množstvo informácií. V pracovnoprávných vzťahoch je preto kľúčové nájsť rovnováhu medzi touto informačnou asymetriou zamestnanca a zamestnávateľa a zabezpečiť pritom požadované pracovné výsledky.¹⁷

¹³ Tzv. model výpočtu hodnoty súkromia predstavili v nami citovanom diele P. P. Deemasheeh a ďalší, kde podrobne vysvetlili prvky vstupujúce do tejto analýzy, vzťahy medzi jednotlivými aktérmi, vyvažovanie rizík a výhod a faktory ovplyvňujúce určenie hodnoty súkromia.

¹⁴ Myslíme si, že súkromie má ekonomickú hodnotu pre každého jednotlivca bez ohľadu na to, či je, alebo nie je v pracovnoprávnom pomere. Túto ekonomickú hodnotu si však jednotlivci nie vždy uvedomujú, keď dobrovoľne zverejňujú a poskytujú informácie o sebe a otvárajú dvere do svojho súkromia spoločnostiam, ktoré následne súkromné informácie využívajú na vlastné podnikateľské aktivity.

¹⁵ Kým v minulosti sa súkromie spájalo predovšetkým s fyzickou ochranou určitého vymedzeného priestoru, napr. obydlia v zmysle „môj dom môj hrad“, už od 19. storočia badáme jednoznačný posun k spájaniu súkromia s informáciami o jednotlivcovi a jeho živote. Týmto smerom sa uberal aj ďalší vývoj v spoločnosti, súvisiaci s rozvojom technológií a výnimkou neboli ani pracovnoprávne vzťahy, kde sa ukazuje rozhodujúcou práve dispozícia s osobnými údajmi zamestnanca.

¹⁶ Zamestnávateľ požaduje informácie, ktoré môžu zasahovať do súkromnej sféry zamestnanca napríklad kvôli rozvojovým aktivitám, z marketingových dôvodov, v súvislosti so zlepšením vnímania spoločnosti verejnosťou, ale aj kvôli internému výskumu a pod. Takéto spracúvanie údajov nemá oporu v zákone a je založené výlučne na oprávnenom záujme zamestnávateľa. Súhlas zamestnanca s poskytnutím takýchto informácií nie je z právneho hľadiska vyžadovaný (čo však nemá vplyv na povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca o takomto získavaní a spracúvaní jeho údajov), keďže by ho bolo možné ako právny základ spochybniť kvôli jeho otáznej dobrovoľnosti a nevyrovnanej pozícii strán pracovnoprávneho vzťahu.

¹⁷ DEVASHEEH, P. B., LAUREL, H. T., REESHAD, S. D., cit. dielo, s. 133.

Zo súkromia sa v pracovnoprávných vzťahoch stáva akási komodita.¹⁸ Po nástupe do zamestnania začne zamestnanec vnímať svoje súkromie v čoraz väčšej miere v ekonomickej rovine, keď kalkuluje, aké riziko mu spôsobí poskytnutie, prípadne neposkytnutie informácií zamestnávateľovi, a čo za takýto úkon môže od zamestnávateľa získať. Naopak, zamestnávateľ, ktorý si síce uvedomuje túto hodnotu súkromia zamestnanca, často nepristupuje k vyvažovaniu rizík a záujmov, ale snaží sa získať údaje o zamestnancovi v čo najväčšom rozsahu bez ohľadu na účel a skutočnú potrebu, t. j. v rozpore so zásadou minimalizácie spracúvania osobných údajov podľa nariadenia GDPR. V súvislosti so zamestnaním by pritom malo byť rozhodujúce dôkladné a korektné vyhodnotenie konkurenčných práv a záujmov strán pracovnoprávného vzťahu a nie ich schematická analýza a pasívne prijímanie. Toto vyvažovanie by potom poskytlo základ na určenie, či konkrétny zásah do súkromia je alebo nie je oprávnený a odôvodnený a či si právo na súkromie zamestnanca v danom prípade zasluhuje vyššiu mieru ochrany alebo nie.¹⁹

V tomto bode si dovoľíme prezentovať zaujímavú myšlienku hodnoty súkromia v súvislosti s citlivosťou údajov, ktoré zamestnávateľ o zamestnancovi spracúva.²⁰ Podľa S. Simitisa stupeň citlivosti konkrétneho typu údajov závisí

¹⁸ OTTO, M. *The Right to Privacy in Employment: A Comparative Analysis*. Oxford: Hart Publishing, 2016, s. 222. ISBN 978-1-50990-614-7.

¹⁹ Príkladom vyvažovania práv a záujmov zamestnanca a zamestnávateľa vo vzťahu k súkromiu a právu na súkromie sa zaoberali aj európske súdy v nespočetnom množstve prípadov. Za zmienku stojí napr. rozhodnutie *Rommelfanger* proti Nemecku, týkajúce sa prepustenia lekára pracujúceho v nemocnici katolíckej cirkvi kvôli jeho názorom na umelé prerušenie tehotenstva, ktoré boli v rozpore s názormi cirkvi. V tomto prípade ESLP určil, že „uzavretím zmluvných záväzkov voči svojmu zamestnávateľovi sťažovateľ prijal povinnosť lojality voči katolíckej cirkvi, ktorá do určitej miery obmedzila jeho slobodu prejavu“, a preto porušenie takejto zmluvnej povinnosti môže viesť až k ukončeniu pracovnej zmluvy. Súd teda uznal, že zamestnávateľ má právo vyhodnocovať informácie, ktoré na prvý pohľad patria do súkromnej sféry jednotlivca – zamestnanca a na základe nich môže pristúpiť aj ku krokom, ktoré majú pre zamestnanca negatívny následok. Naopak, v druhom spore vo veci *Schüth* proti Nemecku, v ktorom išlo o prepustenie organistu a zbormajstra v katolíckej farnosti za porušenie povinností vernosti cirkvi pre mimomanželský vzťah, súd poznamenal, že „zatiaľ čo zamestnávateľ s určitým náboženským alebo filozofickým étosom môže uložiť povinnosti zvýšenej lojality voči svojim zamestnancom, prepustenie z dôvodu ich nedodržiavania by malo byť podrobené podrobnému súdnemu preskúmaniu“, v ktorom sa budú dôsledne posudzovať aj iné aspekty trvania a zániku takéhoto pracovnoprávného vzťahu. Súd teda poukázal na potrebu dôkladného vyhodnocovania práv, povinností a záujmov strán a nepristúpil k pasívnemu akceptovaniu práva zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer zamestnanca na základe jednoznačne súkromných informácií o tomto zamestnancovi, ktorými zamestnávateľ disponoval.

²⁰ Uvedené je dôležité napr. v nadväznosti na čl. 9 nariadenia GDPR, v ktorom sa uvádzajú osobitné kategórie osobných údajov, ktorých spracúvanie nie je vo všeobecnosti dovolené, ak nie sú splnené podmienky podľa ods. 2 tohto nariadenia.

skôr od informácií, ktoré sú z nich odvodené, a od kontextu, v ktorom sa spracúvajú,²¹ než od ich označenia ako citlivé na základe právneho predpisu. S týmto názorom sa dá, hlavne v spojitosti s pracovným prostredím, v plnom rozsahu súhlasiť.

Ako príklad potvrdzujúci toto chápanie citlivosti údajov je možné uviesť situáciu, keď zamestnanec zverejní určitú osobnú informáciu o sebe na sociálnej sieti (napr. informáciu o náboženskom a politickom presvedčení alebo v dnešných dňoch aktuálnejšiu informáciu o odmietnutí očkovania sa proti ochoreniu COVID-19). Táto preukázateľne zverejnená informácia, ktorá je vo svojej podstate osobným údajom a patrí do súkromnej sféry zamestnanca, v ktorej nemusí zamestnancovi priniesť žiadne riziko, ale ani výhodu, sa v pracovnom prostredí stáva potenciálne citlivejšou (napr. ak ju zistí nejaký spolupracovník, ktorý ju následne začne šíriť a zamestnávateľ na jej základe podnikne voči zamestnancovi určité kroky).²² Uvedená informácia, ktorá sama osebe možno nemá žiadnu hodnotu, zrazu začína mať pre zamestnanca ekonomický význam. Zamestnanec by s veľkou pravdepodobnosťou po zvážení výhod a nevýhod, ktoré mu z poskytnutia takejto informácie zamestnávateľovi plynú, ako aj po vyhodnotení, či zamestnávateľ takouto informáciou vôbec disponovať musí a za akým účelom, zrejme dobrovoľne informáciu zamestnávateľovi neposkytol. Zamestnanec by teda v pracovnom prostredí svoje súkromie zrejme ohodnotil s výsledkom, že jeho záujem na ochrane súkromia je väčší, než je hodnota, ktorú by mu mohol ponúknuť zamestnávateľ za jeho stratu. Zároveň však zamestnanec vo svojej súkromnej sfére prisúdil predmetnej informácii menšiu citlivosť, než by tak spravil vo sfére verejnej, reprezentovanej pracovným pomerom k zamestnávateľovi, čo len dokazuje, že jednotlivci si nie vždy uvedomuje hodnotu informácií o svojom súkromí, ak sa zmenia okolnosti (v inom prostredí a v inom kontexte).

Z uvedeného vyplýva, že súkromie celkom jednoznačne hodnotu má a v spojení so zamestnaním dokonca merateľnú. Hodnota súkromia sa odvíja od aktérov, vyvažovania ich záujmov a ďalších vyššie spomínaných sociologických a ekonomických faktorov. V nadväznosti na jednotlivé situácie, ktoré

²¹ SIMITIS, S. Reconsidering the Premises of Labour Law: Prolegomena to an EU Regulation on the Protection of Employees' Personal Data. *European Law Journal* [online]. 1999, 5 (1), s. 45 – 62.

²² Napr. Medzinárodná organizácia práce sa vo svojom kódexe postupov o ochrane osobných údajov zamestnancov vyhýba použitiu pojmu „citlivé údaje“ a namiesto toho sa zameriava na podrobnejšie predpisovanie pravidiel upravujúcich zber určitých kategórií údajov, ktorých spracovanie môže byť pre zamestnancov zvlášť škodlivé (pozri body 6.5 až 6.7 tohto kódexu), na testovanie a na rôzne formy monitorovania.

vznikajú v pracovnom prostredí, môže zamestnanec odlišne determinovať aj citlivosť údajov o svojej osobe. Odlišné vyhodnocovanie citlivosti údajov má svoje dôvody v možných negatívnych následkoch pre zamestnanca (napr. diskriminácia zo strany zamestnávateľa), ktoré zamestnanec dokáže jednoznačne kvantifikovať. Hodnotu súkromia a citlivosť informácií posudzuje aj zamestnávateľ, a to predovšetkým v nadväznosti na svoje ekonomické záujmy, ktoré majú opäť konkrétne vyjadrenie. Cieľom oboch strán pracovno-právneho vzťahu by malo byť nájsť rovnováhu medzi hodnotou súkromia u zamestnanca, záujmami strán, prostriedkami použitými na prípadný zásah do súkromia zamestnanca a rozsahom tohto zásahu.

4. Má zamestnanec vôbec právo na súkromie?

V predchádzajúcej časti príspevku sme uviedli argumenty pre naše tvrdenie, že súkromie má pre zamestnanca hodnotu a vysvetlili sme, od čoho sa táto hodnota odvíja a na čo má vplyv. Z dôvodu existencie hodnoty súkromia má teda zamestnanec záujem na jeho zachovaní, ale môže si ho aj nárokovať? V súvislosti s definíciami pojmu súkromie sme v úvode spomenuli, že je rozdiel medzi súkromím a právom na súkromie. Uvedomenie si tohto rozdielu je mimoriadne podstatné, keďže jednotlivec môže mať súkromie, ale nemusí mať právo naň a naopak, ak aj má právo na súkromie, neznamená to, že súkromie skutočne má.²³ Preto sa teraz podrobnejšie pozrieme na existenciu práva na súkromie, avšak nie z hľadiska zákonného základu tohto práva, keďže právne východiská práva na súkromie sú pomerne dobre známe, ale z hľadiska jeho morálnej podstaty.

V prvom kroku prepojíme prvky našej úvodnej definície súkromia s aspektmi morálky a práva a predstavíme si vymedzenie pojmu „morálne právo na súkromie“, ako ho prezentoval J. Angelo Corlett. Podľa neho je morálne právo na súkromie „platným morálnym záujmom a/alebo tvrdením, že morálny činiteľ (t. j. jednotlivec) má jednu alebo viacero z nasledujúcich možností: (1) byť ponechaný sám, aby mohol realizovať svoje vlastné projekty, ako uzná za vhodné; (2) nezverejniť alebo selektívne zverejniť informácie o sebe; (3) vyhnúť sa publicite v osobných záležitostiach alebo o svojej osobe; (4) odhaliť svoju súkromnú sféru alebo do tejto sféry vstúpiť; (5) rešpektovať vlastnú osobnú autonómiu; (6) rešpektovať hodnotu lásky a priateľstva; (7) byť chránený pred neoprávnenými zásahmi do intimity; (8) kontrolovať in-

²³ CORLETT, J. A. The Nature and Value of the Moral Right to Privacy. *Public Affairs quarterly* [online]. 2002, 16 (4), s. 329 – 350.

formácie o sebe, prístup druhých k sebe a vyjadrovanie vlastnej identity alebo osobnosti“.²⁴

Je zrejmé, že táto definícia obsahuje kategórie, ktoré nie sú čisto právne a jej kľúčovými prvkami sú predovšetkým právo kontroly nad dispozíciou s osobnými údajmi jednotlivca²⁵ a zamedzenie prístupu do jeho privátnej sféry, ktorú si jednotlivec sám určí.²⁶ Corlett pokračuje vo vysvetľovaní obsahu morálneho práva tým, že toto právo spája s nárokom (a záujmom) jednotlivca robiť slobodne to, čo tento jednotlivec robiť chce. Keď sa uplatní morálne právo zo strany dotknutého jednotlivca, ukladá právo ostatným subjektom (teda aj zamestnávateľovi ako druhému aktérovi vstupujúcemu do práva na súkromie zamestnanca) morálnu povinnosť nezasahovať do života jednotlivca, ktorý sa rozhodol žiť súkromne. Tým Corlett vymedzuje morálne právo na súkromie ako negatívne právo.

Môžeme teda zhrnúť, že morálne právo na súkromie je právo, ktoré ak je rešpektované, poskytuje jednotlivcovi ochranu tej časti jeho života, ktorú si želá chrániť pred ostatnými. Zároveň toto právo zahŕňa ja akúsi „samokontrolu“ zo strany jednotlivca, v zmysle ktorej jednotlivec sám reguluje zverejňovanie osobných informácií o sebe a prienik iných subjektov do svojej osobnej sféry, čím sa chráni pred neoprávneným zásahom do svojho súkromia.

Napriek tomu, že sme si ozrejmili definíciu morálneho práva na súkromie, znamená to skutočne, že takéto právo existuje? Podľa nás nie je nevyhnutné polemizovať a spochybňovať odpoveď na túto otázku, keďže sme nedokázali nájsť názor, ktorý by tvrdil opak, t. j. že takéto morálne právo v skutočnosti neexistuje.²⁷ Pre potvrdenie tohto záveru uvádzame nasledujúce jednoduché zhrnutie od Jeremyho Waldrona, ktoré podľa nás vystihuje, prečo existuje (a musí existovať) morálne právo na súkromie: „...úplné zodpovedanie by bolo morálne vyčerpávajúce a individuálne oslabujúce... Niekde musí pre

²⁴ CORLETT, J. A., citované dielo, s. 331.

²⁵ V prípade zamestnanca pôjde o kontrolu nad jeho osobnými údajmi, o ktorých získanie a prípadné ďalšie spracúvanie sa môže zamestnávateľ pokúšať z rôznych dôvodov.

²⁶ Ako príklad vymedzenia privátnej sféry je možné na účely pracovnoprávných vzťahov uviesť domácnosť zamestnanca, z ktorej má zamestnanec vykonávať prácu z domu. Je celkom jednoznačné, že domácnosť reprezentovaná obydľím alebo iným priestorom určeným zamestnancom predstavuje oblasť, do ktorej by zamestnávateľ nemal mať možnosť zasiahnuť, avšak vzhľadom na nastavenie povinností zamestnávateľa v slovenskom právnom poriadku (napr. v nadväznosti na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na pracovisku alebo v súvislosti s výkonom kontroly pracovného výkonu zamestnanca) môže k takémuto zásahu dôjsť (tým však nedeklarujeme, že takýto zásah je na uvedené účely v poriadku).

²⁷ V konečnom dôsledku existenciu morálneho práva na súkromie potvrdzuje aj to, že právo na súkromie je stanovené aj právnymi predpismi a právo ako umenie dobrého a spravodlivého má, okrem iného, za cieľ normativizovať morálne štandardy spoločnosti, ktoré spoločnosť považuje za správne a ktorých dodržiavanie chce vynucovať.

každého jednotlivca existovať oblasť súkromnej slobody – oblasť, v ktorej sa môže rozhodovať o tom, čo a ako robiť, pričom tieto rozhodnutia odôvodňuje, ak vôbec, len sám pre seba.”²⁸

Aby sme premietli tieto závery do prostredia pracovnoprávných vzťahov, prepojíme morálne právo na súkromie s konaním zamestnanca. V zmysle našich záverov má zamestnanec vykonávajúci „samokontrolu“ nad svojím súkromím morálne právo odmietnuť poskytnúť zamestnávateľovi viac informácií o svojej osobe, než vyžaduje platné právo alebo oprávnené záujmy zamestnávateľa, ktoré nie sú zároveň aj oprávneným záujmom zamestnanca. Zamestnanec pri vyhodnocovaní, či určité informácie zamestnávateľovi poskytne alebo nie, zvažuje nielen hodnotu svojho súkromia, v rámci ktorej vyvažuje riziká a potenciálny prínos po zverejnení svojich informácií a umožnení zásahu do svojho súkromia, ale vykonáva aj určitú samokontrolu, ktorou reguluje svoje správanie a ktorá mu poskytuje ochranu pred tým, aby bol nútený povedať o sebe viac, ako chce povedať nad rámec toho, čo je v súlade s právom a jeho záujmami požadované zamestnávateľom. Treba si uvedomiť, že morálne právo na súkromie nie je o zatajovaní informácií, ale o ich ochrane, ktorej hranice si určuje zamestnanec v súlade s právom, so svojimi potrebami a záujmami a nie v súlade s požiadavkami zamestnávateľa.

Zároveň u zamestnanca vystupuje do popredia aj otázka poznania tohto morálneho práva. Samotné právo totiž zamestnancovi nezabezpečí ochranu jeho súkromia. Ak zamestnanec toto svoje právo nepozná a nerozhodne sa ho uplatniť, zostáva morálne právo na súkromie v pasívnej rovine a nenaplní tak svoj účel, ktorým je (1) poskytnutie priestoru zamestnancovi na osobný rozvoj mimo organizácie a štruktúr zamestnávateľa v oblastiach, ktoré môžu a nemusia s jeho zamestnaním súvisieť, resp. môžu byť dokonca v priamom rozpore s aktivitami zamestnávateľa, alebo by mohli pôsobenie zamestnanca u zamestnávateľa z rôznych dôvodov ohroziť²⁹, a (2) ochrana informácií súvisiacich s týmto súkromným priestorom zamestnanca.

Napriek tomu, že si je zamestnanec vedomý existencie tohto morálneho práva a vie dokonca aj to, ako ho uplatniť, v praktickej rovine býva pre neho mimoriadne zložitá naplniť podstatu tohto práva voči zamestnávateľovi. Aj keď zamestnanec môže dospieť k záveru, že súkromie a jeho ochrana má väčšiu hodnotu, než sú záujmy a potreby zamestnávateľa, vzhľadom na slabšiu pozíciu v pracovnoprávnom vzťahu a rôzne okolnosti nadväzujúce na trvanie

²⁸ WALDRON, J. *The Right to Private Property*. Oxford: Oxford University Press, 1989, s. 295.

²⁹ Hrozba negatívnych dôsledkov pre zamestnanca má paralelu napríklad aj v princípe škody prezentovanom J. S. Millom v jeho diele *O slobode*.

pomeru u zamestnávateľa³⁰ obvyčajne s uplatnením tohto svojho morálneho práva na súkromie váha, či dokonca sa ho vzdá .

5. Čo by sa stalo, keby zamestnávateľ vedel o zamestnancovi všetko?

Keďže už vieme, že súkromie môže mať hodnotu a nepopierame, že existuje morálne právo naň, malo by byť úplne zrejmé, že ak chce zamestnávateľ spracúvať akékoľvek informácie o zamestnancovi alebo akokoľvek inak zasiahnuť do jeho súkromia, musí okrem zákonných povinností vyvážiť svoje záujmy záujmami zamestnanca a popritom použiť prostriedky primerané týmto záujmom a právnym povinnosťami. Nepopierame teda právo zamestnávateľa disponovať určitými osobnými údajmi zamestnanca a v odôvodnených prípadoch aj zasiahnuť do práva na súkromie zamestnanca. Keďže je však hľadanie rovnováhy medzi záujmami zamestnávateľa a zamestnanca a s tým súvisiacich argumentov na oboch stranách zmluvného vzťahu mimoriadne komplikované, skúsime si celú situáciu zjednodušiť a predstavíme si, čo by sa stalo, keby zamestnávateľ vedel o zamestnancovi úplne všetko.

³⁰ Vezmime si napríklad situáciu, keď zamestnanec odmietne účasť na testovaní jeho osobných kvalít a profesionálnych schopností prostredníctvom softvéru tretej strany, ktorý jeho zamestnávateľ na tieto účely využíva. Zamestnávateľ pritom podmieňuje ďalší kariérny postup zamestnanca práve účasťou na takomto testovaní, čiže zamestnanec by po odmietnutí stratil možnosť rastu v zamestnaní, prípadne aj možnosť zvýšenia svojich príjmov. Zamestnanec môže mať skutočne oprávnené argumenty, prečo chce takéto testovanie odmietnuť – či už kvôli skutočnosti, že zamestnancove kvality je možné preveriť aj iným spôsobom, alebo pre nedostatočné vysvetlenie vyhodnocovacieho mechanizmu výsledkov testovania, nedostatočnú ochranu jeho osobných údajov pri prenose dát do tretej krajiny, alebo, v prípade „nežiaduceho“ výsledku testovania z dlhodobého hľadiska, kvôli možnému zastaveniu kariérneho rozvoja, či dokonca presunu na inú pracovnú pozíciu alebo degradácii na pozíciu zaradenú nižšie v hierarchii zamestnávateľa, a tým aj zníženiu jeho príjmov. Ďalším príkladom môže byť odmietnutie zamestnanca zúčastniť sa na spoločenskej akcii zamestnávateľa mimo pracovného času, z ktorej sa má vyhotovovať video záznam na účely jeho zaradenia do internej komunikácie zamestnávateľa, prostredníctvom ktorej chce zamestnávateľ propagovať medzi zamestnancami starostlivosť o zamestnancov v rámci spoločnosti. Zamestnávateľ sa odvoláva na jeho oprávnený záujem vytvárať marketingovú komunikáciu a prostredníctvom nej posilňovať spoločné povedomie o firme medzi zamestnancami. Zamestnanec však nemusí vidieť pridanú hodnotu takéhoto zásahu do jeho súkromia, a preto má právo odmietnuť účasť na takomto podujatí (samozrejme, aj z ďalších dôvodov, nielen kvôli ochrane jeho súkromia). Medzi negatívne dôsledky pre zamestnanca môžeme v tomto prípade zaradiť aj určitý sociálny tlak vyvíjaný na zamestnanca jeho kolegami, prípadne označenia zamestnanca ako „netímového hráča“, opäť s možným dopadom na ďalší kariérny postup zamestnanca.

Opäť sa vrátime k myšlienkam J. A. Corletta, ktorý okrem iného predstavil aj ideu tzv. „verejného mesta“³¹, v ktorom by jeho obyvatelia disponovali všetkými „bežnými“ právami okrem práva na súkromie. Občan tejto fiktívnej spoločnosti teda môže robiť všetko, čo by robil v reálnej spoločnosti, avšak nemá nárok na súkromie, neexistuje pre neho žiadna ochrana proti zasahovaniu ostatnej časti verejnosti do jeho súkromia, žiadne informácie o ňom nie sú považované za súkromné, jeho želanie, aby určité jeho konanie bolo vnímané ako súkromné, nie je rešpektované. Toto „verejné mesto“ natoľko odmieta súkromie, že od svojich občanov požaduje, aby o sebe prezradili informácie buď na žiadosť iných občanov, alebo na žiadosť samotnej vlády. Občanom teda chýba určitá miera kontroly nad vlastnými životmi a nad tým, ako ich vnímajú ostatní. Zároveň sa však obávajú, že keby ostatní prišli na ich skutočné „ja“, malo by to pre nich negatívne následky, napr. v podobe verejného odsúdenia za nepopulárne názory alebo za konanie, ktoré nie je v súlade s verejnou mienkou. Tým však prichádzajú o veľkú časť osobnej slobody, v rámci ktorej by sa mali pokúsiť byť sami sebou.³²

Teraz si skúsme premietnuť takúto situáciu do pracovnoprávných vzťahov. Ak by zamestnanci (ne)dobrovoľne poskytli zamestnávateľovi všetky svoje osobné informácie, čo by to znamenalo pre fungovanie takéhoto zamestnávateľa? Celkom určite by platilo, že čím viac zamestnávateľ o zamestnancovi vie, tým väčšou silou a vplyvom disponuje.³³ Zamestnávateľ by mal síce navonok úplnú kontrolu nad zamestnancami, lebo by vedel o všetkých ich aktivitách, no zamestnanci, stále nezbavení ich „ľudského prirodzeného ja“, by navonok neboli tým, čím sú v skutočnosti. Na prvý pohľad by takéto riešenie možno dopomohlo zamestnávateľovi v určitej miere zaistiť určitú uniformitu a plnenie pracovných úloh, no pri hlbšej analýze by zistil, že prišiel o osobitné črty svojich zamestnancov, ktoré boli v konečnom dôsledku tým, čo mu pomáhalo v rozvoji, keďže každá individualita formovaná v súkromí sa premieta aj do verejnej sféry a nepochybne určitým spôsobom prispieva k výnimocnosti plnenia jednotlivých pracovných úloh zverených zamestnancom.³⁴

³¹ V origináli označeného ako „Publicville“, ktorého myšlienka je odvodená od idey amerického právneho filozofa Joela Feinberga o tzv. „Nowheresville“, spoločnosti, v ktorej neexistuje právo (pozri CORLETT, J. A., citované dielo, s. 335).

³² CORLETT, J. A., citované dielo, s. 335 – 336.

³³ BENN, S. Privacy, Freedom, and Respect for Persons. In: SCHOEMAN, F., eds. *Philosophical Dimensions of Privacy: An Anthology*. Cambridge: Cambridge University Press, 1984, s. 226. ISBN 9780511625138.

³⁴ Otázne je, či by sa pri takomto fungovaní efektivita práce u zamestnávateľa skutočne zvýšila, alebo by došlo k stagnácii a práca by bola vykonávaná na priemernej úrovni, keďže výnimocnosť a individualita by bola eliminovaná nedostatkom súkromia zamestnanca. Aktivita, ktoré zamestnanec pôvodne vykonával v súkromí, a ktoré sa nemusi nevyhnutne zhodovať

Bolo by len prirodzené, že v takejto situácii by sa zamestnanci snažili vyhýbať poskytovaniu informácií o svojej osobe a s veľkou pravdepodobnosťou by (1) navonok upustili od určitého typu správania, ktoré robí „ľudí ľudskými“, ale zároveň môže byť spojené s negatívnym vnímaním spoločnosti, v tomto prípade zamestnávateľa, (2) urobili všetko preto, aby aspoň časť súkromia nadobudli späť. Je totiž mylné domnievať sa, že by jednotlivец (zamestnanec) dokázal úplne upustiť od „súkromného ja“ a správal sa úplne v súlade a s očakávaniami spoločnosti (zamestnávateľa).³⁵ Ľudia sú prirodzene náchylní k tajomstvám, ktoré predstavujú ich súkromné konanie, názory a vnímanie sveta. Preto keby mal zamestnávateľ skutočne vedieť o svojich zamestnancoch všetko, a ak by mohol požadovať, aby mu zamestnanci poskytli akúkoľvek informáciu týkajúcu sa ich súkromia bez možnosti odporovať takejto žiadosti, prinieslo by to zamestnávateľovi viac škody než úžitku.

Okrem toho, ak by sme mali byť úplne korektní, zrejme by sme prišli na to, že zamestnávateľ v skutočnosti všetkými informáciami o zamestnancovi nedisponuje, lebo zamestnanec, vzhľadom na to, že je človek, by sa snažil svoje najvnútornejšie myšlienky a konanie ešte viac chrániť a uchovať čo najďalej od dosahu zamestnávateľa a pri interakcii v pracovnom prostredí by vystupoval neúprimne v snahe uchovať si svoje súkromné ja.

Asi je zbytočné púšťať sa do polemiky, že nastavenie pracovnoprávného vzťahu, v ktorom by zamestnávateľ mal vedieť všetko, by prinieslo pozitívne výsledky. Práve naopak. Omnoho zdravšie a rozumnejšie je preto pre zamestnávateľa akceptovať súkromie zamestnanca, a v čo najväčšej možnej miere ho rešpektovať. Odhliadnuc od negatívneho postoja zamestnancov k takémuto neprimeranému zásahu do súkromia, ktoré by sa odrazilo na samotnom fungovaní zamestnávateľa, by zamestnávateľ doplatil aj na veľmi negatívne vnímanie svojej organizácie medzi verejnosťou, čo by ho mohlo v dlhodobom horizonte ešte viac ekonomicky poškodiť.³⁶

so „svetonázorom“ zamestnávateľa (nie vždy náš verejný obraz v zamestnaní zodpovedá nášmu súkromnému správaniu), ale ktoré prispievali k mentálnemu zdraviu zamestnanca a k rovnováhe medzi jeho pracovným a súkromným životom, by zamestnanec pravdepodobne obmedzil alebo dokonca prestal vykonávať (aby sa vyhol kritike od zamestnávateľa), čím by stratil svoju osobitosť a motiváciu na podávanie nadpriemerných pracovných výkonov.

³⁵ Vezmime si praktický príklad, kedy by zamestnávateľ mal disponovať údajom o tom, či jeho zamestnankyňa podstúpila umelé prerušenie tehotenstva. Skutočnosť, že by táto informácia mala byť verejná, zrejme nezabráni tomu, aby sa zamestnankyňa pre takýto krok rozhodla. Avšak následne by mohla čeliť verejnému odsudzovaniu a mohlo by to mať pre ňu aj ďalšie negatívne následky.

³⁶ Limity zásahu do súkromia zamestnancov vo veľkej miere určujú európske súdy, napr. v spore *Lustig-Prean a Beckett proti Veľkej Británii* pred EŠLP týkajúcom sa nezákonného prepustenia členov kráľovského letectva kvôli ich homosexuálnej orientácii, alebo v spore *Vogt proti Nemecku*, v ktorom EŠLP jednoznačne potvrdil, že aj osoby v štátnej službe

6. Záver

V našom príspevku sme sa snažili nájsť odpoveď na otázku, prečo by mal mať zamestnanec právo na súkromie aj na pracovisku pri výkone práce, a to prostredníctvom hľadania odpovedí nielen v práve, ale aj vo filozofii. Pomohli nám pritom aj argumenty o morálnosti práva na súkromie, o hodnote súkromia, a tiež alternatívny scenár, podľa ktorého by zamestnávateľ vedel o zamestnancovi všetko. Namiesto tradičného zhrnutia obsahu si dovoľíme prezentovať poslednú úvahu o dôležitosti súkromia, ktoré je nevyhnutné pre zdravý rozvoj jednotlivca, a rovnako tak aj pre jeho fungovanie v spoločnosti a v pracovnoprávných vzťahoch.

Každý z nás vníma potrebu súkromia, aj keď k jeho zachovaniu a ochrane máme odlišný prístup odvodený jednak z kultúrneho prostredia, z ktorého pochádzame, a aj od nášho vnútorného vnímania a postojov. Hoci nedokážeme poskytnúť úplne vyčerpávajúcu definíciu tohto pojmu, vieme, že ak by sme o súkromie prišli, stratili by sme časť našej slobody, našu jedinečnosť, prostredie, v ktorom sa dokážeme úprimne prejaviť a tvoriť. To isté platí aj pre zamestnancov, ktorí čelia snahe zamestnávateľov o čoraz častejši a rozsiahlejší zásah do súkromia. Zamestnávatelia (a vlastne celá spoločnosť) sa síce navonok snažia súkromie rešpektovať, no v reálnej praxi sa často správajú, akoby súkromie odmietali a neuznávali zamestnancovo právo (či už zákonné alebo morálne) naň.

Mali by sme si uvedomiť, že keď zamestnanec stratí súkromie, nestáva sa automaticky súčasťou kolektívu, nestáva sa spoločenskejší, neodstraňujú sa bariéry medzi zamestnancami. Práve naopak. Vzniká akási umelá a neúprimná konštrukcia, ktorá bráni ďalšiemu rozvoju a inováciám. Nikto nepopiera, že človek je tvor spoločenský, no každý má svoju hranicu spoločenskosti nastavenú inak. V končenom dôsledku totiž nejde o organizáciu zamestnávateľa, ale o súkromie zamestnancov, ktoré má skutočnú hodnotu a tú musí zamestnávateľ rešpektovať a vyvažovať svojimi záujmami a právnymi povinnosťami. Žiadna zdravá spoločnosť a ani organizácia totiž nemôžu byť vybudované na strate súkromia.

(v tomto prípade učiteľka) majú právo dovoľávať sa ochrany súkromia v zmysle Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (konkrétne práva na vykonávanie verejných politických činností), prípadne v spore Pay proti Veľkej Británii týkajúcom sa vedomosti zamestnávateľa o sexuálnych praktikách jeho zamestnanca.

LITERATÚRA:

Monografie:

1. BENTHAM, J., BOZOVIC, M. *The Panopticon Writings (Radical Thinkers)*. Verso, 2010, s. 168, ISBN 9781844676668.
2. DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. 2. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1792 s. ISBN 978-80-89603-74-9.
3. MILL, J. S. *O slobode*. Bratislava: IRIS, 1995, 116 s. ISBN 978-80-88778-07-7.
4. ORWELL, G. 1984. Bratislava: SLOVART, 2012, s. 254. ISBN 978-80-8085-453-9.
5. OTTO, M. *The Right to Privacy in Employment: A Comparative Analysis*. Oxford: Hart Publishing, 2016, s. 222. ISBN 978-1-50990-614-7.
6. WALDRON, J. *The Right to Private Property*. Oxford: Oxford University Press, 1989, s. 480. ISBN 0198239378.

Články:

7. CORLETT, J. A. The Nature and Value of the Moral Right to Privacy. *Public Affairs quarterly* [online]. 2002, 16 (4), s. 329 – 350. [zobrazené 28.10.2022]. Dostupné: <https://www.jstor.org/stable/40441333>
8. DEVASHEEH, P. B., LAUREL, H. T., REESHAD, S. D. Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain. *Journal of Management* [online]. 2020, 46 (1), s. 127 – 164. [zobrazené 28.10.2022]. Dostupné: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206319878254>
9. SIMITIS, S. Reconsidering the Premises of Labour Law: Prolegomena to an EU Regulation on the Protection of Employees' Personal Data. *European Law Journal* [online]. 1999, 5 (1), s. 45 – 62. [zobrazené 30.10.2022]. Dostupné: <https://doi.org/10.1111/1468-0386.00065>
10. Stena, J. Ideové zdroje a problémy konceptualizácie verejného rozmeru spoločenského života. *Slovak Journal of Political Sciences* [online]. 2013, 13 (2), s. 73 – 100. [zobrazené 29.10.2022]. Dostupné: http://sjps.fsvucm.sk/Articles/13_2_1.pdf
11. STONE, E. F., STONE, D. L. Privacy in Organizations: Theoretical Issues, Research Findings, and Protection Mechanism. *Personnel and Human Resources Management*. [online]. 1990, 8, s. 349 – 411. [zobrazené 29.10.2022]. Dostupné: https://www.researchgate.net/profile/Dianna-Stone/publication/259440817_Stone_E_F_Stone_D_L_1990_Privacy_in_organizations_Theoretical_issues_research_findings_and_protection_strategies_In_G_Ferris_K_Rowland_Eds_Research_in_personnel_and_human_resources_management_Vol_8_pp/links/57616e7508ae5c6f86da79be/Stone-E-F-Stone-D-L-1990-Privacy-in-organizations-Theoretical-issues-research-findings-and-protection-strategies-In-G-Ferris-K-Rowland-Eds-Research-in-personnel-and-human-resources-management.pdf
12. WARREN, S., BRANDEIS, L. The Right to Privacy. *Harvard Law Review* [online]. 1890, 4 (5), s. 193 – 220. [zobrazené 23.10.2022]. Dostupné: <https://www.cs.cornell.edu/~shmat/courses/cs5436/warren-brandeis.pdf>

Kapitoly v publikáciách:

13. BENN, S. Privacy, Freedom, and Respect for Persons. In: SCHOEMAN, F., eds. *Philosophical Dimensions of Privacy: An Anthology*. Cambridge: Cambridge University Press, 1984, s. 223 – 244. ISBN 9780511625138.
14. HOLVAST, J. History of Privacy. In: MATYÁŠ, V., FISCHER-HÜBNER, S., CVRČEK, D., ŠVENDA, P., eds. *The Future of Identity in the Information Society. Privacy and Identity*. IFIP Advances in Information and Communication Technology [online]. Berlin: Springer. [zobrazené 28.10.2022]. Dostupné: Title (springer.com).

Prečo by mal mať zamestnanec právo na súkromie aj na pracovisku pri výkone práce?

Elektronické zdroje:

15. International Labor Office Geneva. Protection of workers' personal data. An ILO code of practice. [online]. 1997. [zobrazené 30.10.2022]. Dostupné: Protection of workers' personal data (ilo.org).
16. Súdne rozhodnutia:
17. Nález Ústavného súdu sp. zn. PL. ÚS 10/2014-78 z 29. apríla 2015.
18. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 6. septembra 1989 vo veci Maximilian Rommelfanger proti Nemecku č. 12242/86.
19. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 16. decembra 1992 vo veci Niemietz proti Nemecku č. 137010/88.
20. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 26. septembra 1995 vo veci Vogt proti Nemecku č. 17851/91.
21. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 27. septembra 1999 vo veci Lustig-Prean a Becket proti Veľkej Británii č. 31417/96.
22. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 24. júna 2004 vo veci Pay proti Veľkej Británii č. 59320/00.
23. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 14. februára 2008 vo veci Hadri-Vionnet proti Švajčiarsku č. 55525/00.
24. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 23. septembra 2010 vo veci Schüth proti Nemecku č. 1620/03.

Právne predpisy:

25. Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb. z. o dojednaní Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a Protokolov na tento Dohovor nadväzujúcich.
26. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom a účinnom znení.

LEGÁLNÍ OMEZENÍ SOUKROMÉHO ŽIVOTA STRÁŽNÍKA OBECNÍ POLICIE

LEGAL RESTRICTIONS ON THE PRIVATE LIFE OF A MUNICIPAL POLICE OFFICER

Mgr. Eva Vetešníková

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Právnícké fakulty – Univerzity Karlovy v Praze

Department of Labour Law and Social Security Law
of the Faculty of Law – Charles University in Prague

Abstrakt: Soukromí strážníka obecní policie významně ovlivňuje povinnosti, které souvisí s výkonem tohoto povolání. Pro potřeby příspěvku jsou vybrány dvě oblasti povinností, a to povinnosti naplňovat po celou dobu trvání pracovního poměru předpoklady bezúhonnosti a spolehlivosti, které osvědčují právní zachovalost strážníka, a povinnosti zdržet se další výdělečné činnosti, která je vyloučená zákonem nebo k níž zaměstnavatel nesvolil. Porovnání právní úpravy těchto povinností s úpravou obdobných povinností uložených příslušníkům bezpečnostních sborů nastiňuje problematiku přiměřenosti zásahů do soukromého života strážníka obecní policie.

Klíčové slová: strážník, obecní policie, bezúhonnost, spolehlivost, výdělečná práce, podnikání

Abstract: The privacy of a municipal police officer significantly affects the duties related to the performance of this profession. Two areas of duty are selected for the purposes of the contribution, namely the duty to fulfill the requirements of integrity and reliability throughout the duration of the employment relationship, which attest to the legal integrity of the police officer, and the duty to refrain from further gainful activity that is excluded by law or to which the employer has not consented. A comparison of the legal regulation of these duties with the regulation of similar duties imposed on members of the security forces outlines the issue of the adequacy of interventions in the private life of a municipal police officer.

Key words: constable, municipal police, integrity, reliability, gainful, employment, business

Úvod

Je obecně známou skutečností, že s prací strážníka obecní policie je spojena společenská viditelnost a veřejná kritika, kterou je strážník jako úřední osoba v jisté míře povinen strpět, a která – zejména přesáhne-li limity přípustné pro opodstatněnost kritiky – může zasáhnout do soukromí strážníka (případně jeho rodinných příslušníků). Veřejná kontrolovatelnost výkonu práce a povinnost strpět oprávněnou kritiku, představují dopad do soukromí, případně i osobnosti strážníka, který je bezprostřední neboť zpravidla nesouvisí s výkonem práce jako celkem, ale s nějakým jednorázovým dějem – zákrokem,

zásahem či jiným konkrétním úkonem, nezřídka se totiž stává, že jednání strážníků jsou zachycena na audiovizuálních záznamech, zveřejněna v médiích¹ a jejich prostřednictvím poskytnuta široké veřejnosti, která je podrobuje vlastnímu hodnocení.

V tomto příspěvku se ovšem budu zabývat omezeními soukromí strážníka obecní policie, která trvají po celou dobu trvání pracovního poměru strážníka obecní policie bez ohledu na druh práce, místo výkonu práce, kvalitu výkonu pracovních povinností apod. a která nejsou důsledkem náhledu veřejnosti na jednání či osobu strážníka.

Prvním omezením je povinnost strážníka splňovat předpoklady pro výkon práce. Předpoklady pro výkon práce strážníka obecní policie v sobě kromě určité úrovně individuálních kvalit jednotlivce (zdravotní způsobilost, odborná způsobilost), obsahují společenský požadavek na věcnost, nadhled, na mravní a morální kvality, které ze strážníka činí osobu hodnou respektu společnosti, a to i v soukromém životě.² Tento společenský požadavek na zachování mravní celistvosti strážníka i v soukromém životě se projevuje v etických kodexech obecních policií, které zdůrazňují potřebnost zachování nestrannosti a racionálnosti i v soukromých situacích.³

Práce strážníka obecní policie tak do značné míry zasahuje do jeho soukromí a ovlivňuje jeho chování, neboť vedle občanství, věku, dosažené úrovně vzdělání, zdravotní a odborné způsobilosti jsou základními předpoklady pro výkon práce strážníka podle § 4 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“) především bezúhonnost a spolehlivost, v nichž je právě formulován požadavek společnosti na právní zachovalost strážníka. Předpoklady pro výkon práce je strážník

¹ *Plačící děti, zakleknutí rodiče. Zásahy strážníků vyvolávají kritiku. ANKETA.* TV Nova. Poslední aktualizace 20. 10. 2022. [cit. 20. 10. 2022]. Dostupné na: <https://tn.nova.cz/zpravodajstvi/clanek/430595-placici-deti-zakleknuti-rodice-zasahy-strazniku-vyvolavaji-kritiku-anketa>.

² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 4 Tdo 397/2017: V této souvislosti nelze přehlédnout např. zjištění, že obviněný je strážníkem Městské policie hl. m. Prahy, tedy osobou, od které lze očekávat vyšší morální a mravní úroveň a vyžadování dodržování zákonů nejen ze strany dalších osob, ale zejména jejich dodržování jak v osobním, tak i profesním životě jeho osobou.

³ Např. v etickém kodexu strážníka Městské policie Třebíč je uvedeno: „vyhýbáme se i v soukromém životě takovým činnostem, chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti“. *Etický kodex strážníka*. Poslední aktualizace 20. 10. 2022. [cit. 20. 10. 2022]. Dostupné na: <https://mestskapolicie.trebic.cz/nase-cinnost/kodex-straznika/>; v etickém kodexu strážníka Městské policie Břeclav: „Všichni strážníci Městské policie si musejí být vědomi morální odpovědnosti, která je dána jejich postavením, a musejí se stále snažit žít podle nejvyšších možných kritérií morálních hodnot a profesionální policejní práce.“ *Etický kodex strážníka*. Poslední aktualizace 20. 10. 2022. [cit. 20. 10. 2022]. Dostupné na: <https://www.mpbv.cz/images/dokumenty/interni-dokumenty/interni-narizeni>.

povinen splňovat po celou dobu trvání pracovního poměru a jejich pozbytí mohou naplnit i důsledky jednání strážníka ve zcela soukromé záležitosti.

Druhým významným dopadem práce strážníka do jeho soukromí je omezení výdělečných možností vyplývající ze zákona o obecní policii a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

1. Bezúhonnost a spolehlivost strážníka

Jak uvádí odborná literatura, celková transformace společnosti po roce 1989 se projevila jiné též ve skutečnosti, že právní normy stanovily podmínky, za nichž lze vykonávat určité veřejné funkce nebo provozovat různé soukromé aktivity, při nichž má být respektován veřejný zájem. Jednou z takových důležitých podmínek je bezúhonnost fyzické osoby, která by měla zastávat určitou funkci nebo vykonávat určitou kvalifikovanou činnost. Bezúhonnost má charakterizovat dosavadní život osoby, o niž jde, a je chápána zejména tak, že tato osoba nebyla v minulosti odsouzena pro trestný čin. Celá řada právních předpisů tedy vyžaduje bezúhonnost fyzické osoby jako podmínku k výkonu určité činnosti či funkce nebo k udělení oprávnění, povolení, licence apod.⁴ Pojem bezúhonnost je někdy chápán i v širším slova smyslu, jako pojem absorbující i zachovalost mravní projevující dobrou pověstí a osobní ctí.⁵

Obdobně se vyvinula úprava spolehlivosti [spolehlivost osoby řídící drážení vozidlo podle § 46 zákona č. 266/1994 Sb., zákona o drahách, ve znění pozdějších předpisů, nebo spolehlivost zprostředkovatele v energetických odvětvích podle § 11f zákona č. 458/2000 Sb., o podmínkách podnikání a o výkonu státní správy v energetických odvětvích a o změně některých zákonů (energetický zákon)], jejíž zakotvení v právním řádu bohužel nemá jednotnou legislativní linku (např. jednání, které v případě strážníka obecní policie vede ke ztrátě spolehlivosti, je v případě příslušníka bezpečnostního sboru důvodem ke ztrátě bezúhonnosti; v jiném případě je spolehlivost dokonce pojem nadřazený pojmu bezúhonnost – např. § 43d zákona č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních, ve znění pozdějších předpisů).

Bezúhonnost a spolehlivost jsou předpoklady pro výkon práce strážníka, v nichž je formulován společenský požadavek na právní zachovalost strážní-

⁴ PŮRY, František. Zamyšlení nad bezúhonností, zahlazením odsouzení, rovností a nad výkladem zákona vůbec. *Právní rozhledy*. 1999, č. 3, s. 114 – 122.

⁵ SUCHÁNEK, Radovan. Význam právního pojmu bezúhonnost v právním řádu České republiky In: VANDUCHOVÁ, Marie, GRIVNA, Tomáš. *Pocta Otovi Novotnému k 80. narozeninám*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008, s. 333. ISBN 978-80-7357-365-2.

ka a z nichž je patrný jeho respekt k právnímu řádu jako celku. Jak zdůrazňuje odborná literatura, vymezení požadavků na bezúhonnost a spolehlivost je projevem zájmu státu na tom, aby činnost strážníků vykonávaly pouze osoby, které jsou k tomu vhodné a neměly samy vážnější problémy se zákonem.⁶ Vymezením bezúhonnosti (§ 4a zákona o obecní policii) a spolehlivosti (§ 4b zákona o obecní policii) je jednak dbáno na to, aby se strážník nedopouštěl závažné trestné činnosti, jednak je kladen důraz na to, aby potenciálně spáchaná protiprávní činnost nebyla v rozporu s posláním strážníka. Zvláštní akcent je pak kladen na určitou neutrálnost smýšlení, neboť spolehlivost pozbuje strážník, který založil, podporuje, propaguje nebo veřejně sympatizuje s hnutím, které směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob (§ 4b odst. 3 zákona o obecní policii).

Zákon o obecní policii nabyl účinnost 1. 1. 1992 a ve své původní podobě obsahoval pouze obecně (jednoslovně) stanovenou podmínku bezúhonnosti. Podle § 4 odst. 1 zákona o obecní policii, ve znění do 31. 12. 2002 byly předpoklady pro výkon práce strážníky definovány následovně: „*Strážníkem se může stát bezúhonný občan České a Slovenské Federativní Republiky starší 21 let, který je tělesně a duševně způsobilý k výkonu povinností a oprávnění podle tohoto zákona.*“ Vyhodnocení splnění podmínky bezúhonnosti záviselo na úvaze zaměstnavatele, zpravidla vycházejícího z výpisu z evidence Rejstříku trestů (způsob prokázání splnění podmínky bezúhonnosti nebyl zákonem stanoven). Požadavek bezúhonnosti v této blíže nekonkretizované podobě byl jediným požadavkem vyplývajícím ze zákona o obecní policii dotýkajícím se soukromého života strážníka (z hlediska jeho právní zachovalosti). V dané době se nejednalo o nějak překvapivě nekonkrétně stanovený požadavek (srov. např. § 34 odst. 1 zákona č. 335/1991 Sb., o soudech a soudcích, ve kterém byl požadavek bezúhonnosti stanoven stejně), z pohledu dnešní právní úpravy se ovšem jeví až neuvěřitelně tolerantně.

Ustanovení § 4 zákona o obecní policii bylo doposud sedmkrát novelizováno, přičemž z hlediska soukromí strážníka nejzásadnější změny přinesly dva změnové zákony, a to zákon č. 311/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů a o změně některých dalších zákonů účinný k 1. 1. 2003 a zákon č. 261/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů účinný k 1. 1. 2021.

⁶ VETEŠNÍK, Pavel, JEMELKA, Luboš. § 4b [Spolehlivost]. In: VETEŠNÍK, Pavel, JEMELKA, Luboš. *Zákon o obecní policii*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 121. ISBN 978-80-7400-729-3.

K 1. 1. 2003 byla konkretizována podmínka bezúhonnosti (§ 4a zákona o obecní policii) výslovným uvedením právních skutečností, které vylučují splnění podmínky bezúhonnosti, a nově stanovena podmínka spolehlivosti strážníka [§ 4 odst. 1. písm. b) ve spojení s § 4b zákona o obecní policii], jejíž zavedení rozšířilo okruh jednání, která vylučují existenci pracovního poměru strážníka. Zavedení podmínky spolehlivosti a postupné konkretizování jak bezúhonnosti, tak spolehlivosti korespondovalo s postupným rozšiřováním pravomocí obecní policie (zejména v oblasti blokového řízení a silničního provozu), a tudíž se požadavek na morální kvality strážníků jevil jako logický.⁷

K 1. 1. 2021 pak byla podmínka bezúhonnosti a spolehlivosti významně rozšířena o další okruh jednání, která se neslučují s výkonem práce strážníka. Podle důvodové zprávy k zákonu č. 261/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, východiskem pro úpravu bezúhonnosti byla obdobná formulace úpravy v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a potřeba přehledným způsobem reflektovat též existenci široké škály alternativních skončení trestního řízení a režimu moderních forem trestních sankcí. Jak z důvodové zprávy dále vyplývá, zákonodárce od tohoto zpřísnění podmínek očekává mimo jiné i další zkvalitnění personálního obsazení obecních policií.⁸

1.1 Bezúhonnost

Podmínka bezúhonnosti (§ 4a zákona o obecní policii) je vymezena negativně a je vázána na trestněprávní jednání strážníka.

Podle stávající právní úpravy je vyloučeno, aby strážníkem byla osoba, která byla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin, a to buď zcela, nebo dočasně. Pokud se jedná o odsouzení za úmyslný trestný čin, za který je možné uložit trest odnětí svobody vyšší než 5 let nebo výjimečný trest, což odpovídá spáchání nejzávažnějšího druhu trestné činnosti, nelze strážníka považovat za bezúhonného. Byl-li strážník odsouzen pro spáchání úmyslného trestného činu, za který je možné uložit trest odnětí svobody do 5 let, pozbývá bezúhonnost dočasně (a to na buď na 15, nebo 10 let). Je-li strážník

⁷ MATES, Pavel. Poznámky k novele zákona o obecní policii. *Trestněprávní revue*. 2008, č. 9, s. 275.

⁸ Vláška: Důvodová zpráva k zákonu č. 261/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, č. 261/2020 Dz

odsouzen ze spáchání nedbalostního trestného činu, může taktéž dočasně pozbyť bezúhonnosti (na 5 let) v závislosti na tom, jak je vyhodnocen vztah mezi jednáním, kterým spáchal trestný čin, a posláním strážníka podle zákona o obecní policii.

Bylo-li vedeno trestní řízení pro úmyslný trestný čin a nedošlo k pravomocnému odsouzení, ale bylo rozhodnuto některým z tzv. odklonů (trestní stíhání bylo podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání atd.), posuzuje se jednání strážníka z hlediska rozporu s posláním strážníka. Vyhodnocení jednání jako rozporného s posláním strážníka podle zákona o obecní policii vede k dočasnému pozbytí bezúhonnosti strážníka.

Obecně může dojít k obnovení bezúhonnosti na základě zahlazení odsouzení podle trestněprávních předpisů nebo rozhodnutí prezidenta republiky podle čl. 62 písm. g) Ústavy ČR. V případě posuzování bezúhonnosti strážníka (stejně jako v případě příslušníka bezpečnostního sboru) se ovšem k těmto právním skutečnostem nepřihlíží.

Zvyšování nároků na právní zachovalost strážníka obecní policie projevující se v právní úpravě bezúhonnosti strážníka vedlo k tomu, že v důsledku výše popsaných změn je právní úprava bezúhonnosti strážníka podle § 4a zákona o obecní policii téměř totožná jako právní úprava bezúhonnosti příslušníků bezpečnostních sborů⁹ upravená v § 14 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů“), když se pouze v nuancích liší úprava ztráty bezúhonnosti v případech, kdy trestní řízení skončilo nějakou formou tzv. odklonu (např. schválením narovnání). Ve svém důsledku je aktuálně vyloučeno, aby příslušník bezpečnostního sboru, který pozbyl bezúhonnost z hlediska zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, využil svou kvalifikaci a zkušenosti a mohl být zaměstnán jako strážník obecní policie. Z hlediska právního řádu jako celku se jedná o nejpřísnější koncepci bezúhonnosti.

Je otázkou, zda lze klást stejné nároky na bezúhonnost příslušníků bezpečnostních sborů, kteří jsou ve služebním poměru vůči státu, a strážníků, kteří jsou zaměstnanci v pracovněprávním poměru vůči obci, která obecní policii zřídila, a zda tedy je právní úprava bezúhonnosti strážníka z hlediska obsahu práce stále přiměřeným požadavkem. K bezúhonnosti jako institu-

⁹ Příslušníky bezpečnostních sborů jsou podle § 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.

tu právního řádu se obsáhle vyjádřil Ústavní soud v nálezu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 8/16: „Podmínka bezúhonnosti je v tomto směru založena právě na úvaze, že u bezúhonného člověka je vyšší pravděpodobnost, že svou funkci bude vykonávat nejen dobře (bude dosahovat odpovídajících výsledků), ale i v souladu se zákonem. Může-li zákonodárce požadovat určitou míru jistoty, že osoba vykonávající veřejnou funkci bude jednat v souladu se zákonem, pak je primárně na něm, aby stanovil kritéria, která mají k dosažení tohoto stupně jistoty sloužit. Tato kritéria nemohou být zcela libovolná, mají-li nicméně s cílem, kterého jimi má být dosaženo, přímou souvislost a určitou logickou spojitost. Druhá funkce podmínky bezúhonnosti souvisí s požadavkem důvěry občanů ve veřejnou moc. Bezúhonnost osoby podílející se na správě věcí veřejných totiž může v určitém rozsahu zvyšovat její morální kredit v očích veřejnosti. Lze dodat, že podmínku bezúhonnosti nelze považovat za dodatečný trest za spáchání trestného činu (či dopuštění jiných provinění, kvůli kterým osoba není považována za bezúhonnou). Její podstatou a smyslem není sankcionovat či omezit jednotlivce, nýbrž pouze stanovit určitý standard pro výkon společensky významných činností. Odsouzení za trestný čin je pouze (byť nikoli dokonalým) důkazem, že daná osoba tento standard nesplňuje.“

Další otázkou je, zda zpříšňování podmínek pro přístup k povolání povede ke zkvalitnění personálu a zvýší zájem o práci strážníka, která na rozdíl od zákonem garantovaných sociálních výhod příslušníků bezpečnostních sborů není ze zákona ohodnocována žádnými významnějšími sociálními výhodami, ale je plně závislá na hospodaření obce.

1.2 Spolehlivost

Obdobně jako bezúhonnost je i spolehlivost v zákoně o obecní policii vymezena negativně, a to v § 4b zákona o obecní policii, přičemž ztráta spolehlivosti je jednak spojena s pravomocným uznáním viny z přestupku, jednak s chováním nasvědčujícím extremistickým sklonům strážníka.

Jak bylo uvedeno výše, spolehlivost jako jeden z předpokladů pro výkon práce strážníka, byla do zákona o obecní policii vložena až v průběhu jeho účinnosti a v původní podobě § 4b zákona o obecní policii, platné v době od 1. 1. 2003 do 21. 12. 2008, stanovoval, že spolehlivým není občan, kterému byla „v posledních 5 letech uložena sankce za přestupek nebo jiný správní delikt, jestliže jeho jednání, kterým spáchal přestupek nebo jiný správní delikt, bylo v rozporu s posláním strážníka podle zákona o obecní policii“, což je znění totožné s ustanovením § 14 odst. 2 písm. c) zákona o služebním poměru (byť zde je systematicky zařazeno do úpravy bezúhonnosti).

Na rozdíl od právní úpravy bezúhonnosti, která se zpřísnila natolik, až je téměř totožná s právní úpravou bezúhonnosti příslušníků bezpečnostních sborů, právní úprava spolehlivosti byla od právní úpravy zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů oddálila, neboť byla zmírňována a od 1. 10. 2016 je pro ztrátu spolehlivosti třeba, aby se přestupkového jednání strážník dopustil opakovaně v posledních třech letech (počítáno od právní moci jednotlivých rozhodnutí o přestupku), jednalo se o jednání, které naplní některou z vybraných skutkových podstat přestupku (např. přestupku proti veřejnému pořádku, majetku nebo občanskému soužití atd.) a aby jednání bylo v rozporu s posláním strážníka podle zákona o obecní policii. Je tedy zřejmé, že na přestupkové jednání, které se obecně považuje za jednání menší společenské závažnosti ať už z hlediska charakteru jednání či následků, se postupným vývojem (možná i pod vlivem praktických důsledků) společenský náhled mění a jednání, které nemá tak zásadní dopady, aby vedlo bezprostředně ke ztrátě předpokladů pro výkon práce strážníka, lze do jisté míry akceptovat.

Vedle úpravy ztráty spolehlivosti v důsledku přestupkového jednání, která vyžaduje konstatování viny, je od 1. 1. 2021 poměrně striktně upravena ztrata spolehlivosti v souvislosti s aktivitami krajně pravicového charakteru, neboť podle § 4b odst. 3 zákona o obecní policii: *„Spolehlivým pro účely tohoto zákona není dále ten, u něhož zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že založil, podporuje, propaguje nebo veřejně sympatizuje s hnutím, které směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob.“* Lze předpokládat, že jednání, kterým by strážník naplnil uvedený důvod ztráty spolehlivosti, bude aktivitou realizovanou ve zcela soukromém čase¹⁰. Je nepochybné, že se jedná o jednání, které je v natolik zásadním rozporu s podstatou činnosti obecní policie, že je pozbytí podmínky spolehlivosti adekvátní, neboť takové osoby neposkytují morální, charakterové ani občanské záruky plnění úkolů obecní policie v souladu s účelem tohoto institutu a v souladu s podstatou demokratického právního státu.¹¹ Na druhou stranu zpřísnění regulace spolehlivosti je podle důvodové zprávy založeno na *„několika spíše výjimečných případech, kdy se osoba zaměstnaná jako*

¹⁰ Podle důvodové zprávy lze za takové jednání považovat jednání spočívající v pravidelné a úmyslné účasti na tzv. extremistických akcích a aktivním zapojení do činnosti uskupení, která práva třetích osob a skupin obyvatelstva potlačují, takové jednání jiných organizují, navádějí k němu atp., případně je programově propagují s cílem takové jednání vyvolat. Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 261/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, č. 261/2020 Dz.

¹¹ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 261/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, č. 261/2020 Dz.

*strážník účastní činnosti a akcí organizovaných krajně pravicovými organizacemi*¹² a vzhledem k tomu, že v tomto případě může být pozbytí spolehlivosti posuzováno již na základě fotografií či svědectví osob o přítomnosti strážníka na určité akci nebo tvrzení o jeho aktivitách, je na základě „několika spíše výjimečných případů“ na zaměstnavatele kladena poměrně velká odpovědnost za vyhodnocení naplnění ztráty spolehlivosti a tedy důvodu výpovědi z pracovního poměru, a to i přesto, že za tímto účelem je obec oprávněna požádat Policejní prezidium České republiky o stanovisko ke konkrétnímu strážníkovi (§ 4b odst. 5 zákona o obecní policii). Podmínka určité vnitřní občanské záruky není kladena jen na strážníky, ale i například i na vojáky z povolání (§ 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů) nebo příslušníky bezpečnostního sboru (§ 47 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů).

1.3 Rozpor s posláním strážníka

Vzhledem k tomu, že bezúhonnost nebo spolehlivost může strážník pozbyť jak v souvislosti s výkonem práce, tak v důsledku jednání nesouvisejícího s výkonem práce, je vyhodnocení naplnění podmínky rozporu s posláním strážníka podle zákona o obecní policii pro dopady protiprávního jednání strážníka do pracovního poměru zásadní. „Rozpor s posláním strážníka“ není definovaný právní pojem a jeho obsah lze odvodit od poslání obecní policie, které je uvedeno v § 2 zákona o obecní policii. Posláním obecní policie podle § 1 odst. 2 zákona obecní policii je zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku v rámci působnosti obce a plnění dalších úkolů stanovených zákonem. Závěr o existenci rozporu s posláním strážníka záleží především na jednání, jakým byl protiprávní čin spáchán a jeho závažnosti, případně dalších okolnostech souvisejících s činem, neboť nedbalostním trestným činem je třeba usmrcení z nedbalosti podle § 143 trestního zákoníku, ale také zanedbání povinné výživy podle § 196 trestního zákoníku, korektiv rozporu s posláním strážníka je tak důležitý nástroj pro zaměstnavatele, který s ohledem na výkon konkrétní práce má možnost regulovat dopady jednání strážníka (a to především v jeho soukromí) do pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že rozpor s posláním strážníka se posuzuje ve vztahu k jednání, kterým byl spáchán daný protiprávní čin, je stěžejním podkladem pro rozhodnutí zaměstnavatele rozsudek nebo jiné rozhodnutí příslušného soudu nebo orgánu veřejné moci.

¹² Tamtéž.

1.4 Ověřování existence bezúhonnosti a spolehlivosti

Zjištění naplnění předpokladů bezúhonnosti a spolehlivosti v případě konkrétní osoby lze několika způsoby. Před přijetím do pracovního poměru je splnění předpokladu bezúhonnosti a spolehlivosti uchazeče o práci strážníka obec oprávněna zjistit opisem z příslušných evidencí Rejstříku trestů (§ 4a odst. 4 a § 4b odst. 4 zákona o obecní policii). V průběhu pracovního poměru je strážník povinen zaměstnavateli sdělit, že bylo zahájeno trestní nebo správní řízení a doložit příslušná rozhodnutí. Naproti této povinnosti strážníka jsou podle § 25 odst. 1 zákona o obecní policii orgány činné v trestním řízení povinny informovat obec o zahájení trestního stíhání strážníka pro podezření ze spáchání trestného činu a doložit i ukončení trestního stíhání, obdobně podle § 25 odst. 3 je uložena povinnost správním orgánům doložit obci kopii rozhodnutí zakládajícího ztrátu spolehlivosti strážníka. K tomuto je ovšem třeba uvést, že nejširší koncepce právní zachovalosti strážníků do jisté míry naráží na praktickou aplikaci. Bezúhonnost a spolehlivost uchazeče o povolání strážníka lze bezpečně ověřit před přijetím do pracovního poměru, ovšem povinnost orgánů činných v trestním řízení vyplývající z § 25 zákona o obecní policii není dodržována (navíc na správní orgány tato povinnost nedopadá, a pokud své oznamovací povinnosti nedostojí strážník nebo se v důsledku jiné skutečnosti obec o pozbytí bezúhonnosti nebo spolehlivosti nedozví [např. v souvislosti s odnětím zbrojního průkazu v důsledku pozbytí spolehlivosti podle zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu (zákon o zbraních)], nelze vyloučit, že strážník, který nesplňuje kvalifikační předpoklady, vykonává práci strážníka.

Přestože se důvody pro zpřísnování podmínek pro výkon práce strážníka mohou jevit jako opodstatněné, je zajímavé, že slovenská právní úprava podmínek pro výkon práce příslušníka obecní policie od roku 1992, kdy vstoupil v účinnost zákon č. 564/1991 Sb., o obecnej policii, nedoznala změn a stále platí, že příslušníkem obecní policie může být „*bezúhonná osoba, staršia ako 21 rokov, ktorá je telesne, duševne a odborne spôsobilá na plnenie úloh obecnej policie*“, byť slovenská právní úprava – ať už v otázce zřízení obecní policie, její organizace či rozsahu oprávnění příslušníka obecní policie – je od české právní úpravy odlišná pouze v detailech.

2. Práce strážníka a další výdělečná činnost

Druhou oblastí, kterou omezuje práce strážníka obecní policie, je oblast výdělečných možností.

Strážník je zaměstnanec obce zařazený v obecní policii, a proto se i na strážníka vztahují zvýšené povinnosti omezující členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost (§ 303 odst. 3 zákoníku práce) a podnikání (§ 303 odst. 4 zákoníku práce), nejedná-li se o činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku. Obdobnou úpravu regulace výdělečných činností obsahuje § 48 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, jehož výkladu lze užít analogicky např. při řešení otázek týkajících se správy vlastního majetku.¹³

Dále je od 1. 1. 2021 v ustanovení § 4 odst. 3 zákona o obecní policii výslovně uvedeno, že strážník může být v základním pracovněprávním vztahu pouze k jedné obci (tedy na práci strážníka může být sjednán pouze jeden pracovní poměr nebo jedna dohoda o práci konané mimo pracovní poměr), což je důvodovou zprávou opodstatněno snahou o zabránění snižování kredibility obecní policie, obcházením zákonné úpravy veřejnoprávní smlouvy podle § 3a zákona o obecní policii a pochybnostmi o možnosti vykonávat psychicky a fyzicky náročnou práci strážníka ve více základních pracovněprávních vztazích.¹⁴ Z uvedeného odůvodnění lze akceptovat argument o zabránění obcházení zákonné úpravy veřejnoprávní smlouvy, jejímž prostřednictvím lze dosáhnout toho, aby na území obce, která obecní policii nezřídila, byla práce obecní policie vykonávána, a to za předem sjednaných podmínek (množství poskytovaných strážníků, vyrovnání nákladů souvisejících s faktickým rozšířením územní působnosti obecní policie apod.). Naopak tvrzení o snižování kredibility obecní policie, pokud by jeden strážník vykonával dva pracovní poměry sjednané k výkonu totožné práce ovšem ve vztahu ke dvěma zaměstnavatelům, nelze blíže vyložit, neboť není argumentačně rozvedeno. Dle mého názoru byla v zásadě možnost výkonu práce strážníka na základě pracovního poměru ve vztahu ke dvěma obcím prakticky vyloučena vždy, neboť s ohledem na proces získání odborné způsobilosti, související povinnosti obce týkající se zajištění školení a výcviku, náležitosti přihlášky ke zkoušce odborných předpokladů a náležitosti osvědčení o odborných před-

¹³ Např. podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 10. 2018, č. j. 6 As 176/2017-96 je vedení účetnictví na základě živnostenského oprávnění a za odměnu pro společenství vlastníků jednotek v bytovém domě, v němž příslušník bezpečnostního sboru bydlí, resp. vlastní byt, bez dalšího neohrožuje zájem na řádném výkonu služby a plnění služebních povinností v bezpečnostním sboru. Zákaz takové výdělečné činnosti nepřiměřeně zasahuje do práva příslušníka bezpečnostního sboru podnikat podle čl. 26 odst. 2 ve spojení s čl. 44 Listiny základních práv a svobod.

¹⁴ Vláška: Důvodová zpráva k zákonu č. 261/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, č. 261/2020 Dz.

pokladech podle vyhlášky č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, si bez porušení zákona o obecní policii lze stěžejně představit realizovatelnost navázání dvou pracovních poměrů ke dvěma obcím. Ustanovení § 4 odst. 3 zákona o obecní policii je speciální k úpravě § 304 zákoníku práce, podle níž zaměstnanec nemůže bez předchozího písemného souhlasu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán. Ve vztahu k výkonu práce strážníka je tedy vyloučeno, aby zaměstnavatel souhlasil s výkonem této výdělečné činnosti i ve prospěch jiné obce (vyjma případů stanovených zákonem, např. veřejnoprávní smlouvy o poskytnutí strážníků). V důsledku této speciální úpravy je otázkou, zda je „předmět činnosti zaměstnavatele“ jako pojem vyčerpán, či zda do jeho rámce spadají ještě jiné, dílčí činnosti např. činnost v oblasti ostrahy majetku a osob, poskytování služeb soukromého detektiva nebo soukromých bezpečnostních agentur či poradenství v oblasti některých informačních technologií.

I v případě této regulace platí, že je zásahem do práva na svobodnou volbu podnikání a její ústavní limity jsou dány, jak bylo uvedeno výše. Navíc je třeba uvést, že tyto zvýšené povinnosti vedoucí k omezení výdělečných možností nebyly původně s výkonem práce strážníka spojeny. V době vstoupení zákona o obecní policii v účinnost, totiž platilo ustanovení § 73 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který problematiku zvýšených povinností některých skupin zaměstnanců upravoval, se na zaměstnance územních samosprávných celků zařazených do obecní policie nevztahoval. Změnu přinesl až zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a některé další zákony, a to k 1. 6. 2000, byť obce se touto právní úpravou řídily zejména s ohledem na úmysl zákonodárce zahrnout strážníky mezi zaměstnance, na které mají být kladeny vyšší nároky, neboť formálně-právně nebyla změna předmětného ustanovení provedena správně, když se vztahovala na „zaměstnance orgánů územních samosprávných celků“ nikoliv na zaměstnance územních samosprávných celků, jimiž strážníci byli (a jsou)¹⁵. Náhradou za omezení možností strážníka v oblasti podnikání či jiných výdělečných aktivit byla finanční kompenzace v podobě zvýšení platového tarifu podle § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí o 25 %. K 1. 1. 2007 byly zvýšené povinnosti vybraných skupin zaměstnanců, a to včetně zaměstnanců obce zařazených v obecní policii, do nové pracovněprávní legislativy převza-

¹⁵ VEDRAL, Josef. Sporné ustanovení zákoníku práce. In: *Moderní obec* [online]. Poslední aktualizace 20. 10. 2022 [cit. 20. 10. 2022]. Dostupné na: <https://moderniobec.cz/sporne-ustanoveni-zakoniku-prace/>

ty (§ 303 zákoníku práce), kompenzace v podobě zvýšení platového tarifu ovšem byla odstraněna.

Závěr

Omezení přístupu k povolání strážníka širokou koncepcí právní zachovalosti, tedy předpoklady bezúhonnosti a spolehlivosti, je důsledkem možnosti státu zasáhnout do práva na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, která ovšem není bezbřehá, neboť podmínky výkonu určitých činností může veřejná moc stanovit jen k ochraně veřejného zájmu, avšak proporcionálně s tím, že pozitiva takového omezení musí převažovat nad negativy.¹⁶ Důvodové zprávy k změnovým zákonům týkajících se bezúhonnosti a spolehlivosti jsou velmi stručné a nevyjadřují se jinak konkrétně k naplnění těchto podmínek. Vzhledem k tomu, že od počátku své účinnosti zákon o obecní policii upravoval většinu oprávnění strážníků, vč. oprávnění invazivního charakteru (užití donucovacích prostředků, oprávnění otevřít byt nebo jiný prostor, oprávnění použití psa), a oprávnění, která do zákona o obecní policii byla vkládána dodatečně, je minimální množství (např. oprávnění použít technické prostředky k zabránění odjezdu vozidla), je na místě stále zkoumat, zda je regulace přístupu k povolání strážníka skutečně v rámci ústavních limitů, a to i přesto, že se značně rozšířila práce s informačními technologiemi s přístupem k osobní údajů, do nichž jsou strážníci oprávněni vstupovat, a která bezpochyby nevyhnutelně vyžaduje určitý důraz na právní zachovalost strážníka. Lze akceptovat i omezení výdělečných možností strážníka, jimiž je možné předejít střetu zájmů strážníka a potenciální možnosti zneužití údajů a informací, s nimiž strážník přichází do styku při výkonu práce, nicméně kombinace široké koncepce právní zachovalosti, omezení výdělečných možností, závislosti odměňování na hospodaření obce (nebo existenci odborových organizací schopných vyjednat kvalitní kolektivní smlouvy) může představovat zásah do soukromí v míře schopné přímo ovlivňovat zájem potenciálních uchazečů o práci strážníka.

LITERATURA:

1. SUCHÁNEK, Radovan. Význam právního pojmu bezúhonnost v právním řádu České republiky In: VANDUCHOVÁ, MARIE, GRIVNA, Tomáš. *Pocta Otovi Novotnému k 80. narozeninám*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-365-2.

¹⁶ Nález pléna Ústavního soudu ze dne 13. 5. 1998, sp. zn. Pl. ÚS 25/97.

2. VETEŠNÍK, Pavel, JEMELKA, Luboš. § 4b [Spolehlivost]. In: VETEŠNÍK, Pavel, JEMELKA, Luboš. *Zákon o obecní policii*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-729-3.
3. MATES, Pavel. Poznámky k novele zákona o obecní policii. *Trestněprávní revue*, 2008, č. 9.
4. PÚRY, František. Zamyšlení nad bezúhonností, zahlazením odsouzení, rovností a nad výkladem zákona vůbec. *Právní rozhledy*, 1999, č. 3.
5. VEDRAL, Josef. Sporné ustanovení zákoníku práce. In: *Moderní obec* [online]. Poslední aktualizace 20. 10. 2022 [cit. 20. 10. 2022]. Dostupné na: <https://moderniobec.cz/sporne-ustanoveni-zakoniku-prace/>
6. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 4 Tdo 397/2017.
7. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 10. 2018, sp. zn. 6 As 176/2017.
8. Nález pléna Ústavního soudu ze dne 13. 5. 1998, sp. zn. Pl. ÚS 25/97, vyhl. pod č. 159/1998 Sb.
9. Nález Ústavního soudu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 8/16 vyhl. pod. č. 26/2018 Sb.

PROFESIONÁLNA VS. OSOBNÁ NÁHRADNÁ STAROSTLIVOSŤ

PROFESSIONAL VS. PERSONAL FOSTER CARE

JUDr. Martina Kováčiková

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta,
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Trnava University in Trnava, Faculty of Law,
Department of Labor Law and Social Security Law

Abstrakt: Článok sa zameriava na priblíženie otázky profesionálnej náhradnej starostlivosti o dieťa a osobnej náhradnej starostlivosti o dieťa. V článku sa zaoberáme právnou úpravou profesionálnej náhradnej rodiny. Následne sa venujeme osobnej náhradnej starostlivosti a jej formám. V článku tiež porovnávame profesionálnu náhradnú starostlivosť a osobnú náhradnú starostlivosť a hľadáme ich prienik.

Kľúčové slová: profesionálna náhradná starostlivosť, osobná náhradná starostlivosť

Abstract: The article focuses on approaching the issue of professional foster care and personal foster care for a child. The article discusses the legal regulation of professional foster care. Subsequently, we discuss personal foster care and its forms. The article also compares professional foster care and personal foster care and looks for their overlap.

Keywords: professional foster care, personal foster care

1. Profesionálna náhradná starostlivosť

Pojem profesionálna náhradná rodina sa objavil už v zákone č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov v časti zákona týkajúcej sa sociálnoprávnej ochrany detí. Neskôr bol tento pojem a spolu s ním aj inštitút profesionálnej náhradnej rodiny prenesený do nového zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnoprávnej ochrane detí“). Z hľadiska pracovného práva nebola až do súčasnosti táto profesia osobitne riešená. Na pracovnoprávne vzťahy profesionálnych náhradných rodičov sa vo všeobecnosti vzťahoval Zákonník práce.

1.1 Profesionálna náhradná starostlivosť k 30. novembru 2022

Kvalifikačné predpoklady profesionálneho náhradného rodiča ako aj jeho

povinnosti upravuje zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 103/2018 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „vyhláška“). Na výkon profesie profesionálneho náhradného rodiča musí mať daná osoba ukončené minimálne nižšie stredné odborné vzdelanie alebo v prípade starostlivosti o dieťa, ktoré bolo zneužívané alebo týrané a pod., minimálne úplné stredné všeobecné vzdelanie. Súčasne musí táto osoba absolvovať prípravu na profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti, ktorej dĺžka sa odvíja od stupňa dosiahnutého vzdelania a je v rozmedzí 60 až 80 hodín. Ak sa profesionálnym náhradným rodičom chce stať zamestnanec centra pre deti a rodinu, ktorý bol členom odborného tímu a starostlivosť o deti vykonával najmenej tri roky, príprava na profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti je v rozsahu najmenej 21 hodín. Rovnaké rozpätie prípravy ako zamestnanec centra pre deti a rodinu musí absolvovať aj manžel/-ka profesionálneho náhradného rodiča.

Ak osoba, ktorá sa chce stať profesionálnym náhradným rodičom, splní kvalifikačné predpoklady v zmysle vyhlášky, centrum pre deti a rodinu s ňou v prípade, že má voľné pracovné miesto, uzatvorí pracovnoprávny vzťah v zmysle Zákonníka práce.

Dieťa, ktoré je zverené do starostlivosti profesionálnemu náhradnému rodičovi v súlade s platnými právnymi predpismi, v čase čerpania dovolenky profesionálnym náhradným rodičom nesmie byť v starostlivosti tohto rodiča a malo by byť zverené do starostlivosti centra pre deti a rodinu. Takéto „prekladanie“ dieťaťa z profesionálnej rodiny do centra pre deti a rodinu nie je vhodné už len z hľadiska psychického vývoja detí.

1.2 Profesionálna náhradná starostlivosť od 1. decembra 2022

Dňa 27. apríla 2022 bol na rokovaní vlády SR schválený vládny návrh zákona o profesionálnych náhradných rodičoch, ktorý bol následne dňa 29. apríla 2022 predložený do Národnej Rady Slovenskej republiky, kde bol 4. októbra 2022 schválený. Po vete prezidentky Slovenskej republiky bol zákon dňa 9. novembra 2022 opätovne prerokovaný, pripomienky prezidentky Slovenskej republiky akceptované a zákon opätovne schválený. Ako už vyplýva zo samotného predmetu zákona, „zákon upravuje právne vzťahy v súvislosti s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča“.¹ Ministerstvo práce,

¹ § 1 zákona o profesionálnych náhradných rodičoch.

sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo“) v osobitnej časti dôvodovej správy uvádza, že „jedným z dôvodov, pre ktoré nie je vhodné, resp. možné riešiť problematiku zmenou a doplnením Zákonníka práce je, že zákon upravuje aj povinnosti iných fyzických osôb, ako sú účastníci pracovno-právneho zmluvného vzťahu, viažucich sa k pracovnému pomeru profesionálneho náhradného rodiča“.² Za takéto osoby možno považovať napríklad rodinných príslušníkov profesionálneho náhradného rodiča alebo záujemcov o výkon tejto profesie.

Zákon o profesionálnych náhradných rodičoch neupravuje len samotnú oblasť pracovnoprávných vzťahov, ale aj napríklad kvalifikačné predpoklady výkonu tejto profesie, ktoré sú v súčasnosti upravené len vyhláškou, ktorá je právnym predpisom s nižšou právnou silou.

Za výkon práce profesionálneho náhradného rodiča sa okrem starostlivosti o zverené dieťa v domácom prostredí, ale aj mimo neho pokiaľ je to nevyhnutné, považuje aj plnenie ďalších pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Medzi takéto povinnosti patrí napríklad účasť na poradách, vzdelávacích aktivitách a podobne.

Zákon o profesionálnych náhradných rodičoch zavádza skúšobnú dobu v rozmedzí troch až deviatich mesiacov, pričom uzatvorenie pracovného pomeru bez skúšobnej doby ani nepripúšťa. Ministerstvo v osobitnej časti dôvodovej správy uvádza, že „inšpiráciou návrhu bola minimálna doba predosvojiteľskej starostlivosti (§ 103 Zákona o rodine)“.³ Cieľom zákona o profesionálnych náhradných rodičoch takýmto spôsobom rozšíriť skúšobnú dobu profesionálnych náhradných rodičov je najmä umožniť, ako profesionálnym náhradným rodičom, tak aj centru pre deti a rodinu, dostatočne overiť schopnosť profesionálneho náhradného rodiča starať sa o zverené dieťa. Z ľudského hľadiska a s prihliadnutím na prípady z praxe, keď sa ukázalo, že profesionálny náhradný rodič starostlivosť o dieťa absolútne nezvláda alebo zanedbáva, prípadne dieťa zneužíva, je pochopiteľné, že ministerstvo vytvorilo dostatočne dlhý časový priestor na „overenie“ profesionálneho náhradného rodiča. Avšak z hľadiska pracovného práva vzniká istý druh právnej neistoty, keď zamestnávateľ dostáva možnosť počas deviatich mesiacov kedykoľvek ukončiť pracovný pomer s profesionálnym náhradným rodičom bez nutnosti vysvetľovania alebo preukazovania dôvodov. Profesionálny náhradný rodič tak prichádza o právnu ochranu, ktorú poskytuje Zákonník práce, tým, že

² Osobitná časť dôvodovej správy k vládnomu návrhu zákona o profesionálnych náhradných rodičoch.

³ Osobitná časť dôvodovej správy k vládnomu návrhu zákona o profesionálnych náhradných rodičoch.

skúšobná doba je maximálne tri mesiace a po jej skončení v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa plyní zamestnancovi výpovedná doba.

Podľa nášho názoru možnosť predĺženia skúšobnej doby až na deväť mesiacov nerieši účelové zamestnanie sa ako profesionálny náhradný rodič ako jednoduchšiu cestu na získanie dieťaťa do pestúnskej starostlivosti. Deväť mesiacov skúšobnej doby je dostatočný čas na to, aby si profesionálny náhradný rodič a dieťa vytvorili citové puto.

Zákon o profesionálnych náhradných rodičoch síce umožňuje profesionálnemu rodičovi dve možnosti ako čerpať dovolenku, forma čerpania dovolenky však musí byť dohodnutá už v pracovnej zmluve. Prvou možnosťou je, že počas dovolenky profesionálny náhradný rodič neposkytuje starostlivosť žiadnemu dieťaťu a nie je k dispozícii prevziať do starostlivosti ďalšie dieťa. Inak povedané, profesionálny náhradný rodič čerpá dovolenku tak ako doteraz. Druhou možnosťou je, že profesionálny náhradný rodič počas dovolenky bude poskytovať starostlivosť dieťaťu, ktoré má vo svojej starostlivosti, avšak nie je k dispozícii prevziať do starostlivosti ďalšie dieťa. Druhou alternatívou sa rieši najmä problém s tým, ako a kam umiestniť dieťa, ktoré je v starostlivosti profesionálneho náhradného rodiča, ktorý si čerpá dovolenku. Ďalšou stránkou tejto úpravy čerpania dovolenky profesionálnym náhradným rodičom je, že dieťa nebude traumatizované presunmi medzi domácnosťou profesionálneho náhradného rodiča a centrom pre deti a rodinu.

2. Osobná náhradná starostlivosť

„Náhradnou starostlivosťou je súbor osobitne usporiadaných, na seba naväzujúcich a vzájomne sa podmieňujúcich dočasných opatrení, ktoré nahrádzajú osobnú starostlivosť rodičov o maloleté dieťa v prípade, ak ju rodičia nezabezpečujú alebo nemôžu zabezpečiť.“⁴

Náhradná starostlivosť ako taká je obsiahnutá v zákone č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rodine“). Zákon o rodine pozná niekoľko druhov náhradnej starostlivosti, a to:

- zverenie maloletého dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča,
- pestúnska starostlivosť a
- ústavná starostlivosť.

⁴ PAVELKOVÁ, B. *Zákon o rodine. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 261.

V tejto časti príspevku sa venujeme najmä pestúnskej starostlivosti, ale aj zvereniu dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča.

Fyzická osoba, ktorá má záujem stať sa pestúnom, musí požiadať o zápis do zoznamu žiadateľov o pestúnsku starostlivosť. Súčasťou tohto zápisu je aj absolvovanie prípravy na náhradnú rodinnú starostlivosť. Príprava na náhradnú rodinnú starostlivosť fyzickej osoby, ktorá má záujem stať sa pestúnom, je v rozsahu minimálne 26 hodín. Súčasťou prípravy na náhradnú rodinnú starostlivosť fyzickej osoby, ktorá má záujem stať sa pestúnom, je najmä:

- poskytnutie informácií najmä o náhradnej rodinnej starostlivosti, vývine dieťaťa a potrebách dieťaťa, právach dieťaťa v náhradnej rodinnej starostlivosti vrátane práva dieťaťa na udržiavanie a rozvíjanie súrodeneckých väzieb a právach a povinnostiach rodičov dieťaťa,
- posudzovanie spôsobilosti fyzickej osoby, ktorá má záujem stať sa pestúnom, na vykonávanie náhradnej rodinnej starostlivosti.

Náhradný rodič, či už je to pestún alebo fyzická osoba, ktorá má dieťa zverené do náhradnej starostlivosti (väčšinou sú to starí rodičia), má na rozdiel od profesionálneho náhradného rodiča dieťa zverené do svojej osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu. Náhradný rodič, ktorému je dieťa zverené na základe rozhodnutia súdu, má v tomto rozhodnutí jasne vymedzený rozsah jeho práv a povinností, avšak zákonnými zástupcami i naďalej ostávajú biologickí rodičia. Náhradný rodič môže dieťa zastupovať len v bežných veciach. Čo možno považovať za bežnú vec je diskutabilná otázka, pretože tento pojem zákon jasne nedefinuje.

„Maloleté dieťa, ktoré žije v domácnosti s pestúnom, je povinné podieľať sa osobnou pomocou, a ak má príjem z vlastnej práce, aj príspevkom z tohto príjmu na spoločných potrebách rodiny.“⁵

Výkon pestúnskej aj náhradnej osobnej starostlivosti je dobrovoľný a nikoho nemožno prinútiť starať sa o cudzie dieťa.

Zásadný rozdiel v pestúnskej a náhradnej osobnej starostlivosti je v tom, že pestúnovi vzniká nárok na opakovaný príspevok náhradnému rodičovi v zmysle zákona č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa“). Účelom tohto príspevku je podpora „vykonávania osobnej starostlivosti o dieťa, ktoré má náhradný rodič zverené do náhradnej starostlivosti“.⁶ Zákon o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti exaktne hovorí, že nárok na opakovaný príspevok

⁵ § 50 ods. 4 zákona o rodine.

⁶ § 6 ods.1 zákona o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa.

náhradnému rodičovi nevzniká, ak je náhradný rodič príbuzným v priamom rade. Z uvedeného vyplýva, že nárok na tento príspevok nevzniká predovšetkým pri zverení dieťaťa do náhradnej osobnej starostlivosti. Pri tejto forme zverenia príbuzným v priamom rade, tzn. predovšetkým starým rodičom, možno hovoriť o istom druhu morálnej zodpovednosti za deti svojich detí, čo môže byť dôvodom na to, že štát finančne nepodporuje náhradných rodičov, ak sú príbuznými v priamom rade.

Deti zverené do osobnej náhradnej starostlivosti, či už pestúnskej alebo náhradnej osobnej starostlivosti štát podporuje aj poskytovaním ďalších príspevkov v zmysle zákona o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa. Takýmto príspevkom je napríklad opakovaný príspevok dieťaťu zverenému do náhradnej starostlivosti, príspevok dieťaťu na úhradu zvýšených výdavkov či jednorazový príspevok pri zverení do náhradnej starostlivosti, ale aj pri zániku náhradnej starostlivosti. Z uvedeného je zjavné, že štát do značnej miery finančne podporuje náhradnú rodinu, a to či už cez náhradného rodiča priamo, alebo cez zverené dieťa. Náhradný rodič si okrem vyššie uvedených príspevkov môže uplatniť nárok aj na bežné rodinné dávky, ako je napríklad prídavok na dieťa či rodičovský príspevok. O všetky spomínané príspevky ale musí náhradný rodič požiadať, nárok na ne nevzniká automaticky pri zverení dieťaťa do náhradnej starostlivosti.

3. Prienik pracovnoprávneho vzťahu a rodinného práva

Základným spojivom medzi profesionálnou náhradnou starostlivosťou a osobnou náhradnou starostlivosťou je starostlivosť o dieťa. Pri profesionálnej náhradnej starostlivosti sa táto starostlivosť vykonáva ako náplň pracovnoprávneho vzťahu. Veľmi zjednodušene povedané – profesionálny náhradný rodič vykoná prácu – postará sa o zverené dieťa a dostane za to mzdu. Už pojem „profesionálna starostlivosť“ by mal vyvolávať dojem, že medzi profesionálnym náhradným rodičom a zvereným dieťaťom nevznikne citové puto a zo strany profesionálneho náhradného rodiča pôjde čisto o mechanicky poskytovanú starostlivosť o dieťa. V minulosti bol dokonca legislatívne zakotvený zákaz zverovania dieťaťa profesionálnemu náhradnému rodičovi do pestúnskej starostlivosti práve z dôvodu zachovania profesionality.

Profesionálny náhradný rodič vykonáva starostlivosť o zverené dieťa na základe pracovnej zmluvy, a teda vzťahujú sa na neho všetky práva a povinnosti ako na zamestnanca. Profesionálny náhradný rodič má napríklad právo na dovolenku na zotavenie, tzn. má právo na čas, keď starostlivosť o dieťa vykonávať nebude a dieťa bude na tú dobu umiestnené v centre pre deti a ro-

dinu. Rovnako tak má právo na dočasnú pracovnú neschopnosť či príspevok na stravovanie. Profesionálny náhradný rodič je zamestnancom centra pre deti a rodinu a práve centrum pre deti a rodinu aj zastupuje dieťa v bežných veciach, nie profesionálny náhradný rodič. V praxi to znamená, že napríklad prihlásiť dieťa do škôlky môže len štatutár centra pre deti a rodinu, nie profesionálny náhradný rodič.

Náhradný rodič pri osobnej náhradnej starostlivosti má dieťa zverené na základe rozhodnutia súdu. Momentom zverenia dieťaťa do osobnej náhradnej starostlivosti sa zodpovednosť za dieťa čiastočne prenáša na náhradného rodiča, ktorý zastupuje dieťa v bežných veciach. Osobná náhradná starostlivosť je bezodplatná. Štát síce poskytuje príspevky na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa, avšak tie sa neposkytujú automaticky, ale len na základe žiadosti a za predpokladu splnenia podmienok nároku na tieto príspevky. Náhradnému rodičovi taktiež vzniká nárok na všetky dávky ako biologickému rodičovi, tzn. v očiach niektorých právnych predpisov sa rovná biologickému rodičovi. Náhradný rodič nemá nárok na voľno na rozdiel od profesionálneho náhradného rodiča. Pri zverení do pestúnskej starostlivosti alebo náhradnej osobnej starostlivosti sa zverené dieťa stáva súčasťou rodiny a predpokladá sa, že náhradný rodič poskytne dieťaťu rovnakú starostlivosť, akú by poskytol svojmu vlastnému dieťaťu. Pri osobnej náhradnej starostlivosti na rozdiel od profesionálnej náhradnej starostlivosti sa očakáva, že medzi náhradným rodičom a zvereným dieťaťom vznikne citové puto.

Pri sumarizovaní jednotlivých druhov starostlivosti to na prvý pohľad vyzerá, že prienik medzi nimi neexistuje. Profesionálna náhradná starostlivosť je len výkon zárobkovej činnosti a osobná náhradná starostlivosť je starostlivosť nahrádzajúca starostlivosť rodičov. Ak sa však dieťa, ktoré je v profesionálnej náhradnej rodine, zveruje do pestúnskej starostlivosti, je to práve profesionálny náhradný rodič, ktorý má prednosť na zverenie tohto dieťaťa do pestúnskej starostlivosti. Dieťa má k profesionálnemu náhradnému rodičovi vytvorené citové väzby, ktoré sú často vzájomné, a preto profesionálneho náhradného rodiča možno považovať za blízku osobu dieťaťa. V praxi sa stretávame s tým, že práve z uvedeného dôvodu, a to, že profesionálny náhradný rodič má prednosť pri zverovaní do pestúnskej starostlivosti, sa fyzické osoby zámerne zamestnávajú ako profesionálni náhradní rodičia za účelom jednoduchšej dostupnosti pestúnskej starostlivosti. Takéto konanie môže byť navyše podporené dlhou skúšobnou dobou, ktorá sa v prípade profesionálnych náhradných rodičov zavádza. S dieťaťom, ktorému poskytujú starostlivosť ako zárobkovú činnosť, si vytvoria citovú väzbu a požiadajú o zverenie dieťaťa do pestúnskej starostlivosti ako blízkej osobe. Z pracovnoprávneho vzťahu spravovaného pracovným právom sa tak stane vzťah spravujúci sa civilným právom.

V závere si dovoľíme poznamenať, že je veľmi otáznne, či je možné rovnakú starostlivosť poskytovať dieťaťu na základe pracovnoprávneho vzťahu a na základe rozhodnutia súdu.

LITERATÚRA:

1. PAVELKOVÁ, B. *Zákon o rodine. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 688 s. ISBN 978-80-89603-72-5.
2. Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
4. Zákon č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov.
5. Zákon č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
6. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 103/2018 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

**doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.
prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
(eds.)**

**PRIENIKY PRACOVNÉHO PRÁVA
DO INÝCH ODVETVÍ
SÚKROMNÉHO PRÁVA (A VICE VERSA)**

**PROJECTIONS OF LABOUR LAW INTO
OTHER PRIVATE LAW DISCIPLINES
(AND VICE VERSA)**

Zborník referátov
z medzinárodnej vedeckej konferencie Trnavské právnické dni

Zodpovedný redaktor: PhDr. Jozef Molitor
Návrh obálky: Mgr. Marek Petržalka
Grafická úprava: Jana Janíková

Pre Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave
vydalo vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis,
spoločné pracovisko Trnavskej univerzity
a VEDY, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, ako 384. publikáciu.
Spracovala VEDA, vydavateľstvo SAV.

ISBN 978-80-568-0546-6 (online)