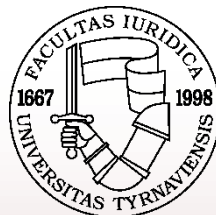


Marek Švec – Andrea Olšovská

Od digitálnych platforiem k primeranej minimálnej mzde – európske výzvy budúcnosti

Recenzovaný zborník vedeckých príspevkov zo seminára s medzinárodnou účasťou
konanom dňa 30. januára 2024 v priestoroch Právnickej fakulty,
Trnavskej univerzity v Trnave

Trnava 2024



Recenzovaný zborník vedeckých príspevkov zo seminára s medzinárodnou účasťou konanom dňa 30. januára 2024 v priestoroch Právnickej fakulty, Trnavskej univerzity v Trnave vznikol v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR“.

Editori:

© doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.
prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Autori:

© JUDr. Katarína Fedorová, PhD., LL. M.; PhDr. Vladimíra Hladíková, PhD., MBA;
JUDr. Aneta Kšenzíghová, MBA; PhDr. Adam Madleňák, PhD., MBA;
prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Lucia Petříková, PhD.;
JUDr. Pavol Rak, PhD.; doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.;
JUDr. Lucia Váryová, PhD.; doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

Recenzenti:

prof. Ing. Anna Zaušková, PhD., *Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave*
doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD., *Trnavská univerzita v Trnave*
doc. PhDr. Ing. Václav Kupec, Ph.D., *Vysoká škola ekonomická v Prahe*
doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD., *Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach*
doc. Mgr. Edita Štrbová, PhD., *Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre*
doc. JUDr. Martin Kubinec, PhD., *Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici*
JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, PhD., LL.M., *Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Labour Law Association*
JUDr. Jan Horecký, Ph.D., *AMBIS vysoká škola, a. s.; Labour Law Association*

Prvé vydanie, Wolters Kluwer ČR, a. s., 2024

Všetky práva vyhradené.

Toto dielo ani žiadna jeho časť nemôže byť reprodukováná bez súhlasu autorov diela.

Za obsahovú, gramatickú a štylistickú podobu vedeckých príspevkov v zborníku zodpovedajú jednotliví autori. Názory a stanoviská obsiahnuté v jednotlivých vedeckých príspevkoch sú subjektívnymi vyjadreniami autorov, nemožno ich stotožňovať s postojmi organizátorov podujatia alebo vydavateľa. Vedecké príspevky prešli anonymným recenzným konaním.

ISBN 978-80-286-0023-5 (pdf)

OBSAH

PREDHOVOR	4
NÁHRADA MZDY ZAMESTNANCA PRI NEPLATNOM SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU	5
<i>Andrea Olšovská</i>	
SPRAVODLIVÁ ODMENA ZA PRÁCU LEKÁRA	26
<i>Katarína Fedorová</i>	
TRANSPARENTNOSŤ ODMEŇOVANIA PRED NÁSTUPOM DO ZAMESTNANIA	37
<i>Jana Žul'ová</i>	
SLOVENSKÝ ÚSTUP OD SILNEJ PRACOVNOPRÁVNEJ OCHRANY ZAMESTNANCOV AKO DÔSLEDOK PANDÉMIE A TRANSPOZÍCIE EURÓPSKÝCH SMERNÍC	46
<i>Marek Švec</i>	
NELEGÁLNE ALEBO PLATFORMOVÉ ZAMESTNÁVANIE?	60
<i>Pavol Rak</i>	
VÝZNAM OTCOVSKÉJ DOVOLENKY V MODERNEJ DIGITÁLNEJ DOBE	70
<i>Lucia Petříková</i>	
ÚLOHA ZAMESTNANCOV PRI OBSADZOVANÍ OBLIGATÓRNYCH ORGÁNOV ŠTÁTNEHO PODNIKU	76
<i>Aneta Kšenzíghová</i>	
NOVÉ PRACOVNÉ POZÍCIE S OHEADOM NA NOVÉ LEGISLATÍVNE POŽIADAVKY	88
<i>Lucia Váryová</i>	
K PROBLEMATIKE BUDOVANIA REPUTÁCIE PODNIKU NA DIGITÁLNYCH PLATFORMÁCH PRI ZOHEADNENÍ DÔVERYHODNOSTI INFORMAČNÉHO ZDROJA V ZÁUJME REALIZÁCIE ÚSPEŠNEJ KOMUNIKAČNEJ STRATÉGIE	98
<i>Adam Madleňák</i>	
SOCIÁLNO-PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY SPRÁVANIA GENERÁCIE C PRI KOMUNIKÁČI A RIADENÍ INTERAKCIÍ NA DIGITÁLNYCH PLATFORMÁCH	109
<i>Vladimíra Hladíková – Adam Madleňák</i>	

PREDHOVOR

V súvislosti s druhým rokom riešenia vedeckého projektu s názvom „*Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR*“ sa rozhodli riešitelia projektu usporiadať seminár s medzinárodnou účasťou, na ktorom by dokázali širšej odbornej verejnosti prezentovať čiastkové výsledky riešenia projektu. Súčasne však mali záujem konfrontovať svoje úvahy a zistenia s ostatnými zainteresovanými subjektmi, a to aj s účastníkmi mimo akademickej obce. Preto boli na seminár pozvaní nielen zástupcovia akademickej obce, ale aj ďalších zainteresovaných subjektov napríklad Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky a pod.

Seminár s názvom „*Od digitálnych platforiem k primeranej minimálnej mzde – európske výzvy budúcnosti*“ sa v diskusii zástupcov akademickej obce, zástupcov zamestnancov a ďalších odborníkov z praxe zameriaval nielen na prezentovanie spomínaných čiastkových výsledkov riešenia projektu, ale aj na aktuálne výzvy pre slovenského zákonodarcu súvisiace s predpokladanou transpozíciou smernice o práci pre digitálne platformy a smernice o primeranej minimálnej mzde. Účastníci seminára okrem iného diskutovali aj o praktických výzvach spojených s prípadným posudzovaním právneho charakteru práce vykonávanej pre digitálne platformy z obchodnoprávneho a pracovnoprávneho hľadiska, či o dosiahnutí primeranej výšky minimálnej mzdy v Slovenskej republike a určení objektívneho charakteru jej stanovovania.

Vzhľadom na viaceré podnetné úvahy a postrehy k témam seminára sa preto riešitelia projektu rozhodli pripraviť predkladaný zborník, ktorý čiastočne zachytáva obsah vedeckej diskusie na seminári a umožňuje aj laickej verejnosti oboznámiť sa s očakávaným vývojom pracovnoprávných vzťahov či transformácie trhu práce.

Po oboznámení sa s obsahom uvedených príspevkov čitateľ pochopí, prečo sa digitalizácia alebo ďalšie fenomény vplývajúce na trh práce považujú za natoľko celospoločensky relevantné, že je potrebné na vedeckej i praktickej úrovni skúmať ich vplyvy na spoločnosť i jednotlivcov.

Trnava 30. januára 2024

Marek Švec, Andrea Olšovská

NÁHRADA MZDY ZAMESTNANCA PRI NEPLATNOM SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

COMPENSATION OF THE EMPLOYEE'S WAGES IN THE EVENT OF UNFAIR DISMISSAL

ANDREA OLŠOVSKÁ

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

Abstrakt: Pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vo všeobecnosti patrí zamestnancovi náhrada mzdy až za obdobie 36 mesiacov, ak oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a požaduje náhradu mzdy, a toto si uplatní aj na súde. Súd môže v určitých prípadoch náhradu mzdy v rozmedzí obdobia od 12 do 36 mesiacov nepriznať, prípadne znížiť. Súd môže aj rozhodnúť, že hoci sa pracovný pomer skončil neplatne, nie je spravodlivé, aby zamestnanec naďalej pracoval. Keďže pravidlá takéhoto postupu nie sú dané Zákonníkom práce, súdy rozhodujú rôzne, čo neprispieva právnej istote. Cieľom tohto článku je podnietiť diskusiu o prípadnej zmene relevantnej právnej úpravy.

Kľúčové slová: neplatné skončenie pracovného pomeru, náhrada mzdy zamestnanca, zníženie náhrady mzdy súdom

Abstract: The employee is entitled to compensation of wages for a period up to 36 months in case of invalid employment termination by the employer in general, if she/he informs the employer that she/he insists on further employment, demands wage compensation and claims this in court. In certain cases, the court may not grant or reduce compensation for a period of 12 to 36 months. The court may also decide that although termination of employment is not valid, it is not fair further to employ the employee. Since the rules of such a procedure are not given by the Labour Code, the courts decide differently, which does not contribute to legal certainty. The aim of this article is to initiate a discussion on a possible change of the relevant legal regulation.

Keywords: the invalid termination of the employment contract, wage compensation, the reduction of the wage compensation by court

1 Úvod

V roku 2022 Európsky parlament schválil návrh smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Cieľom smernice je, aby minimálne mzdy pracovníkov v členských krajinách Európskej únie boli v takej výške, aby umožnili dôstojné životné a pracovné podmienky zamestnancom. Stanovenie výšky minimálnej mzdy zostane naďalej v právomoci členských štátov Európskej únie, mal by však byť stanovený nejaký mechanizmus jej určenia a posilnená ingerencia odborových organizácií (dohadovanie výšky minimálnej mzdy v kolektívnych zmluvách).

Od výšky minimálnej mzdy sa tak odvíjajú konkrétne mzdy zamestnancov a následne aj výpočty priemerných zárobkov pre rôzne pracovnoprávne inštitúty. Problematika mzdových podmienok sa tak týka aj skončenia pracovného pomeru. Konkrétnym prípadom je situácia, keď zamestnávateľ neplatne skončí pracovný pomer so zamestnancom, zamestnanec namieta túto skutočnosť na súde a v prípade jeho úspechu je zamestnávateľ povinný uhradiť zamestnancovi aj náhradu mzdy. Hoci na prvý pohľad nesúvisiaci problém s určovaním výšky minimálnej mzdy, má tento dopady v rôznych (nielen) pracovnoprávných oblastiach.

2 Neplatné skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom

V praxi nie je ničím neobvyklým, že zamestnávatelia pri ukončovaní pracovných pomerov zamestnancov pochybia, prípadne zamestnanci sú presvedčení o tom, že ich pracovný pomer sa skončil nespravodlivo, účelovo, a snažia sa prostredníctvom súdu situáciu zmeniť a žiadajú súd o určenie, že sa ich pracovný pomer skončil neplatne.

Podľa § 77 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, účinný k 1. 2. 2024) **neplatnosť skončenia pracovného pomeru** výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ **uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov** odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť¹ (relatívne nová právna úprava zakotvila úpravu lehoty¹ v osobitných prípadoch).

¹ Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

Okrem určenia neplatnosti (žaloba na súd) pracovného pomeru však môže zamestnanec požadovať aj to, že chce **naďalej u zamestnávateľa pracovať** (zamestnanec môže namietať neplatnosť skončenia pracovného pomeru aj bez toho, že chce naďalej u zamestnávateľa pracovať, bližšie bod 6).

Ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer na základe právneho úkonu (výpoveďou, okamžitým skončením alebo v skúšobnej dobe) a ak **zamestnanec oznámil zamestnávateľovi**, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce jeho **pracovný pomer trvá** (okrem výnimky uvedenej v bode 3). Keďže pracovný pomer trvá, počas obdobia súdneho sporu zamestnávateľ buď prideluje zamestnancovi prácu alebo poskytne náhradu mzdy (bližšie bod 4 a 5).

Je potrebné zdôrazniť, že o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (a následne aj o náhrade mzdy, ak je požadovaná) je oprávnený rozhodnúť len súd, preto je potrebné vždy podať žalobu na súd v rámci prekluzívnej lehoty, a teda nepostačuje len doručenie oznámenia zamestnávateľovi. V prípade, ak sa pracovný pomer skončil neplatne, no zamestnanec nenamieta na súde túto neplatnosť, má sa za to, že pracovný pomer sa skončil platne.

3 Nie je spravodlivé, aby zamestnávateľ naďalej zamestnanca zamestnával

Výnimkou z pravidla, že **pracovný pomer trvá**, je situácia, ak súd rozhodne, že **nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával**. Pracovný pomer netrvá, ale sa **končí, a to dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu** (o skončení pracovného pomeru nemožno rozhodnúť spätne, napríklad ku dňu nadobudnutia účinnosti výpovede). Takéto skončenie pracovného pomeru by malo byť automatické a keďže súd nerozhoduje o skončení pracovného pomeru, ale o tom, že od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, nie je potrebné ďalšie, osobitné rozhodnutie o skončení pracovného pomeru.

Takto výnimočne môže rozhodnúť vtedy, ak po preskúmaní a posúdení okolností skončenia pracovného pomeru má za to, že by nebolo spravodlivé, aby zamestnávateľ po právoplatne skončenom súdnom spore naďalej zamestnával zamestnanca. Ako otázka vyvstáva, či súd môže výnimku uplatniť sám alebo musí čakať na návrh zamestnávateľa. Z dostupných rozhodnutí vyplýva, že uplatnenie výnimky je možné **skúmať na návrh zamestnávateľa**.² Uvedené potvrdzuje aj pracovnoprávna teória.³

² Rozsudok Krajského súdu Trnava, sp. zn. 25Co/43/2014.

³ DOLOBÁČ, M. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, 2023, s. 443.

Zamestnávateľ by mal teda preukázať, predložiť dôkazy, v čom podľa neho spočíva ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého by mal súd rozhodnúť, že pracovný pomer netrvá.

Keďže Zákonník práce neustanovuje, na základe akých dôvodov, okolností môže takto výnimočne rozhodnúť, že síce pracovný pomer sa skončil neplatne, ale nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je teda na zamestnávateľovi, ako svoj návrh zdôvodní a na súde, k akému výsledku, na základe voľnej úvahy dospeje.

Zákonník práce čo do následkov vyplývajúcich z neplatnosti skončenia pracovného pomeru nerozlišuje, či zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru pochybil napríklad len vo formálnej veci alebo bolo skončenie pracovného pomeru účelové. Práve uplatnenie takejto výnimky by bolo možné vnímať ako určitý korektív prísnej právnej úpravy.

Výnimku by bolo možné uplatniť napríklad v situácii, keď zamestnávateľ prerokoval skončenie pracovného pomeru s príslušným odborovým orgánom,⁴ zamestnanec však namieta, že podľa stanov odborovej organizácie mal byť výsledok prerokovania prijatý formou uznesenia príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ disponuje len zápisnicou z prerokovania.

Ak vychádzame z predpokladu, že zamestnávateľ zabezpečuje pre zamestnanca prácu a tento by mal vykonávať prácu zodpovedne a vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom by mal byť založený na dôvere, som toho názoru, že aj v prípade, ak aj zamestnávateľ pochybil pri skončení pracovného pomeru, no je preukázané, že správanie sa zamestnanca, jeho postoj k plneniu pracovných úloh, je taký, že ohrozuje, resp. môže ohroziť zamestnávateľa, mohol by súd rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil. Išlo by napríklad o situácie, keď by zamestnanec konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa (napr. zamestnanec uverejňuje hrubé urážky na sociálnych sieťach,⁵ počas trvania pracovného pomeru zamestnanec využíval prostriedky zamestnávateľa na svoje súkromné účely), alebo závažne porušoval bezpečnostné predpisy, alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívalo v tom, že zamestnancovi bola preukázaná krádež zariadení, čím vznikla zamestnávateľovi relatívne vysoká škoda a pod.

Ďalším dôvodom pre uplatnenie výnimky by mohli byť situácie, keď počas trvania súdneho sporu došlo k takým organizačným zmenám, že zamestnávateľ

⁴ ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. Prerokovanie skončenia pracovného pomeru a jeho pracovnoprávne následky. In *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2013, roč. 4, č. 11, s. 16-20.

⁵ ŠVEC, M. K hraničnému ukazovateľu medzi osobnou, domácou a podnikateľskou činnosťou pri zverejnení obsahu na sociálnych sieťach. In *Sociálne médiá a marketingová komunikácia: eko-evolúcia alebo eko-revolúcia? Manažment konceptu „spodnej vlny“ zo strany podnikateľských subjektov pri propagácii environmentálne vhodných produktov v čase technologickej interferencie (zborník)*. Praha : NOL – Nakladatelství odborné literatury, s.r.o., 2022, s. 52 – 58.

objektívne nemá pre zamestnanca prácu. Vzhľadom na existenciu rôznorodých situácií nie je možné podať konkrétny výklad k uplatneniu výnimky. Je potrebné pri uvažovaní o uplatnení výnimky brať do úvahy tak správanie sa zamestnanca ako aj zamestnávateľa.

Súd napríklad v jednom prípade skonštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru má síce formálne vady, určil, že pracovný pomer sa skončil neplatne, súčasne sa zaoberal aj s návrhom zamestnávateľa, že zamestnanec je personálne aj majetkovo prepojený so spoločnosťami, ktoré vykonávajú konkurenčnú činnosť vo vzťahu k zamestnávateľovi, a preto skonštatoval, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Súd v tomto rozhodnutí vo všeobecnosti konštatoval: „*Ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce vo svojej druhej časti prvej vety, z ktorej vyplýva výnimka z neskončenia pracovného pomeru pri jeho neplatnom skončení zamestnávateľom, pokiaľ zamestnanec trvá na ďalšom zamestnaní, kedy súd môže na návrh zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, patrí k právnym normám s relatívne neurčitou hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je určená priamo právnym predpisom, a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, dopredu neobmedzeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu úplne neobmedzenú, lebo právny predpis tým, že taxatívne určuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnancom jednostranne rozviazať pracovný pomer, určuje zároveň hľadiská, ku ktorým je potrebné prihliadať a ktorými je táto úvaha usmerňovaná. Súd môže prihliadnúť zároveň ku akýmkoľvek ďalším skutočnostiam, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, predovšetkým k jeho osobe, k jeho doterajším pracovným výsledkom, ku schopnostiam spolupráce a pod. Spravodlivosťou tu treba rozumieť niečo, čo by za takéto mohli považovať obe strany vzťahu.*“⁶

K možnosti uplatnenia výnimky možno uviesť aj ďalšie vyjadrenie súdu (hoci v tomto prípade sa výnimka neaplikovala), podľa ktorého „*z ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že súd v prípade, ak konštatuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru, môže určiť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Pritom musí zároveň rozhodnúť o tom, že pracovný pomer zamestnanca končí. Z uvedeného je zrejmé, že zákon týmto ustanovením vytvára akýsi materiálny korektív pre tie situácie, v ktorých je zrejmé, že pracovný pomer bol skončený neplatne, no bez toho, aby tento materiálny korektív zákon bližšie vysvetľoval; zákon používa vágny pojem*

⁶ Rozsudok Krajského súdu Trnava, sp. zn. 25Co/43/2014.

spravodlivosti ako dôvodu preto, že zamestnávateľ ďalej zamestnanca nemusí zamestnávať. Uvedený materiálny korektív možno vysvetliť len s ohľadom na to, aký je účel ochrany zamestnanca. V zmysle zásad Zákonníka práce je zrejmé, že účelom ochrany zamestnanca v prípade konštrukcie dôvodov skončenia pracovného pomeru je právo zamestnanca v zmysle čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu. Proti tomu stojí právo zamestnávateľa na slobodný výber zamestnancov v zmysle čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce“.⁷

4 Počas súdneho konania zamestnávateľ prideliuje prácu

Ak posudzujeme situáciu, keď sa neuplatní výnimka, po oznámení zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní, **pracovný pomer trvá** a zamestnávateľ je povinný **prideľovať zamestnancovi prácu** alebo **poskytnúť mu náhradu mzdy** v prípade, že mu neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy.⁸

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Keďže sa pracovný pomer neskončil, zamestnávateľ je povinný **prideľovať zamestnancovi prácu** až do právoplatného rozhodnutia súdu alebo poskytovať náhradu mzdy. V aplikačnej praxi vzniká otázka, čo v prípade, ak zamestnávateľ prideliuje zamestnancovi prácu počas trvania súdneho sporu. Zvyčajne zamestnávateľia zvažujú takýto postup, ak majú obavy, že v budúcnosti finančne nezvládnu vyplatenie náhrady mzdy, ktorá by mohla byť priznaná súdom. Podľa pracovnoprávnej vedy by prideľovanie práce nemalo znamenať to, že zamestnávateľ súhlasí so zamestnancom, že pracovný pomer sa skončil neplatne.⁹

V prípade zamestnávania zamestnanca počas trvania súdneho sporu či prípadne aj priebežného pravidelného vyplácania náhrady mzdy následne vyvstáva

⁷ Rozsudok Okresného súdu Prievidza, sp. zn. 17 Cpr/1/2013.

⁸ Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy.

⁹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 348.

DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 267-268.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 2. dopl. a přeprac. vyd.* Brno : MU, 2015, s. 364.

otázka, ako postupovať v prípade, ak **súd určí, že pracovný pomer skončil platne**. Či sa napríklad situácia, ak zamestnávateľ prideloval prácu počas súdneho konania bude posudzovať ako nový pracovný pomer. Máme za to, že by nemalo ísť o nový pracovný pomer, ale len o dočasnú úpravu vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom počas trvania súdneho sporu, a dňom právoplatného rozhodnutia súdu by sa malo ukončiť vykonávanie práce. Ak zamestnanec pracuje, patrí mu mzda za vykonanú prácu.

Iná je situácia, ak zamestnávateľ z opatrnosti priebežne vyplácal zamestnancovi náhradu mzdy, v takomto prípade by malo dôjsť k posúdeniu, na základe akého titulu má zamestnanec vyplatenú náhradu mzdy zamestnávateľovi vrátiť.

Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi naďalej pokračovať v práci, možno to teda považovať za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru.

V období od skončenia pracovného pomeru (podľa názoru zamestnanca neplatne skončeného) až do právoplatného rozhodnutia súdu (alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom) sa pracovnoprávne vzťahy medzi účastníkmi nespravujú podmienkami dohodnutými v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve či vnútornými predpismi zamestnávateľa, a to s prihliadnutím na to, že v tomto období trvá stav neistoty týkajúci sa ich právneho postavenia.¹⁰

Počas tohto obdobia sa pracovnoprávne vzťahy nemajú spravovať tými podmienkami ako keby išlo o situáciu, keď pracovný pomer trvá ako riadny, ale spravujú sa osobitnou právnou úpravou uvedenou v § 77 až § 80 Zákonníka práce. Tieto ustanovenia sú vo vzťahu k ostatným pracovnoprávnym predpisom „*lex specialis, ktorý vylučuje, aby zamestnávateľ a zamestnanec mali v období, v ktorom sú ich právni vzťahy sporné v dôsledku rozvázání pracovního poměru, jiná práva a povinnosti, než která jim podle těchto ustanovení náleží*“ (napr. v prípade, ak zamestnanec nevykonáva prácu, nedá sa toto obdobie posudzovať podľa klasickej právnej úpravy prekážok v práci).¹¹

Pridelovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom¹² oznámenia zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca vyzvať k tomu, aby nastúpil do práce a pridelovať mu prácu podľa pôvodnej

¹⁰ DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 411.

¹¹ DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 412.

¹² DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 268.

pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. V období od začiatku pridelenia práce zamestnávateľom až do dňa právoplatného rozhodnutia súdu (alebo do času, keď sa skončí pracovný pomer iným spôsobom), sa obnovuje právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako keby ku skončeniu pracovného pomeru nedošlo.

Dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu o tom, že pracovný pomer sa skončil (prípadne dňom skončenia pracovného pomeru iným spôsobom), sa končí výkon práce zamestnanca zo zákona a nie je potrebné výkon práce zamestnanca skončiť na základe právneho úkonu(t. j. nie je potrebné uzatvárať osobitnú dohodu o skončení pracovného pomeru, nie je potrebné ani zo strany zamestnávateľa vykonať právny úkon, ktorým by dával zamestnancovi na vedomie, že pracovný pomer sa skončil).¹³

Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci počas trvania súdneho sporu a zamestnanec odmietne vykonávať prácu, porušuje pracovnú disciplínu a zamestnávateľ s ním môže v súlade so Zákonníkom práce z tohto dôvodu skončiť pracovný pomer.

5 Počas súdneho konania zamestnávateľ neprideluje prácu

V praxi sú však najčastejšie prípady, keď **zamestnávateľ počas súdneho konania neprideluje zamestnancovi prácu**. A to najmä z dôvodu, že to nie je buď objektívne možné, napríklad dôjde k zrušeniu pracovnej pozície a teda zamestnávateľ nemá vôbec možnosť zadávať zamestnancovi pracovné úlohy, alebo nepridelovanie práce má subjektívny dôvod, napríklad strata dôvery zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Ak zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu, je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Začiatok poskytovania náhrady mzdy je naviazaný na **oznámenie zamestnanca**, ktoré sa môže vzťahovať iba na zamestnanie po dni, keď podľa rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer skončiť. Oznámenie môže zamestnanec urobiť najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Vo vzťahu k súdnej ochrane môže teda zamestnanec nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru uplatniť (i) súčasne so žalobou o neplatné skončenie pracovného pomeru, alebo (ii) neskôr, s tým, že musí počítať s prípadnou námietkou premlčania tohto nároku.

¹³ DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 268.

6 Zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnávaní

Dôležitou úpravou ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce je, že v prípade podania oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi pracovný pomer trvá aj naďalej. Zamestnávateľ je preto povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v prípade, že mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. Toto ustanovenie však obsahuje aj výnimku týkajúcu sa trvania pracovného pomeru.

Ako už bolo uvedené, základným predpokladom uplatnenia nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Súčasne je potrebné neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatniť na súde, t. j. podať na súd žalobu.

Odlišná situácia nastane vtedy, keď síce **dôjde k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával**. Ak zamestnávateľ **skončil pracovný pomer neplatne, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho ďalej zamestnával**, podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce **platí (fikcia)**, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, **že sa pracovný pomer skončil** dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď, tak uplynutím výpovednej doby a ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ak sa pracovný pomer síce skončil neplatne v skúšobnej dobe alebo na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, má podľa § 79 ods. 5 Zákonníka práce nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov (t. j. vo výške 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku).

Oznámenie, že zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnávaní môže podať zamestnanec kedykoľvek počas trvania súdneho sporu, prípadne svoje stanovisko aj zmeniť. Uvedené vyplýva z rozhodovacej činnosti súdov.

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 387/2003: „*Rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu z 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněném pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). I když byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, nemusí pracovní poměr dále pokračovat; pracovní poměr účastníků – jak vyplývá z výše citovaných ustanovení – nadále trvá jen tehdy, jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Netrvá-li zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával*

(t. j. neoznámili-li zamestnávateľi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, alebo sdělili-li zamestnávateľi, že na ďalšom zamestnávaní netrvá), nastáva – ačkoliv byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi – právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnanec může oznámit zamestnávateľi, že trvá na tom, aby ho dále zamestnával, kdykoliv poté, co mu zamestnávateľ dal neplatnou výpověď, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na tom, aby ho zamestnávateľ dále zamestnával, změnit. Z hlediska ustanovení § 61 odst. 1 a 3 zák. práce je rozhodné, jaké své stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ dále zamestnával, oznámil zamestnávateľi v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.“

7 Náhrada mzdy – oznámenie zamestnanca

Predpokladom vzniku **práva na náhradu mzdy** je neplatné skončenie pracovného pomeru a nemôže vzniknúť skôr, než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával.¹⁴ Dvojmesačná lehota vyplývajúca z § 77 Zákonníka práce sa týka len uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a nie aj uplatnenia nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.¹⁵ Náhradu mzdy možno uplatniť v rámci všeobecnej premlčacej lehoty.

Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, je jednostranným právnym úkonom adresovaným zamestnávateľovi.¹⁶ Obsahové ani formálne náležitosti oznámenia Zákonník práce neupravuje. Z jeho obsahu by však malo vyplývať, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Je otázne, akú formu musí mať oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával.¹⁷

Oznámenie zamestnanca možno považovať za taký právny úkon, ktorý ovplyvňuje existenciu pracovného pomeru. Keďže podľa § 38 ods. 3 Zákonníka práce písomností zamestnanca, ktoré sa týkajú vzniku, zmeny a skončenia

¹⁴ Por. uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009.

¹⁵ Por. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 5 Cdo 36/2000.

¹⁶ Por. DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 266.

¹⁷ Český Zákonník práce (§ 69 ods. 1) upravuje písomnú formu oznámenia, nedostatok písomnej formy však nespôsobuje jeho neplatnosť.

pracovného pomeru, práv a povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku, možno predpokladať, že oznámenie zamestnanca musí mať písomnú formu. V nadväznosti na § 17 ods. 2 Zákonníka práce nedodržanie písomnej formy ale nespôsobuje neplatnosť oznámenia. Je teda otáznе, či by oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, mohlo mať ústnu formu, prípadne by mohlo byť urobené konkludentne.

Ak by sme vychádzali z toho, že dokonca nejde o právny úkon, ale napríklad o hmotnoprávnu podmienku pre uplatnenie náhrady mzdy, mám za to, že by písomná forma mala byť dodržaná.

Výklad, že oznámenie možno urobiť ústne, dokonca aj výkonom prác a toto je dostačujúce, môže v praxi spôsobiť problémy (ak vzniknú pochybnosti o tom, či k oznámeniu došlo), hoci súdna prax to akceptuje. Napríklad uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/90/2020: „*Základným predpokladom na to, aby zamestnancovi nezanikol nárok na náhradu mzdy, je splnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca. Právo na náhradu mzdy vznikne najskôr momentom oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Pre oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, Zákonník práce nevyžaduje obsahové náležitosti ani osobitnú (napr. písomnú) formu. Možno ho urobiť aj iným spôsobom, napríklad ústne, výkonom prác a pod.*“

V súlade s doterajšou judikatúrou a odbornou literatúrou sa oznámenie zamestnanca môže nahradiť aj kópiou žaloby. Žaloba by však mala obsahovať nielen petit týkajúci sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale aj požiadavky na náhradu mzdy. V takomto prípade nie je rozhodujúce, kedy bola žaloba podaná na súde, ale kedy sa doručila zamestnávateľovi.

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003: „*Jestliže zaměstnanec svým jednostranným právním úkonem výslovně neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědi dále zaměstnával, ale podal proti němu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi a o náhradu mzdy, je tím podle ustálené judikatury soudů oznámení zaměstnance nahrazeno (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18.2.1977, sp. zn. 5 Cz 10/77, uveřejněný pod č. 36 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1979). Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, však nahrazuje jen taková žaloba, v níž zaměstnanec uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze*

ze dne 18.12.1995, sp. zn. 6 Cdo 63/95, uverejnený pod č. 24 ve Sbírcce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996); uplatnil-li totiž zaměstnanec v žalobě podané proti zaměstnavateli kromě požadavku na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru též nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, je v tom imanentně obsaženo oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání, neboť, požadoval-li zaměstnanec po zaměstnavateli náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, dal mu tím vždy alespoň konkludentně (způsobem nevzbuzujícím pochybnost) najevo, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.“

V čase odo dňa neplatného skončenia pracovného pomeru až do dňa právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru, sa účastníci pracovného pomeru riadia „osobitnými ustanoveniami Zákonníka práce o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré má povahu *lex specialis* vo vzťahu k iným pracovnoprávnym predpisom“.¹⁸

Právo na náhradu mzdy možno prvýkrát uplatniť, keď sa tá stane splatnou, t. j. keď nastane čas jej plnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota na uplatnenie tohto nároku. Náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ nie je dohodnuté inak), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje.

Premlčujú sa jednotlivé náhrady mzdy za daný mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivkej náhrady mzdy za daný mesiac, za ktorý sa požaduje.¹⁹

S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že sa v tom čase prípadne ešte nerozhodlo o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorej podanie v lehote vyplývajúcej z § 77 Zákonníka práce je inak nevyhnutné na riešenie otázky neplatnosti rozvázacieho úkonu ako hmotnoprávneho predpokladu pre vznik tohto práva.

Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je s istotou jasné, či skutočne išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru, uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím určené, že právny úkon, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, je neplatný.²⁰

¹⁸ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 348.

¹⁹ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009.

²⁰ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009.

Vo všeobecnosti sa akceptuje, že rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru má povahu deklaratórneho rozsudku, t. j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti. Priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba (procesne) dodáva kvalita vykonateľného práva. Akceptuje sa, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady, nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z ustanovení hmotného práva.

V praxi nie je obvyklé priebežné (mesačné) vyplácanie náhrady mzdy počas trvania súdneho sporu (s čím následne súvisí otázka, či sa zamestnávateľ dostáva do omeškania a s tým súvisiaci problém priznávania úrokov z omeškania). Ak by bol zamestnanec v súdnom spore neúspešný, je na mieste otázka, či a na základe akého titulu by mal byť povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy, súdna prax vychádza z toho, že by mal byť zamestnanec povinný vydať vyplatenú náhradu mzdy z titulu bezdôvodného obohatenia.²¹

Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie, a v tejto súvislosti vzniká otázka, či je možné podľa súčasnej právnej úpravy požadovať **úroky z omeškania**. Právna úprava úrokov z omeškania vo vzťahu k pracovnoprávnym vzťahom je nedostatočná, čo spôsobuje nielen rozdielnosť právnych názorov, ale aj súdna prax je v priznávaní/nepriznávaní úrokov z omeškania nejednotná.

Pracovnoprávne predpisy neupravujú úroky z omeškania, použitie občianskoprávnej úpravy nie je možné ani vzhľadom na zakotvenú subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce.²² Máme za to, že podľa súčasnej právnej úpravy by preto nemalo do úvahy prichádzať priznanie úrokov z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcu z neplatného skončenia pracovného pomeru.

²¹ Por. rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011: „*Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce jen tehdy, šlo-li o neplatné rozvázání pracovního poměru, tedy byl-li rozvazovací úkon zaměstnanci řádně doručen a byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu. Tím není samozřejmě vyloučeno, že by zaměstnavatel nemohl poskytnout (dobrovolně) zaměstnanci náhradu mzdy (platu) ještě dříve, než bude o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnuto. Kdyby však bylo rozvázání pracovního poměru posléze určeno platným, je zaměstnanec povinen vyplacenou náhradu zaměstnavateli z důvodu vydání bezdůvodného obohacení vrátit, neboť věděl (musel z okolností předpokládat), že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o náhradu mzdy, na níž nemůže mít právo, jestliže pracovní poměr podle podaného rozvazovacího úkonu platně skončil. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že, není-li ještě rozhodnuto o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může se sice zaměstnanec domáhat žalobou dospělých nároků na náhradu mzdy, nemůže však z důvodu jejího nevyplacení rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce.*“

²² Ustanovenie § 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.

8 Výška náhrady mzdy a jej prípadné zníženie

Zamestnancovi podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce patrí **náhrada** v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, **až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci** alebo ak **súd právoplatne rozhodne o skončení pracovného pomeru**. Náhrada mzdy môže byť priznaná **najviac za čas 36 mesiacov** (§ 79 ods. 3 Zákonníka práce), uvedený limit výšky náhrady sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

Stanovenie limitu výšky náhrady mzdy na 36 mesiacov sa na prvý pohľad, zo strany zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, môže javiť ako nespravodlivá v prípade, ak súdny spor trvá dlhšie ako 36 mesiacov. Na strane druhej, z pozície zamestnávateľa, ktorý nevie ovplyvniť dĺžku trvania súdneho sporu, aj takto nastavená maximálna výška náhrady mzdy, je vnímaná ako neprímeraná a často aj existenčne ohrozujúca.

Pôvodne nebola v Zákonníku práce zakotvená žiadna maximálna výška náhrady mzdy (podobne ako v Zákonníku práce z roku 1965). S prihliadnutím na dlhotrvajúce súdne spory zákonodarca túto náhradu mzdy limitoval, novelou, zákonom č. 257/2011 Z. z. Od 1. 9. 2011 ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahoval deväť mesiacov, patrila zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov. Táto právna úprava bola kritizovaná, a došlo k navýšeniu výšky náhrady mzdy. Súčasná právna úprava bola zavedená zákonom č. 361/2012 Z. z., s účinnosťou od 1. 1. 2013. Táto novela zaviedla aj možnosť zníženia náhrady mzdy na základe žiadosti zamestnávateľa (ak bola stanovená maximálna výška náhrady mzdy vo výške 9-násobku priemerného mesačného zárobku, zakotvenie zníženia by nebolo opodstatnené).

Novoprijatý Zákonník práce a Zákonník práce z roku 1965, ako bolo uvedené, **nestanovovali maximálnu výšku náhrady mzdy**. Vyhlásené znenie Zákonníka práce ustanovilo, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; **súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to**, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Z uvedeného vyplývalo, že sa skúmali okolnosti týkajúce sa činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru.

Podľa súčasnej právnej úpravy, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, **presahuje dvanásť mesiacov, môže súd na**

žiadost' zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce). Ak by mal zamestnávateľ zaplatiť náhradu mzdy nad rámec dvanástich mesiacov, môže teda súd na žiadost' zamestnávateľa náhradu mzdy nad tento rámec znížiť, prípadne vôbec nepriznať (zvyčajne súdne spory trvajú dlhšie než dvanásť mesiacov, a preto býva predmetom posúdenia náhrada mzdy nad rozsah dvanástich mesiacov).

Návrh zamestnávateľa na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy, možno uplatniť len v rámci súdneho konania, v ktorom si zamestnanec uplatňuje náhradu mzdy (t. j. zamestnávateľ takýto návrh nemôže uplatniť v rámci nového súdneho konania).

Zákonník práce nezakotvuje dôvody, pre ktoré by zamestnávateľ mohol podať návrh na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy. Návrh by bolo možné odôvodniť napríklad tým, že je nespravodlivé, aby zamestnávateľ finančne zabezpečoval zamestnanca počas celého trvania súdneho sporu (ktorého trvanie nemôže ovplyvniť) z dôvodu, že s navrhovateľom skončil pracovný pomer preto, že zamestnanec nemal požadované schopnosti, zručnosti, vzdelanie pre výkon práce a zamestnanec si počas súdneho konania nehládal primeranú prácu, prípadne, ak bol skončený pracovný pomer so zamestnancom, ktorého mzda je vysoko nad úrovňou priemernej mzdy v národnom hospodárstve a náhrada mzdy za obdobie 12 mesiacov je dostatočnou a primeranou satisfakciou pre zamestnanca. Súdny pri znížení výšky náhrady mzdy prihliadajú aj na výšku náhrady mzdy.²³

Na základe (najmä českej) súdnej praxe možno ako ustálený dôvod, keď sa má znížiť náhrady mzdy je obdobie trvania dočasnej práceneschopnosti zamestnanca.²⁴ České súdy vnímajú aj poberanie starobného dôchodku ako dôvod nepriznania náhrady mzdy.²⁵ Hoci slovenské súdy k danej situácii pristupujú odlišne, ak však vnímame, že ide o plnenie z verejných zdrojov, zohľadnenie poberania najmä starobného dôchodku by malo byť pri určovaní výšky náhrady mzdy určitým spôsobom zohľadnené. Podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky (nález,

²³ Napríklad v rozhodnutí Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 8 Co/645/2013.

²⁴ NS Cpj 4/2004 (Rc 85/2004/I): Zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 61 odst. 1 zák. práce [red. v súčasnosti podľa § 69 odst. 1 ZPr] za dobu jeho dočasné pracovné neschopnosti. Rozhodnutie In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 421.

²⁵ NS Cpj 4/2004 (Rc 85/2004/I): Nárok na náhradu mzdy podľa § 61 odst. 1 zák. práce [red. v súčasnosti podľa § 69 odst. 1 ZPr] nepatrí zamestnancovi, ktorému bol po neplatnom skončení pracovného pomeru dohodnutého na neurčitý čas alebo dobu určitú dlhšiu ako jeden rok [red.: v súčasnosti podmienka pracovného pomeru na jeden rok neplatí] na jeho žiadost' priznaný starobný dôchodok. Rozhodnutie In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 421.

sp. zn. I. ÚS 331/2019) však táto skutočnosť relevantná nie je: „Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.“

Rozhodovacia činnosť súdov je rôznorodá a keďže neexistujú pravidlá pre moderačné právo súdov, nie je neobvyklé, že súdy rozhodujú protichodne. V niektorých súdnych rozhodnutiach sa možno stretnúť s tým, že berú do úvahy prípadnú zárobkovú činnosť zamestnanca, ďalšie súdy takéto posudzovania odmietajú, napríklad z dôvodu, že pravidlo zakotvené pôvodne v Zákonníku práce už neplatí (čo ale neznamená, že ho nemožno použiť). Hoci skúmanie, či zamestnanec počas trvania súdneho sporu pracuje, resp. si hľadá prácu bolo zakotvené ešte v socialistickom Zákonníku práce z roku 1965, zostalo aj vo vyhlásenom znení Zákonníka práce, nemyslíme si, že toto pravidlo nemožno použiť aj dnes a že z neho vyplýva len v socializme nastavaná povinnosť pracovať. Máme za to, že len dáva možnosť skúmať, či zamestnanec mal možnosť získať prostriedky na živobytie. Takéto pravidlo je totiž aj naďalej zakotvené v českej pracovnoprávnej úprave.

Súdy sa často odvolávajú na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 6 Cdo/157/2010, v ktorom Najvyšší súd Slovenskej republiky vyslovil právny záver, že „výkon práva zamestnanca na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi, a že súd môže náhradu mzdy za čas presahujúci zákonom určenú dobu primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 ZP, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce. Interpretácia ustanovenia § 79 ods. 2 ZP vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Podľa označeného článku ústavy, každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.... Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy“. Na základe skôr uvedeného tak vyvstáva otázka,

pre ktoré prípady vôbec možno uvažovať o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy zamestnanca. Pri zohľadnení rozhodovacej činnosti súdov z posledného obdobia, asi takéto prípady neexistujú. A preto je otázne, aký má zmysel zakotvenie moderačného práva. Táto otázka je dôležitá najmä vtedy, ak súčasná právna úprava nerozlišuje čo do následkov okolnosti skončenia pracovného pomeru (či zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru len formálne pochybil alebo nespravodlivo zamestnanca prepustil).

Ako **zaujímavá situácia** sa javí prípad, keď by zamestnávateľ dobrovoľne zamestnancovi (možno z opatrnosti) **vyplácal náhradu mzdy a následne by počas trvania súdneho sporu požiadal aj o zníženie náhrady mzdy** a hypoteticky by súd zníženie mzdy mohol aj akceptovať. Vzniká otázka, čo s vyplatenou náhradou mzdy, ktorá by bola vyplatená vo vyššej výške ako priznaná náhrada mzdy. Podľa pracovnoprávnej teórie by vrátenie náhrady mzdy nemalo prichádzať do úvahy vtedy, ak zamestnávateľ počas trvania súdneho sporu dobrovoľne zamestnancovi vyplácal náhradu mzdy a súčasne žiadal o jej zníženie. Ak by zamestnávateľ náhradu mzdy vyplácal a súčasne by bolo vyhodnotené, že je možnosť znížiť náhradu mzdy, v takomto prípade by prichádzalo do úvahy čiastočné zamietnutie požiadavky zamestnanca na náhradu mzdy, nemôže však dôjsť k uloženiu povinnosti zamestnanca vrátiť už vyplatenú náhradu mzdy.²⁶

Zakotvenie určitých pravidiel pre zníženie náhrady mzdy by možno posilnilo princíp právnej istoty. Možno uvažovať aj o „oživení“ staršej právnej úpravy, najmä z dôvodu, aby sa prihliadalo na pomery zamestnanca. Český Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. v platnom znení) zakotvuje v § 69 ods. 2 pravidlo, podľa ktorého súd pri svojom rozhodovaní prihliada najmä na to, či bol zamestnanec medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok z nej dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Je potrebné však dodať, že česká právna úprava nezakotvuje strop pre náhradu mzdy ako slovenský Zákoník práce.

Ako určitý korektív pre určenie výšky náhrady mzdy možno citovať aj súdne rozhodnutie (v rámci ktorého sa skúmali okolnosti pôsobenia zamestnanca), podľa ktorého *„výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného ukončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona, pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce, nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Avšak na druhej strane, kedy nad priznanú náhradu mzdy za dvanásť mesiacov, nastupuje už len jej sociálna funkcia,..... Ďalšia priznaná náhrada by tak už sociálnu funkciu prestala plniť“*.²⁷

²⁶ DRÁPAL, L. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 417.

²⁷ Rozsudok Krajského súdu Trnava, sp. zn. 25Co/43/2014.

Ak teda vnímame náhradu mzdy po uplynutí dvanástich mesiacov cez jej sociálnu funkciu, máme za to, že by skúmanie statusu zamestnanca, jeho sociálneho postavenia malo byť zamerané na otázky, či mal alebo nemal nejaký príjem počas trvania súdneho sporu (a prečo nemal) a prípadne či nebol hmotne zabezpečený z verejných zdrojov. Samozrejme, pre uplatnenie moderačného práva súdu musia byť zohľadnené dobré mravy, či zásada primeranosti a spravodlivosti a aj okolnosti skončenia pracovného pomeru.²⁸

9 Záver

Vzhľadom na to, že Zákonník práce neupravuje v § 79 ods. 2 Zákonníka práce pravidlá pre prípadné zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy zamestnancom nad 12-násobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca (do výšky 36-násobku), súd by mal v rámci konania posúdiť všetky okolnosti po skončení pracovného pomeru, v súčasnosti sa posudzuje situácia najmä na strane zamestnanca.

Je otázne, či by sa malo zohľadniť aj postavenie zamestnávateľa, napríklad v akej finančnej situácii sa nachádza (pre mnohých zamestnávateľov bývajú likvidačné), či došlo ku skončeniu pracovného pomeru len z dôvodu porušenia formálnej záležitosti alebo skutočne je prepustenie zamestnanca nespravodlivé. Práve odlišenie dôvodu neplatnosti skončenia pracovného pomeru či prípadné sankcie, by malo byť *de lege ferenda* upravené v Zákonníku práce.

Nedodržanie formálnych postupov by nemalo byť dané na ťarchu zamestnávateľovi (nie každý zamestnávateľ je veľkou obchodnou spoločnosťou s právnym oddelením) v rovnakom rozsahu ako nespravodlivé prepustenie zamestnanca (napr. z dôvodu fiktívnej organizačnej zmeny). Napríklad pri porušení formálnych náležitostí by sa mohlo uvažovať o zavedení paušálnej náhrady zamestnancovi (napr. 6-násobok priemerného mesačného zárobku).

V rámci súdneho konania sa posudzujú na účely priznania, resp. nepriznania náhrady mzdy nad stanovený limit najmä okolnosti, ktoré sa týkajú zamestnanca. Možno argumentovať, že situácia zamestnávateľa je irelevantná, keďže náhrada mzdy sa týka zamestnanca.

Keďže zákon nám nedáva návod na nepriznanie, zníženie náhrady mzdy v medziach od 12-násobku do 36-násobku priemerného mesačného zárobku, tak súdy, ako aj právni zástupcovia sa opierajú o súdne rozhodnutia, judikatúru.

²⁸ DOLOBÁČ, M. In DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, 2023, s. 449.

Zamestnanec ani zamestnávateľ nevie ovplyvniť dĺžku trvania súdneho sporu (ak teda nedochádza k obštrukciám).

Pri rozhodovaní výšky náhrady mzdy na účely § 79 ods. 2 Zákonníka práce by sa malo podľa môjho názoru prihliadať aj na dôvod skončenia pracovného pomeru (či napr. konaním zamestnanca nebol poškodený zamestnávateľ a pracovný pomer sa neplatne skončil len z dôvodu nedodržania nejakej „formality“).

Súdy pre určenie náhrady mzdy vychádzajú z okolností, ktoré nastali po skončení pracovného pomeru. Hoci mnohé súdne rozhodnutia stanovujú, že nie je už zakotvená povinnosť pracovať a zo Zákonníka práce bolo vypustené ustanovenie, že súd má prihliadať na to, či zamestnanec pracoval, či prípadne nepracoval, podľa môjho názoru ide o podstatné okolnosti, ktoré by sa mali zohľadňovať, aj keď pôvodná právna úprava vychádzala z iného spoločenského a ekonomického zriadenia. Ak zamestnanec, hoci by sa uplatnil na trhu práce, len čaká na súdne rozhodnutie, prípadne je hmotne zabezpečený podľa predpisov sociálneho zabezpečenia, mali by sa tieto okolnosti brať do úvahy.

Ak je zamestnanec počas rozhodujúceho obdobia práceneschopný, ošetruje chorého člena rodiny (prípadne by išlo o poberanie nejakého príspevku štátnej sociálnej dávky z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu, starostlivosti o príbuzného), prípadne je na materskej/otcovskej/rodičovskej dovolenke, o toto obdobie by mala byť náhrady mzdy znížená. V prípade, ak by zamestnanec poberal dávku v nezamestnanosti, v takomto prípade by mal súd zvážiť, či má dotknutý zamestnanec šancu sa zamestnať. Ak nie, náhrada mzdy v tomto období by mala tvoriť rozdiel medzi dávkou a priemerným zárobkom. Ak má možnosť sa zamestnať (napr. v regióne je nízka miera nezamestnanosti, zamestnanec disponuje kvalifikáciou, ktorá je žiadaná, nie je ohrozený diskrimináciou z dôvodu veku), v takomto prípade by sa dalo uvažovať o nepriznaní náhrady mzdy za toto obdobie.

Pomerne častou situáciou je, že zamestnanec je poberateľ dôchodku. Sú známe súdne rozhodnutia, ktoré poberanie dôchodku vnímajú ako nie vhodný dôvod pre poníženie náhrady mzdy. Ak však vychádzame z toho, že poberateľ dôchodku má určitý príjem, nastavenie financovania dôchodkov je priebežné (a teda do systému prispieva aj zamestnávateľ), bolo by možné uvažovať aj o tom, že pre určenie náhrady mzdy by sa mal brať do úvahy rozdiel medzi výškou priemerneho zárobku a dôchodkom (aj za situácie, keď je prípustný súbeh poberania dôchodku a vykonávania práce, podnikania).

Ďalšou okolnosťou pre prípadné úpravy náhrady mzdy prichádza do úvahy, či zamestnanec počas súdneho konania pracoval, podnikal, mal iný príjem. Zárobková činnosť zamestnanca by nemala byť príťažou (zamestnanec si musí obstaráť živobytie). Bolo by možno vhodné skúmať, či by bolo možné, aby zamestnanec túto inú zárobkovú činnosť mohol vykonávať aj počas svojho zamestnania.

Napríklad zamestnanec aj popri doterajšej práci podnikal, táto okolnosť by nemala byť relevantná pre výšku náhrady mzdy. Ak však začal podnikat', našiel si novú prácu, a do svojho pôvodného zamestnania by preto chodiť nemohol, možno by bolo dobré zamyslieť sa, či výška náhrady mzdy by nemala tvoriť rozdiel medzi priemerným zárobkom a jeho novým príjmom, prípadne určiť paušálne, že sa priznáva za toto obdobie napríklad vo výške 60 %.

Pre neexistenciu pravidiel nepriznania, resp. zníženia náhrady mzdy sa otvára otázka, či by bolo vhodné tieto do Zákonníka práce zakotviť, či ich zakotvenie nezviaže rozhodovanie súdov. Na strane druhej existencia aspoň nejakého pravidla by možno vytvorila nejaký stav právnej istoty.

Uvedené okolnosti pre určenie výšky náhrady mzdy sú dané len ako vstupy do odbornej diskusie, z ktorej by prípadne mohli vyjsť návrhy *de lege ferenda*.

Podakovanie

Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu č. APVV-18-0443 s názvom „*Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*“.

Literatúra

1. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Praha : C. H. Beck, 2010. 673 s. ISBN 978-80-7400-172-7
2. BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0
3. BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2008. 300 s. ISBN 978-80-7179-607-7
4. DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Velký komentár*. Žilina : Eurokódex, 2023. 894 s. ISBN 978-80-8155-118-5
5. ŠVEC, M. K hraničnému ukazovateľu medzi osobnou, domácou a podnikateľskou činnosťou pri zverejnení obsahu na sociálnych sieťach. In *Sociálne médiá a marketingová komunikácia: eko-evolúcia alebo eko-revolúcia? Manažment konceptu „spodnej vlny“ zo strany podnikateľských subjektov pri propagácii environmentálne vhodných produktov v čase technologickej interferencie (zborník)*. Praha : NOL – Nakladatelství odborné literatury, s.r.o., 2022, s. 52 – 58. ISBN 978-80-907764-9-4
6. ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. Prerokovanie skončenia pracovného pomeru a jeho pracovnoprávne následky. In *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2013, roč. 4, č. 11, s. 16-20. ISSN 1338-2071

7. Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, nález, sp. zn. I. ÚS 331/2019.
8. Rozsudok Krajského súdu Trnava, sp. zn. 25 Co/43/2014.
9. Rozhodnutie Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 8 Co/645/2013.
10. Rozsudok Okresného súdu Prievidza, sp. zn. 17 Cpr/1/2013.
11. Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21 Cdo 387/2003.
12. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 5 Cdo 36/2000.
13. Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky , sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.
14. Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky , sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.
15. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo/180/2009.
16. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 6 Cdo/157/2010.

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

andrea.olsovska@truni.sk

SPRAVODLIVÁ ODMENA ZA PRÁCU LEKÁRA

FAIR REMUNERATION FOR THE DOCTOR'S WORK

KATARÍNA FEDOROVÁ

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

Abstrakt: Otázkou, aká odmena za prácu lekára je spravodlivá, nie je možné pocitovo zodpovedať bez opísania kontextu – mzdy lekárov sa uhrádzajú zo zdrojov verejného zdravotného poistenia, ktoré majú slúžiť na zabezpečenie dostupnej, kvalitnej a (v našich podmienkach) aj „naoko“ bezplatnej zdravotnej starostlivosti. Bez pridania dodatočných zdrojov sa tak každé plošné zvýšenie miezd lekárov nevyhnutne odrazí na znížení objemu prostriedkov, ktoré možno použiť na zdravotnú starostlivosť.

Kľúčové slová: poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, verejné zdravotné poistenie

Abstract: The question of a fair remuneration of physicians cannot be honestly answered without describing the context – the remuneration is paid from the sources of public health insurance, which shall ensure affordable, high-quality and (in our conditions) also apparently free health care. Without the addition of additional resources, any increase in doctors' salaries will inevitably result in a reduction in the amount of funds that can be used for health care.

Keywords: health care provider, public health insurance

1 Úvod alebo aká odmena je spravodlivá

Právo na spravodlivú odmenu za vykonanú prácu „*by bylo lze teoreticky chápat jednak absolutně, tedy jako garanci určité výše odměny, jednak relativně, tedy v porovnání s odměnou někoho jiného*“.¹ V kontexte odmeňovania lekárov je „niekým iným“ nielen lekár pracujúci v Slovenskej republike, ale aj lekár pôsobiaci v inom členskom štáte Európskej únie, a to spravidla v štáte so silnejšou ekonomikou a vyššou priemernou mzdou. Nemožno tiež opomenúť, že lekári môžu svoje

¹ WAGNEROVÁ, E. – ŠIMÍČEK, V. – LANGÁŠEK, T. – POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář. 2.,* doplněné a aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2023, s. 646.

zdravotnícke povolanie vykonávať v ústavných aj ambulantných zdravotníckych zariadeniach. V ústavných zariadeniach (nemocnice, liečebne, hospice, kúpeľné zariadenia)² bývajú lekári spravidla zamestnaní; ambulantní lekári sú zas nezriedka spoločníkmi obchodných spoločností (zvyčajne s.r.o.), ktoré ambulanciu prevádzkujú. Otázka spravodlivého odmeňovania „nemocničných“ a „ambulantných“ lekárov je tak založená na rozdielnych východiskách – kým nemocničný lekár je motivovaný domáhať sa čo najvyššej mzdy za vykonanú prácu, ambulantnému lekárovi mzda vstupuje do nákladov, a preto preňho býva výhodnejšie vyplácať si čo najnižšiu mzdu a svoje odmeňovanie riešiť zo zisku „svojej“ obchodnej spoločnosti. Pri úvahách o spravodlivej odmene je preto nutné rozlišovať, o akých lekároch hovoríme – či už z hľadiska formy poskytovania zdravotnej starostlivosti (ambulantná, ústavná), ako aj miery „nedostatkovosti“ ich špecializácie v Slovenskej republike a v zahraničí. Pritom je vhodné mať na pamäti, že slovenskí lekári sú v prevažnej miere financovaní zo zdrojov verejného zdravotného poistenia, ktoré pochopiteľne nie sú neobmedzené. Ako je dobre známe z ekonomickej teórie, akékoľvek rozhodnutie o rozdelení obmedzených zdrojov je spojené s nákladmi obetovaných príležitostí, pretože použitie zdrojov jedným spôsobom bráni ich použitiu inými spôsobmi.³ Inak povedané, prostriedky, ktoré použijeme na odmeňovanie lekárov, nepoužijeme na úhradu inovatívnych liekov či skrining Downovho syndrómu. Zároveň platí, že zo zdrojov verejného zdravotného poistenia musí byť „*plnĕ kryta kvalitní, plnohodnotná a účinná péče jakožto péče základní, standardní*“.⁴ Naplniť nároky a očakávania pacientov (poistencov) a súčasne aj zdravotníckych pracovníkov, nevybočiac pritom z rámca vymedzeného článku 40 Ústavy Slovenskej republiky, je vskutku zložitým zadáním. Rovnako náročnou sa javí byť aj otázka etickej prijateľnosti radikálnych požiadaviek lekárov na zvýšenie ich odmeny, ohrozujúcich dostupnosť zdravotnej starostlivosti a finančnú udržateľnosť systému verejného zdravotného poistenia.

² Druhy ústavných zdravotníckych zariadení sú taxatívne vymedzené v § 7 ods. 6 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ich určujúce znaky sú uvedené v § 11 až 16a vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 84/2016 Z. z., ktorou sa ustanovujú určujúce znaky jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení.

³ K tomu v kontexte poskytovania zdravotnej starostlivosti napríklad PALMER, S. – RAFTERY, J. Opportunity cost. In *British Medical Journal*. 1999, roč. 318, č. 7197, s. 1551-1552.

⁴ Nález Ústavného súdu ČR zo 4. júna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 14/02. Ako dodáva komentárová literatúra, takáto zdravotná starostlivosť zahŕňa „*takové ošetření a léčbu, jež odpovídá objektivně zjištěným potřebám a požadavkům náležité úrovně a lékařské etiky; toto je standardní zdravotní péče „patříčné kvality“ poskytovaná na základě veřejného pojištění bezplatně, tedy bez přímé úhrady*“. WAGNEROVÁ, E. – ŠIMÍČEK, V. – LANGÁŠEK, T. – POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2023, s. 688.

2 „Platový automat“

Základná zložka mzdy lekárov, ktorí pracujú v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas v ústavnom zdravotníckom zariadení alebo v ambulancii záchrannej zdravotnej služby, je legislatívne naviazaná na priemernú mesačnú mzdu v národnom hospodárstve spred dvoch rokov. Tento tzv. platový automat bol do zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon č. 578/2004 Z. z.“) vložený s účinnosťou od 1. januára 2012⁵ v nadväznosti na Memorandum o úprave pomerov v zdravotníctve uzatvorenom v decembri 2011 medzi vládou Slovenskej republiky a Lekárskym odborovým združením (ďalej ako „LOZ“). Podpisom memoranda vyvrcholila niekoľko mesiacov trvajúca „protestná akcia“ LOZ, v rámci ktorej podalo výpoveď z pracovného pomeru 2439 lekárov z 31 nemocníc. Hoci vláda Slovenskej republiky spočiatku označovala mzdové požiadavky LOZ za neprijateľné, napokon tlaku odborárov ustúpila a osvojila si ich požiadavku na zvýšenie základných miezd lekárov na úroveň 1,20-násobku (začínajúci lekári) a 1,90-násobku (lekári so špecializáciou) priemernej mzdy v národnom hospodárstve spred dvoch rokov. V roku 2012 sa mzdy nemocničných lekárov dvakrát skokovo zvýšili⁶ a následne sa každoročne k 1. januáru valorizovali v závislosti od medziročného rastu priemernej mzdy.

Odmeňovanie sestier a pôrodných asistentiek bolo riešené v zákone č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek a ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon č. 62/2012 Z. z.“), prijatom v nadväznosti na petičnú akciu organizovanú Slovenskou komorou sestier a pôrodných asistentiek, ktorú k 17. máju 2011 (dátum odovzdania petičných hárkov Národnej rade Slovenskej republiky) podpísalo 243 421 osôb. Podľa predmetného zákona mala osoba vykonávajúca zdravotnícke povolanie sestra alebo pôrodná asistentka nárok na minimálnu mzdu v konkrétnej výške (640 eur až 928 eur v závislosti od dĺžky praxe), pričom táto mzda sa zvyšovala o 66 eur a 33 eur podľa dosiahnutého stupňa odbornej kvalifikácie; v prípade vykonávania

⁵ Zákomom č. 512/2011 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁶ Od 1. januára 2012 na 1,05-násobok a 1,60-násobok priemernej mzdy (prechodné ustanovenie v § 102k) a od 1. júla 2012 na 1,20-násobok a 1,90-násobok priemernej mzdy (§ 80a zákona č. 578/2004 Z. z. v znení účinnom od 1. júla 2012).

riadiacej a organizačnej funkcie sa mzda násobila koeficientom 1,15. Odmeňovanie v uvedenej výške sa vzťahovalo na sestru zamestnanú v zdravotníckom zariadení a v zariadení sociálnej pomoci, ako aj na pôrodnú asistentku zamestnanú v zdravotníckom zariadení. Na rozdiel od právnej úpravy odmeňovania lekárov, zákon č. 62/2012 Z. z. ukladal povinnosť nielen ústavným, ale aj ambulantným zdravotníckym zariadeniam, t. j. „štátnym aj neštátnym“ poskytovateľom zdravotnej starostlivosti a sociálnej pomoci. Nálezom sp. zn. PL. ÚS 13/2012 z 19. júna 2013 Ústavný súd Slovenskej republiky vyslovil, že zákon č. 62/2012 Z. z. nie je v súlade s článkom 20 ods. 1 v spojení s článkom 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. Súd však zároveň uviedol, že „nepovažuje za ústavne nesúladnú podstatu, samotnú ideu napadnutého zákona, ale kombináciu konkrétneho ekonomického a časového tlaku, ktorý v súčasnom modeli zdravotníctva pôsobí na niektorých neštátnych poskytovateľov“. Keďže podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky „nie je možné s dostatočnou presnosťou definovať, ktorých poskytovateľov považovať za štátnych a ktorých nie“, „z dôvodu právnej istoty a kvôli možnosti opätovne upraviť mzdy celému stavu sestier, sa ústavný súd rozhodol vysloviť nesúlad bez uvedeného rozlišovania. Zákonodarca má tak priestor komplexne upraviť danú materiu“. Zákonodarca k úprave materie pristúpil novelou zákona č. 578/2004 Z. z. účinnou od 1. januára 2016,⁷ ktorou pod „platový automat“ zahrnul sestry a ďalších zdravotníckych pracovníkov, ktorí pracujú v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas v ústavnom zdravotníckom zariadení alebo v ambulancii záchrannej zdravotnej služby. V súčasnosti sú tak v zákone č. 578/2004 Z. z. zakotvené minimálne mzdové nároky „nemocničných“ zdravotníckych pracovníkov v jednotlivých zdravotníckych povolaniach, nie však zdravotníkov pôsobiach v ambulantnom sektore (s výnimkou ambulancií záchrannej zdravotnej služby).

3 Mzdy lekárov v kontexte stavu zdravotníctva

Od 1. januára 2023 sa základná zložka mzdy lekárov určená v zákone č. 578/2004 Z. z. skokovo zvýšila. K tejto úprave opätovne došlo v nadväznosti na výpovede z pracovného pomeru podané 2100 lekármi z 31 slovenských nemocníc, v dôsledku ktorých vláda Slovenskej republiky uzatvorila v novembri 2022 s LOZ ďalšie memorandum, tentokrát o „zlepšení systému zdravotníctva“.

⁷ Zákon č. 428/2015 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Následná novela⁸ zákona č. 578/2004 Z. z. zakotvila základnú mzdu lekára bez praxe a špecializácie na minimálnej úrovni 1,5-násobku a základnú mzdu lekára so špecializáciou na minimálnej úrovni 2,5-násobku priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve spred dvoch rokov; takto určená základná mzda sa navyšuje o 0,015-násobok priemernej mesačnej mzdy za každý odpracovaný rok výkonu zdravotníckeho povolania. „Minimálna mzda“ lekára zamestnaného na plný úväzok v ústavnom zdravotníckom zariadení alebo v ambulancii záchrannej zdravotnej služby tak v roku 2023 predstavovala sumu od 1 816,50 eur (absolvent lekárskej fakulty) do 3 935,75 eur (špecialista s 30-ročnou praxou); do základu mzdy pochopiteľne nie sú zahrnuté mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, prácu vo sviatok, nočnú prácu, prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí a príplatky za výkon riadiacej činnosti.

Hoci sa akceptácia požiadaviek LOZ *vis-a-vis* údajnému hroziacemu kolapsu zdravotníctva môže javiť do istej miery pochopiteľná, nie je možné tvrdiť, že by zvýšenie miezd „nemocničných“ lekárov zlepšilo kvalitu poskytovania zdravotnej starostlivosti v Slovenskej republike. Nemožno tiež opomenúť, že ústavné zdravotnícke zariadenia vo všeobecnosti nemajú dostatok zdrojov na krytie mzdových nárokov svojich zamestnancov zavedených zákonom č. 578/2004 Z. z. K 1. februáru 2024 dlhovali verejné nemocnice svojim dodávateľom viac ako 800 miliónov eur. Najväčším veriteľom je bezpochyby Sociálna poisťovňa – kumulovaný dlh nemocníc na poisťom na sociálne poistenie presiahol sumu 400 miliónov eur, pričom medziročný nárast bol temer 200 miliónov eur.⁹ Problém zadlžovania verejných nemocníc¹⁰ nezostal nepovšimnutý ani na európskej úrovni. V apríli 2023 podala Európska komisia na Súdnom dvore Európskej únie žalobu proti Slovenskej republike pre porušenie povinností vyplývajúcich zo Smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2011/7/EÚ o boji proti oneskoreným platbám v obchodných transakciách. Dofinancovanie nemocníc na úroveň umožňujúcu splatenie (aspoň niektorých) dlhov zaťaží systém verejného zdravotného poistenia a štátny rozpočet, pričom problém sa tým nijako nevyrieši – po dofinancovaní začnú nemocnice generovať nové dlhy. Ako výstižne

⁸ Zákon č. 341/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁹ *Sociálna poisťovňa. Zoznam dlžníkov*. 2024. [online]. [cit. 2024-03-23]. Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/nastroje-sluzby/zoznam-dlznikov?name=&city=&glossary=&ico=&order=price&sort=desc>>.

¹⁰ Verejnými nemocnicami sú v tomto kontexte myslené príspevkové organizácie v pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky (vrátane univerzitných a fakultných nemocníc), nemocnice v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a Ministerstva obrany Slovenskej republiky a nemocnice, ktoré boli delimitované na obce a VÚC a transformované na neziskové organizácie. Okrem nich existujú v Slovenskej republike aj zdravotnícke zariadenia transformované na akciové spoločnosti.

zhrnuli Pažitný a kol. (2023), „opakované plošné automatické navyšovanie tabuľkových miezd bez reálnej finančnej podpory a v nesúlade s ekonomickými možnosťami Slovenska (výdavky na zdravotníctvo nerastú takým tempom ako platy vybraných skupín zdravotníkov) značne zaťažili rozpočet zdravotníctva“.¹¹

Z rozpočtu zdravotníctva sa však nemôžu financovať iba nemocnice. Asociácia súkromných lekárov Slovenskej republiky v tejto súvislosti podotýka, že „zúženie zdravotníctva len na odbory, respektíve ich časť, je schematické zúženie problémov zdravotníctva. Dôsledky môžu byť fatálne, pretože zdravotníctvo sú aj ambulantní lekári, ambulantné sestry a ďalší zdravotnícky personál“.¹² Poskytovatelia ambulantnej starostlivosti vytrvalo žiadajú o prijatie nového katalógu zdravotných výkonov, ktorý bude reflektovať reálnu hodnotu zdravotnej starostlivosti poskytovanej v ambulanciách. Ten však dosiaľ nebol zavedený do praxe. Okrem toho Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky ustanovilo, že v roku 2024 sa celková platba zdravotných poisťovní vyhradená pre ambulancie¹³ nezvýši na očakávanú úroveň pre nutnosť dofinancovania nemocníc. Zástupcovia poskytovateľov ambulantnej starostlivosti na tieto správy reagujú verejnými vyhláseniami o nutnosti „sanovať“ ambulancie prostredníctvom priamych platieb pacientov („poplatkov“),¹⁴ nezriedka vybraných v rozpore s právnymi predpismi.¹⁵

Sporným zostáva, či sú ambulantní lekári v Slovenskej republike skutočne chabo odmeňovaní alebo sú tieto vyhlásenia prejavom pochopiteľnej túžby vyrovnať sa v príjmoch nemocničným lekárom. Z nedávno zverejnenej analýzy príjmov neštátnych ambulantných lekárov, ktorú vypracovali Zachar a Klátik pre Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy INEKO (2024)¹⁶ rozhodne nevyplýva

¹¹ PAŽITNÝ, P. – KANDILAKI, D. – LÖFFLER, L. – ZAJAC, R. *Efektívnosť slovenského zdravotníctva meraná metódou DEA (roky 2000 – 2020)*. Bratislava : Pažitný & Kandilaki, s.r.o., 2023, s. 11.

¹² Trend. *Asociácia súkromných lekárov kritizuje, že vláda rokuje len s časťou zdravotníkov*. 12.08.2022. [online]. [cit. 2024-03-23]. Dostupné na internete: <<https://www.trend.sk/spravy/asociacia-sukromnych-lekarov-kritizuje-vlada-rokuje-len-castou-zdravotnikov>>.

¹³ Vo vyhláske Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 55/2024 Z. z., ktorou sa ustanovuje minimálna celková suma z celkovej sumy výdavkov určenej na zdravotnú starostlivosť v rozpočte pre jednotlivé zdravotné poisťovne na rok 2024.

¹⁴ RTVS. *Ambulantní lekári zvažujú zavádzanie poplatkov: Sektor vraj potrebuje viac peňazí*. 22.03.2024. [online]. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <<https://spravy.rtvs.sk/2024/03/lekari-zvazuju-zavadzanie-poplatkov-sektor-potrebuje-viac-penazi/>>.

¹⁵ K tomu napríklad FEDOROVÁ, K. *Príručka poplatkov v zdravotníctve, za aké (ne)medicínske úkony pacient nemá a za aké platiť naopak môže*. 03.03.2023. [online]. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <<https://www.ozdravme.sk/Dokument/100041/dzungla-poplatkov-v-zdravotnictve.aspx>>.

¹⁶ ZACHAR, D. – KLÁTIK, P. *Analýza príjmov neštátnych ambulantných lekárov*. 2024. [online]. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <<https://www.ineko.sk/clanky/analyza-ineko-o-prijmoch-nejstatnych-ambulantnych-lekarov-za-obdobie-2018-2022>>.

záver o nízkych príjmoch ambulantných poskytovateľov. Vážený priemer ziskovosti (zisk pred zdanením) 18 analyzovaných lekárskejších odborností v roku 2022 predstavoval sumu 40 821 eur. Medzi jednotlivými odbornosťami však boli značné rozdiely, a to od 16 223 eur pri dermatovenerológii ako najmenej ziskovej odbornosti po najziskovejšiu pediatriu s 63 524 eurami. Pri všetkých vznesených výhradách proti metodike a záverom tejto analýzy tak nie je možné racionálne prikývnuť tvrdeniam zástupcov poskytovateľov ambulantnej starostlivosti o nevyhnutnom „kolapse“ ambulancií.

4 Legenda o nenahraditeľnosti

Základným argumentom v debatách o zvýšení plátov lekárov a v lekárskejších nátlakových akciách je hrozba odchodom do zahraničia. Neraz sa v tejto súvislosti hovorí priamo o „exode“ slovenských lekárov do Českej republiky a nemecky hovoriacich krajín. Uvádza sa, že lekárov je u nás málo a nemá ich kto nahradiť, keďže absolventi medicíny v Slovenskej republike zostať nechcú. Zdravotnú starostlivosť nemožno poskytovať bez lekárov a lekári tu nezostanú, ak im nezvýšime platy. Logika veci je tak zdanlivo jasná – ak chceme zdravotnú starostlivosť, musíme zvýšiť platy lekárom. Je to však naozaj tak?

Analytici Rady pre rozpočtovú zodpovednosť Múčka a Múčka (2023) uvádzajú, že fenomén odchodov lekárov do zahraničia má v ostatných rokoch klesajúcu tendenciu, pričom v Nemecku a Českej republike zaznamenali aj mierny pokles celkového počtu slovenských lekárov. Na základe uvedeného spochybňujú tvrdenie, že výrazné zvýšenie plátov nemocničných lekárov samo o sebe zvyšuje motiváciu lekárov pracovať v Slovenskej republike. Vo vzťahu k plošnému zvyšovaniu miezd lekárov nie je analytikom jasné, „aký benefit za tieto náklady to prinesie pacientom“.¹⁷

S tým úzko súvisí otázka, koľko lekárov v skutočnosti potrebujeme. Podľa ostatných údajov zverejnených Národným centrom zdravotníckych informácií, k 31. decembru 2022 pôsobilo v Slovenskej republike 20 234 lekárov, čo v prepočte na pracovné úväzky predstavovalo 17 918,26 lekárskejších miest.¹⁸ Spolu 8 689,42 lekárskejších miest pripadalo na ambulancie a 7 093,18 na nemocničné

¹⁷ MÚČKA, Z. – MÚČKA, F. *Aký veľký bude problém s lekármi a sestrami v starnúcej krajine (Blog)*. 24.03.2023. [online]. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <<https://www.rz.sk/aky-velky-bude-problem-s-lekarmi-a-sestrami-v-starnucej-krajine/>>.

¹⁸ Podľa prílohy č. 3 k nariadeniu vlády Slovenskej republiky č. 640/2008 Z. z. o verejnej minimálnej sieti poskytovateľov zdravotnej starostlivosti *lekárskym miestom sa rozumie výkon činnosti lekára s príslušnou odbornou spôsobilosťou v rozsahu 40 hodín fondu pracovného času, ak ide o rizikové činnosti, v rozsahu 38 hodín fondu pracovného času*.

oddelenia; zvyšné lekárske miesta boli vytvorené na iných pracoviskách (najmä stacionárne, zariadenia spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek a útvary jednodňovej zdravotnej starostlivosti).¹⁹ Konkrétny počet lekárskejších miest v jednotlivých špecializáciách, t. j. počet lekárov na plný úväzok, ktorí majú na území Slovenskej republiky a samosprávnych krajov poskytovať zdravotnú starostlivosť hradenú z verejného zdravotného poistenia, je uvedený v nariadení vlády Slovenskej republiky č. 640/2008 Z. z. o verejnej minimálnej sieti poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.²⁰ Napríklad podľa prílohy č. 3 tohto nariadenia by v Slovenskej republike malo pôsobiť 262,6 ambulantných psychiatrov na plný úväzok, ktorí poskytujú zdravotnú starostlivosť hradenú na základe verejného zdravotného poistenia. Podľa Národného centra zdravotníckych informácií bolo k 31. decembru 2022 v Slovenskej republike 259,08 ambulantných psychiatrov, absentuje však údaj, koľkí z nich sú „nezmluvní“, a teda poskytujú zdravotnú starostlivosť bez zmluvy s aspoň jednou zo zdravotných poisťovní.

V rámci medzinárodného porovnávania sa používa údaj o počte lekárskejších miest na 100 000 obyvateľov. V Slovenskej republike je ich 321,69.²¹ V Českej republike pripadá na 100 000 obyvateľov 425,6 lekárov, v Holandsku 389,9, v Belgicku 324,8 a vo Francúzsku 318,3.²² Nie je preto možné tvrdiť, že vyšší počet lekárov vedie automaticky k zvýšeniu efektivity zdravotníctva – ak by to tak bolo, slovenské zdravotníctvo by bolo efektívnejšie ako francúzske a temer také efektívne ako belgické.

Zníženie počtu lekárov potrebných na zabezpečenie dostupnosti zdravotnej starostlivosti možno dosiahnuť lepšou organizáciou poskytovania zdravotnej starostlivosti. Možné riešenia sú dávno nájdené a boli už často pertraktované – rozšírenie kompetencií sestier, redukcia zbytočnej administratívy, funkčné

¹⁹ Národné centrum zdravotníckych informácií. *Zdravotnícka ročenka 2022*. [online]. 2023. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <https://www.nczisk.sk/Documents/ročenky/2022/Zdravotnícka_ročenka_Slovenskej_republiky_2022.pdf>.

²⁰ Podľa § 5 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z. *verejná minimálna sieť poskytovateľov je usporiadanie najmenšieho možného počtu verejne dostupných poskytovateľov na území Slovenskej republiky alebo na území príslušného samosprávneho kraja alebo na území príslušného okresu (ďalej len „príslušné územie“) v takom počte a zložení, aby sa zabezpečila efektívne dostupná, plynulá, sústavná a odborná zdravotná starostlivosť s prihliadnutím na a) počet poistencov príslušného územia vrátane nožnej odchýlky vo vzťahu ku geografickým a demografickým podmienkam príslušného územia, b) chorobnosť a úmrtnosť obyvateľov príslušného územia, c) vnútroštátnu migráciu a migráciu cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti na príslušnom území, d) bezpečnosť štátu*.

²¹ Najvyšší počet lekárskejších miest na počet obyvateľov bol vykázaný v Bratislavskom kraji (494,61), najnižší v Trnavskom kraji (236).

²² Eurostat. *Physicians by specialty*. [online]. 2023. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics/explained/images/4/41/Physicians%2C_by_speciality-%2C_2021_Health2023.png>.

elektronické zdravotníctvo, telemedicína a zavádzanie moderných IT riešení. Inak povedané, „*neustále by sa mali hľadať spôsoby, ako vyliečiť viac pacientov s rovnakým množstvom zdravotníkov*“.²³ Priestor pre zlepšenie je aj na strane pacientov. Ako uvádza Ministerstvo financií Slovenskej republiky v Revízii výdavkov na zdravotníctvo, počet návštev lekárov špecialistov je v Slovenskej republike o 2,9 návštev na obyvateľa vyšší ako v krajinách V3, pri všeobecných lekároch je, naopak, o 0,8 návštev na obyvateľa nižší; dôvodom je skutočnosť, že časť zdravotnej starostlivosti, ktorú na v Slovenskej republike poskytujú špecialisti, v zahraničí vykonávajú všeobecní lekári so širšími kompetenciami. Na dosiahnutie úrovne V3 je však potrebné aj celkové zníženie počtu návštev v ambulanciách – niektoré dnešné návštevy sú úplne zbytočné.²⁴

Omnoho väčším problémom, než nedostatok lekárov bude nedostatok sestier. Ako uvádzajú už spomínaní Múčka a Múčka (2023), do roku 2050 nám bude chýbať až o 12-tisíc sestier viac, než v súčasnosti. Na pokrytie dopytu po sestrách by bolo potrebné každoročne prijať na stredné zdravotné školy o 1000 viac študentov – o čo však nie je ani záujem medzi uchádzačmi o stredoškolské štúdium a ani na to nie sú dostatočné kapacity stredných zdravotníckych škôl.²⁵

5 Záver

Ako uviedol Vlachynský (2022): „*V otázke miezd zdravotníkov na Slovensku môžeme konštatovať dva fakty. Po prvé, priemerné mzdy zdravotníkov v posledných 15 rokoch nadpriemerne rástli. Po druhé, rast miezd bude musieť zoči-voči globálnej konkurencii ďalej pokračovať, napriek tomu, že tieto mzdy budú vyčerpávať čoraz väčšiu časť financií v zdravotníctve*“.²⁶ Z uvedeného vyplýva, že ak chceme dostupnú a kvalitnú zdravotnú starostlivosť, budeme si musieť klásť aj nepríjemné otázky. Napríklad, či je skutočne možné, aby takáto starostlivosť bola pre pacienta v zásade bezplatná a či naozaj nedokážeme zefektívniť zdravotníctvo.

²³ VLACHYNSKÝ, M. *Chýbajúci zdravotníci: 21 zlepšení*. [online]. 2022. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/IPN/chybajuci_zdravotnici.pdf>.

²⁴ *Revízia výdavkov na zdravotníctvo. Aktualizácia september 2022*. 2022. [online]. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/29/Aktualizacia-revizie_zdravotnictvo_final.pdf>.

²⁵ MÚČKA, Z. – MÚČKA, F. *Aký veľký bude problém s lekármi a sestrami v starnúcej krajine (Blog)*. 24.03.2023. [online]. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <<https://www.rrz.sk/aky-velky-bude-problem-s-lekarmi-a-sestrami-v-starnucej-krajine/>>.

²⁶ VLACHYNSKÝ, M. *Chýbajúci zdravotníci: 21 zlepšení*. [online]. 2022. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/IPN/chybajuci_zdravotnici.pdf>.

tvo riešeniami zavedenými vo vyspelých krajinách. Následne je možné zamyslieť sa, koľko lekárov skutočne potrebujeme, a ako konkrétne „ustojíme“ ďalšie nátlakové akcie. Vhodné je tiež vyvieť diskusiu z hororovo-fantastickej roviny do roviny faktov. K „exodu“ lekárov nedochádza a ambulancie „nekolabujú“, čo však neznamená, že zdrojov je v systéme dosť. Nie je a nikdy nebude.

Rozsah zdravotnej starostlivosti hradenej z verejného zdravotného poistenia musí vychádzať z ekonomickej a spoločenskej reality, ako aj z prostého faktu, že prerozdeľovať možno iba zdroje, ktoré sa do systému vyberú. Potenciálne zlepšenie zdravia vďaka konkrétnemu výkonu či technológii (vrátane liekov a zdravotníckych pomôcok) má byť vyhodnotené na základe objektívnych a overiteľných kritérií v kontexte nákladov a prínosov iných dostupných možností liečby a potrieb celej spoločnosti. Inak povedané – zo „spoločného“ máme platiť iba to, čo spoločnosti prináša hodnotu za peniaze. Rovnako možno pristúpiť aj k odmeňovaniu lekárov. Právo na spravodlivú odmenu sa viaže na vykonanú prácu. Hoci je, samozrejme, možné pri výške odmeny zohľadniť aj vzdelanie, špecializáciu či dĺžku praxe, kľúčovým kritériom má byť konkrétna hodnota, ktorú pracovník dokáže a chce vyprodukovať.

Podakovanie

Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR“.

Literatúra

1. PALMER, S. – RAFTERY, J. Opportunity cost. In *British Medical Journal*. 1999, roč. 318, č. 7197, s. 1551–1552. ISSN 0959-8146
2. PAŽITNÝ, P. – KANDILAKI, D. – LÖFFLER, L. – ZAJAC, R. *Efektívnosť slovenského zdravotníctva meraná metódou DEA (roky 2000 – 2020)*. Bratislava : Pažitný&Kandilaki, s.r.o., 2023. 65 s. Dostupné na internete: <https://healthcareconsulting.sk/sites/default/files/efektivnost_slovenskeho_zdravotnictva_2023_0.pdf>.
3. VLACHYNSKÝ, M. *Chýbajúci zdravotníci: 21 zlepšení*. [online]. 2022. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/IPN/chybajuci_zdravotnici.pdf>.

4. WAGNEROVÁ, E. – ŠIMÍČEK, V. – LANGÁŠEK, T. – POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář. 2.* doplněné a aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2023. 1076 s. ISBN 978-80-7676-747-8
5. ZACHAR, D. – KLÁTIK, P. *Analyza příjmov neštátných ambulantních lékařův.* [online]. 2024. [cit. 2024-03-22]. Dostupné na internete: <<https://www.ineko.sk/clanky/analyza-ineko-o-prijmoch-nestatnych-ambulantnych-lekarov-za-obdobie-2018-2022>>.

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

JUDr. Katarína Fedorová, PhD., LL. M.

Katarina.fedorova@truni.sk

TRANSPARENTNOSŤ ODMEŇOVANIA PRED NÁSTUPOM DO ZAMESTNANIA

ASSERTIVE TRANSPARENCY OF REMUNERATION PRE-EMPLOYMENT

JANA ŽUĽOVÁ

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Abstrakt: Nedostatočná transparentnosť odmeňovania bola označená za jednu z hlavných prekážok pri odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Na uvedené reaguje smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2023/970 o transparentnosti odmeňovania, ktorá zavádza minimálne normy týkajúce sa transparentnosti odmeňovania, a to už pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu. Príspevok analyzuje, či zákonná povinnosť slovenských zamestnávateľov uvádzať základnú zložku mzdy v ponuke zamestnania zodpovedá cieľom sledovaným článkom 5 citovanej smernice, alebo či sa v tomto smere vyžadujú určité legislatívne úpravy.

Kľúčové slová: smernica o transparentnosti odmeňovania, ponuka zamestnania, základná zložka mzdy, nástupná odmena, zamestnávateľ

Abstract: Lack of pay transparency has been identified as one of the main obstacles to closing the gender pay gap. The EP and Council directive (EU) no. 2023/970 on transparency remuneration, which introduces minimum standards regarding transparency remuneration, even before the creation of an employment relationship. The paper analyses whether the legal obligation of Slovak employers to state the basic wage component in the job offer corresponds to the objectives pursued by Article 5 of the cited directive, or whether certain legislative amendments are required in this regard.

Keywords: pay transparency directive, job offer, basic salary component, initial pay, employer

1 Úvod

Rada Európskej únie prijala dňa 24. apríla 2023 po dvoch rokoch od predloženia prvého návrhu smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (ďalej len „smernica o transparentnosti odmeňovania“). Smernica o transparentnosti odmeňovania bola uverejnená v Úradnom vestníku Európskej únie dňa 17. mája 2023 a povinnosť jej transpozície do vnútroštátneho právneho poriadku členských štátov bola stanovená v časovom horizonte do 7. júna 2026. Hlavným dôvodom prijatia smernice o transparentnosti odmeňovania je pretrvávajúca nerovnosť v odmeňovaní mužov a žien naprieč Európskou úniou, tzv. gender pay gap a snaha tento negatívny jav znížiť, či dokonca eliminovať. Napriek existencii únieových noriem regulujúcich zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty,¹ existujú v jednotlivých členských štátoch Európskej únie značné rozdiely v odmeňovaní mužov a žien. Podľa informácií z roku 2021 predstavuje rozdiel v odmeňovaní v Slovenskej republike 15, 8 %, čo je deviaty najvyšší rozdiel v odmeňovaní v Európskej únii.² Cieľom smernice je posilniť zásadu rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu a bojovať tak proti diskriminácií v odmeňovaní na základe pohlavia. K zníženiu tejto diskriminácie má prispieť vyššia transparentnosť odmeňovania u zamestnávateľa, ktorá sa začína už v procese riadenia predzmluvných pracovných vzťahov. Pôsobnosť smernice o transparentom odmeňovaní dopadá totiž už na uchádzačov o zamestnanie.³ Podľa článku 5 citovanej smernice uchádzači o zamestnanie majú právo dostať od potenciálneho zamestnávateľa informácie *o nástupnej odmene spojenjej s danou pozíciou, stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, alebo o rozpätí tejto odmeny*. Smernica ďalej uvádza, že *takéto informácie sa poskytujú tak, aby sa zabezpečilo informované a transparentné rokovanie o odmeňovaní, napríklad v uverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste, a to pred pracovným pohovorom alebo inak*. Legislatívna úprava sledujúca tieto ciele smernice už v podmienkach Slovenskej republiky v určitej podobe existuje, a je predmetom analýzy predkladaného príspevku.

¹ Pozri napríklad Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

² Dokument Európskej komisie *Equal Pay? Time to close the gap!* [online]. [cit. 2024-03-18]. Dostupný na internete: <https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf>.

³ Článok 2 ods. 3 smernice o transparentom odmeňovaní.

2 Povinnosť uviesť základnú zložku mzdy v ponuke zamestnania

Povinnosť uvádzať mzdu, konkrétne jej základnú zložku, pri zverejňovaní ponuky zamestnania bez ohľadu na formu takéhoto zverejnenia (tlač, internet, rozhlas, televízia...) platí v podmienkach Slovenskej republiky od 1. mája 2018. Ide o povinnosť zamestnávateľa upravenú v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o službách zamestnanosti) v § 62 ods. 2 *in fine*. Zamestnávateľ hľadajúci nových zamestnancov je povinný podľa citovaného ustanovenia pri zverejňovaní ponuky zamestnania uvádzať sumu základnej zložky mzdy. Ide o zložku mzdy poskytovanú podľa odpracovaného času (napr. 10 eur/hodina, 1 000 eur/mesačne pri 40 hod. týždenne) alebo dosiahnutého výkonu (napr. 5 eur/kus) podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce *in fine* bez variabilných mzdových plnení či zákonných mzdových zvýhodnení.⁴ Smernica o transparentnosti odmeňovania v tejto súvislosti používa pojem nástupná odmena a myslí tým širší rozsah plnení ako je len základná zložka mzdy. V tomto pojme totiž subsumuje všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi.⁵ Možno prijať záver, že by pojem základná zložka mzdy použitý v § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti mal byť z dôvodu transpozície smernice o transparentnosti odmeňovania nahradený pojmom odmena. V tejto súvislosti však treba doplniť, že na povinnosť uvádzať základnú zložku mzdy v pracovnej ponuke podľa zákona o službách zamestnancovi nadväzuje v podmienkach Slovenskej republiky § 41 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Podľa citovaného ustanovenia Zákonníka práce *zamestnávateľ nesmie pri uzatvorení pracovnej zmluvy so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania*. Cieľom nadväzujúcej úpravy Zákonníka práce je zabrániť postupu, keď si zamestnávateľ uvedením sumy základnej

⁴ Pozri aj MURA, L. – GONTKOVIČOVÁ, B. – DULOVÁ SPIŠAKOVÁ, E. – HAJDUOVÁ, Z. Position of Employee Benefits in Remuneration Structure. In *Transformations in Business & Economics*. 2019, roč. 18, č. 2, s. 156-173.

⁵ Článok 3 ods. 1 písm. a) smernice o transparentnosti odmeňovania definuje odmenu ako riadnu základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva (doplnkové alebo pohyblivé zložky) v súvislosti so svojím zamestnaním od svojho zamestnávateľa. Pozri aj: ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. Pojem odmeny v zmysle čl. 157 ZFEÚ a diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie. In *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2015, roč. 3, č. 2, s. 63 [online]. [cit. 2024-03-18]. Dostupné na internete: <http://sic.pravo.upjs.sk/files/6_svec_olsovska_-_pojmem_odmeny_v_zmysle_cl_157_.pdf>.

zložky mzdy v pracovnej ponuke síce formálne splní povinnosť stanovenú zákonom o službách zamestnanosti, ale neplánuje ju v skutočnosti dodržať.⁶ Ak teda v § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti nahradíme pojem základná zložka mzdy pojmom odmena, naopak, v § 41 ods. 10 Zákonníka práce navrhujeme pojem základná zložka mzdy ponechať, a to práve z dôvodu, že nie je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby sa už v pracovnej ponuke zaväzoval k určitým peňažným plneniam (odmenám) poskytovaným v závislosti od podaného pracovného výkonu. Ako problematický sa ale potom javí stav, ak ponuka zamestnania bude obsahovať len jednu sumu predstavujúcu nástupnú odmenu bez diferenciacie, čo sa z tejto sumy rozumie základnou zložkou mzdy, a čo ďalšími zákonnými a variabilnými mzdovými plneniami.

V rozpore so znením článku 5 ods. 1 smernice o transparentnosti odmeňovania ani s § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti nie je taká prax, ak zamestnávateľ v ponuke zamestnania uvádza rozpätie nástupnej odmeny od minima po maximum (napr. od 1 000 do 1 500 eur). Zamestnávateľovi sa tak ponúka priestor, aby prispôboval nástupnú odmenu podľa reálnych skúseností konkrétneho uchádzača o zamestnanie. Na druhej strane ani zákon o službách zamestnanosti, ani smernica o transparentnosti odmeňovania nerámujú hranicu horného rozpätia ponúkanej nástupnej odmeny. Podľa článku 5 ods. 1 smernice o transparentnosti odmeňovania rozpätie nástupnej odmeny spojenej s daným pracovným miestom má byť ustanovené na základe objektívnych, z hľadiska pohlavia neutrálnych kritérií. Ale je veľmi problematické odkontrolovať, či napríklad rozpätie v rozsahu 1 000 až 2 000 eur pre nástupnú odmenu je alebo nie je u konkrétneho zamestnávateľa ustanovené na základe objektívnych kritérií. Súhlasíme s názorom, že možnosť samoregulácie rozpätia nástupnej odmeny neprispieva k transparentnosti odmeňovania pred nástupom do zamestnania.⁷

⁶ DOLOBÁČ, M. Právo na odmenu za vykonanú prácu : 24. kapitola. In *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 415.

⁷ Riadne predbežné stanovisko k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. [online]. [cit. 19.3.2024]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy?p_p_id=processDetail_WAR_portlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&_processDetail_WAR_portlet_idact=3&_processDetail_WAR_portlet_action=files&_processDetail_WAR_portlet_cisloLP=LPEU-%2F2021%2F129&_processDetail_WAR_portlet_startact=1615473005000>.

3 Povinný subjekt podľa § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti

Zákon o službách zamestnanosti pre svoje vlastné účely definuje pojem zamestnávateľ, a tým v podstate vymedzuje aj okruh adresátov povinnosti uvádzať v ponuke zamestnania základnú zložku mzdy. Podľa § 3 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti sa zamestnávateľom na účely tohto zákona rozumie *právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Ďalej organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikat' na území Slovenskej republiky, právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb* a pod.⁸ Definícia zamestnávateľa na účely zákona o službách zamestnanosti, a teda aj na účely vymedzenia subjektu povinného uvádzať základnú zložku mzdy v pracovnej ponuke, je širšia ako definícia zamestnávateľa podľa § 7 ods. 1 Zákonníka práce.⁹ Súčasne je však táto definícia v porovnaní s definíciou zamestnávateľa podľa Zákonníka práce v jednom aspekte užšia. Za zamestnávateľa sa na účely zákona o službách zamestnanosti nepovažuje zamestnávateľ, ktorý zamestnáva fyzické osoby na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zákon o službách zamestnanosti odkazuje pri svojej definícii zamestnávateľa na zamestnávanie fyzickej osoby buď v pracovnom pomere, ktorý sa zakladá pracovnou zmluvou, alebo alternatívne na zamestnávanie fyzickej osoby v obdobnom pracovnom vzťahu. Legislatívny odkaz pri vymedzení obdobných pracovných vzťahoch poukazuje na vzťahy založené napríklad podľa § 226 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov, zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

⁸ K definícii zamestnávateľa na účely zákona o službách zamestnanosti pozri plné znenie § 3 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti.

⁹ Podľa § 7 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľom právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Aj keď je výpočet obdobných pracovných vzťahov v tomto legislatívnom odkaze demonštratívny, domnievame sa, že zákonodarca nemal vôbec v úmysle medzi tieto pracovné vzťahy zahrnúť aj pracovnoprávne vzťahy založené niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Nie je zmyslom služieb zamestnanosti tieto cieľiť na zamestnancov v krátkodobých, neistých pracovnoprávných vzťahoch, akými sú pracovné vzťahy založené dohodami a takisto, ak zákon o službách zamestnanosti pracuje s konceptom pracovných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, tak tieto výslovne pomenúva.¹⁰ Na základe uvedeného máme za to, že povinnosť uvádzať základnú zložku mzdy v pracovnej ponuke sa podľa platnej právnej úpravy nevzťahuje na inzerovanie takých pracovných ponúk, ktoré sú obsadzované na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Tomu argumentu môže prisvedčiť aj použitá formulácia, že predmetom uvádzania je základná zložka mzdy, t. j. nie odmena, ktorou je za výkon závislej práce odmeňovaný zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

V nadväznosti na použitú formuláciu (uviedenie základnej zložky mzdy) sa argumentuje aj v otázke uvádzania platov, ak ide o obsadzovanie pracovných pozícií vo verejnej správe a v štátnej službe.¹¹ Odborná literatúra v tomto smere zaujíma stanovisko, že neexistuje povinnosť uvádzať v pracovnej ponuke plat, keďže v prípade týchto zamestnancov sa postupuje podľa platových tabuliek zverejnených v právnych predpisoch.¹² Očakávaný plat si tak môže uchádzač vyhľadať na základe pracovného zaradenia, rokov praxe, dosiahnutého vzdelania a pod. v príslušnom právnom predpise. Domnievame sa, že predpokladom pre to je však minimálne určenie platovej triedy a jej oznámenie vo vyhlásenom výberovom konaní.

Na základe uvedeného máme za to, že opísaný stav *de lege lata* nezodpovedá v celom rozsahu článku 5 ods. 1 smernice o transparentnosti odmeňovania. Ide o otázku širokého vymedzenia osobnej pôsobnosti citovanej smernice.

¹⁰ Napríklad § 6 ods. 1 písm. b), § 6 ods. 2 písm. a) a c), § 34 ods. 5 písm. b) a pod. zákona o službách zamestnanosti.

¹¹ ŠVEC, M. Prvky algoritmickeho riadenia v tarifnom odmeňovaní zamestnancov a pridelovaní tarifných tried. In *Bratislavské právnické fórum 2023: technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia*. Bratislava : Právnická fakulta UK, 2023, s. 21. [online]. [cit. 2024-03-19]. Dostupné na internete: <https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2023/BPF_2023_pracovne_pravo.pdf>.

¹² ŠVEC, M. – TOMAN, J. et al. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2.* doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2023, s. 401.

Podľa článku 2 ods. 2 sa táto *smernica uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle platných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie*. Smernica o transparentnosti odmeňovania sa uplatňuje na všetkých pracovníkov v celej obsahovej šírke tohto pojmu tak, ako ho v jednotlivých rozhodnutiach definoval Súdny dvor Európskej únie.¹³ To znamená na zamestnávajúce na kratší pracovný čas, na určitú dobu, agentúrne zamestnávajúce, zamestnávajúce pracovníkov pôsobiacich na manažérskych pozíciách v pracovnoprávnom vzťahu a pod. Rovnako tak sa smernica vzťahuje aj na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Smernica sa bez rozdielu uplatňuje na zamestnávateľov v súkromnom, ako aj vo verejnom sektore. Vzhľadom na takto definovaný rozsah pôsobnosti si bude transpozícia smernice o transparentnosti odmeňovania vyžadovať úpravu zákona o službách zamestnanosti. Minimálne v tom rozsahu, aby sa povinnosť uverejniť základnú zložku mzdy, resp. v tomto prípade odmenu, týkala aj situácií, keď je uverejnená ponuka zamestnania s výsostným zmluvným pokrytím niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Alternatívne, je možné ciele smernice uvedené v článku 5 ods. 2 splniť uložením povinnosti poskytovať informáciu o nástupnej odmene aj iným spôsobom, nielen uverejnením v ponuke zamestnania. Napríklad až v pozvánke na pohovor či priamo pred osobným pracovným pohovorom alebo inak pred uzavretím pracovnej zmluvy takým spôsobom, aby sa zabezpečilo informované a transparentné rokovanie o odmeňovaní.¹⁴ Osobne však takéto riešenia nepovažujeme za vhodné, pretože budú veľmi náročné na externú kontrolu.

4 Mechanizmus presadzovania

Nerešpektovanie povinnosti uvádzať v ponukách zamestnania základnú zložku mzdy podľa § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti je v podmienkach Slovenskej republiky sankcionované. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny môžu zamestnávateľovi za porušenie povinnosti podľa zákona o službách zamestnanosti, vrátane nedodržania

¹³ Pozri bod 18 smernice o transparentom odmeňovaní a rozsudky Súdneho dvora Európskej únie citované v poznámke pod čiarou č. 5.

¹⁴ NOVODOMCOVÁ, M. – VLČEKOVÁ, Z. *Právna analýza inštitútu rovného odmeňovania*. Bratislava : Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. 2023, s. 48 [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné na internete: <<https://www.snsfp.sk/wp-content/uploads/Pravna-analyza-institutu-rovneho-odmenovania.pdf>>.

povinnosti uviesť základnú zložku mzdy v ponuke zamestnania, uložiť pokutu až do 33 193,91 eur [pozri § 68a ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti]. Spodná hranica pokuty nie je stanovená, preto sa pri jej ukladaní bude prihliadať na závažnosť zistených nedostatkov a závažnosť ich následkov, tiež na opakované zistenie toho istého nedostatku. Pokutu možno uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď sa ústredie, resp. úrad dozvedeli o porušení týchto povinností, najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď došlo k porušeniu.

Pokutu možno uložiť aj za porušenie § 41 ods. 10 Zákonníka práce. Ukladanie pokút za porušenie pracovnoprávných predpisov patrí do gescie inšpekcie práce podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

5 Záver

Smernica o transparentnosti odmeňovania ako jedno z opatrení na podporu transparentnosti zavádza povinnosť zverejňovať v pracovnej inzercii nástupnú odmenu. Slovenskí zamestnávateľia už majú zákonnú povinnosť zverejňovať v pracovných ponukách základnú zložku mzdy. Pred účinnosťou tejto právnej úpravy nebolo zvykom uvádzať v pracovných ponukách informáciu o výške mzdy. Pracovné ponuky zvyčajne obsahovali len neurčité oznámenia ako *mzda/ plat dohodou, dobré platové podmienky, vynikajúce mzdové ohodnotenie* a pod. Zamestnávateľia neraz kalkulovali s tým, že si po vypočítaní predstáv uchádzačov o výške svojho ohodnotenia vyberú takého, ktorý bude ochotný pracovať za najmenej. Aj keď sa povinnosť zverejňovania základnej zložky mzdy nestretla len s pozitívnym ohlasom, postupne si prax túto povinnosť osvojila a rešpektuje ju. Domnievame sa však, že v dôsledku transponovania smernice o odmeňovaní bude musieť Slovenská republika zabezpečiť určité úpravy tejto povinnosti. Žiada sa rozšírenie povinnosti zverejňovať v pracovných ponukách odmenu, nielen základnú zložku mzdy, vo všetkých pracovnoprávných vzťahoch, t. j. nielen pri obsadzovaní miest v pracovnom pomere, ale aj na základe právnych vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Podakovanie

Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „*Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR*“.

Literatúra

1. DOLOBÁČ, M. Právo na odmenu za vykonanú prácu : 24. kapitola. In *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 413-440. ISBN 978-80-89710-48-5
2. MURA, L. – GONTKOVIČOVÁ, E. – DULOVÁ SPIŠAKOVÁ, E.– HAJDUOVÁ, Z. Position of Employee Benefits in Remuneration Structure. In *Transformations in Business & Economics*, 2019, roč. 18, č. 2, s. 156-173. ISSN 2538-872X (Online)
3. NOVODOMCOVÁ, M. – VLČEKOVÁ, Z. *Právna analýza inštitútu rovného odmeňovania*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. 2023, 62 s. ISBN 978-80-99917-91-1. [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné na internete: <<https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Pravna-analyza-institutu-rovneho-odmenovania.pdf>>.
4. ŠVEC, M. Prvky algoritmického riadenia v tarifnom odmeňovaní zamestnancov a pridelovaní tarifných tried. In *Bratislavské právnické fórum 2023: technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia*. Bratislava : Právnická fakulta UK, 2023, s. 18-25. [online]. [cit. 2024-03-19]. Dostupné na internete: <https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2023/BPF_2023_pracovne_pravo_.pdf>.
5. ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. Pojem odmeny v zmysle čl. 157 ZFEÚ a diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie. In *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2015, roč. 3, č. 2, s. 61-69 ISSN1339-3995, [online]. [cit. 2024-03-18]. Dostupné na internete: <http://sic.pravo.upjs.sk/files/6_svec_olsovska_-_pojem_odmeny_v_zmysle_cl_157_.pdf>.
6. ŠVEC, M. – TOMAN, J. et al. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. 2.* doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2023. 1401 s. ISBN 978-80-571-0584-8

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD.
jana.zulova@upjs.sk

SLOVENSKÝ ÚSTUP OD SILNEJ PRACOVNOPRÁVNEJ OCHRANY ZAMESTNANCOV AKO DÔSLEDOK PANDÉMIE A TRANSPOZÍCIE EURÓPSKÝCH SMERNÍC

SLOVAK RETREAT FROM STRONG LABOUR LAW PROTECTION OF EMPLOYEES AS A CONSEQUENCE OF THE PANDEMIC AND THE TRANSPOSITION OF EUROPEAN DIRECTIVES

MAREK ŠVEC

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta

Abstrakt: Vedecký článok sa zaoberá výraznejším ústupom slovenskej pracovnoprávnej úpravy od silnej pracovnoprávnej ochrany zamestnancov ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, ktorá tvorila donedávna pomerne výraznú bariéru pred globalizačnými a unifikačnými vplyvmi zamestnávateľov. Možno identifikovať tri základné vplyvy nedávnych „reformných“ zásahov slovenského zákonodarcu do oblasti právnej úpravy individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ktoré majú na jednej strane svoj pôvod v transpozícii európskych smerníc z oblasti pracovného práva, súčasne však zohľadňujú liberálnejší náhľad politickej orientácie na problematiku obsahu pracovnoprávných vzťahov odklonom od rigidnej ochrany zamestnancov a rovnako používajú doktrínu „vyššej flexibility“ práce zamestnancov ako lieku na liečbu následkov spôsobených negatívnym vývojom hospodárstva po skončení pandémie COVID-19. Dôraz na participáciu a ingerenciu zamestnanca alebo zástupcov zamestnancov pri kreovaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov alebo pri prijímaní kľúčových rozhodnutí zamestnávateľa o organizácii pracovného procesu je nahrádzaný možnosťou zamestnávateľa postupovať jednostranne v dôsledku postačujúceho plnenia rôznych nových informačných povinností voči zamestnancovi. Obdobne však slovenský zákonodarcu využil možnosť skončenej pandémie na prijatie tzv. prechodných ustanovení, ktoré výrazne zvyšujú flexibilitu možnosti zamestnávateľa pri rozvrhovaní pracovného času zamestnancov alebo dovolenky skracovaním rôznych lehôt na ich oznámenie zamestnancovi,

čím vytvoril pre zamestnávateľov možnosť v absolútnej miere obísť ustanovenia o výkone práce nadčas alebo prekážkach v práci na strane zamestnávateľa formou zmenu rozvrhu práce. Zamestnanec sa tak stal absolútne flexibilným vo vzťahu k oznámeniu rozvrhu pracovného času a zamestnávateľ pánom dispozície s jeho pracovnou silou za rovnakých mzdových podmienok ako pred uvedenou zmenou. Vedecký príspevok sa tak snaží poukázať na odstraňovanie „ochranárskych“ rámcov, ktoré si slovenské pracovné právo zachovalo ako určité rezíduum zo socialistickej minulosti a určité vyjadrenie pozitívneho vplyvu socialistického pracovnoprávneho zákonodarstva na ochranu zamestnanca. Posledné reformy pracovnoprávneho zákonodarstva však idú navzdory tejto historickoprávnej tradície a pri zohľadnení mzdovej úrovne v Slovenskej republike v porovnaní s drvivou väčšinou iných členských štátov Európskej únie vytvárajú nie príliš sľubnú úroveň pracovnoprávnej ochrany *pro futuro* pre slovenských zamestnancov.

Kľúčové slová: pracovnoprávna ochrana zamestnanca, transparentnosť a predvídateľnosť pracovných a mzdových podmienok, zástupcovia zamestnancov, flexibilita a prekérnosť práce

Abstract: This scientific paper delves into the notable shift in Slovak labor law, which has departed from its historically strong emphasis on safeguarding the rights of employees, traditionally seen as the weaker party in labor relations. Until recently, this emphasis served as a substantial barrier against the globalizing and standardizing influences of employers. The paper identifies two key factors driving recent legislative “reforms” in Slovakia’s labor regulation. These changes are rooted in the transposition of European labor law directives while also embracing a more liberal political perspective regarding the nature of labor relations. This shift involves moving away from rigid employee protection and adopting the concept of “increased flexibility” in employee work as a remedy for addressing the post-COVID-19 economic challenges. The previous emphasis on employee or employee representative involvement in defining working conditions, wages, and important employer decisions regarding work organization has shifted. This shift allows employers to act unilaterally, contingent on fulfilling new information obligations towards employees. Likewise, the Slovak legislator capitalized on the pandemic’s end by introducing transitional provisions that considerably increase the employer’s flexibility in scheduling employee working hours and leaves. These provisions achieve this by reducing notification deadlines to employees, thereby enabling employers to bypass overtime rules and challenges associated with altering work schedules. Consequently, employees have now achieved complete flexibility when it comes to notifying their work schedules, while employers have assumed full control over their workforce under

the same wage conditions as before this change. The scientific paper hereunder seeks to highlight the removal of “protective” frameworks that Slovak labor law had preserved, serving as remnants from the socialist era and representing a manifestation of the positive impact of socialist labor legislation on employee protection. However, the recent labor law reforms run counter to this historical legal tradition. Taking into account the wage levels in the Slovak Republic compared to the majority of other European Union member states, these reforms establish an unsettling level of labor law protection *pro futuro* of Slovak employees.

Keywords: labor protection of the employee, transparency and predictability of working and wage conditions, employee representatives, flexibility and precariousness of work

1 Úvod

Pokiaľ sa obdobie posledných 30 rokov označovalo za relatívne pokojné vo vzťahu k zásadnejším zmenám pracovnoprávnej úpravy, posledné tri roky možno označiť za historickú revolúciu. Nielen legislatívne zmeny vynútené pandémiou COVID-19, ale aj nevyhnutná potreba transpozície európskych smerníc vyústili do niekoľkých noviel základného pracovnoprávneho predpisu v Slovenskej republike (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ďalej aj ako „ZP“), z ktorých za najzásadnejšiu možno označiť tú s účinnosťou od 1. 11. 2022. Mierne marketingovo by sme ju mohli označiť za revolúciu v nastavení individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, pretože do značnej miery „búra“ zažitých princípov praktickej realizácie individuálnych pracovnoprávnych vzťahov v slovenskom pracovnoprávnom prostredí a ponúka v mnohých prípadoch novú realitu jednostrannej realizácie procesnoprávnych úkonov na úkor participácie zamestnanca alebo zástupcov zamestnancov pri určovaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov alebo podmienok zamestnávania. Prísne prakticky a z pohľadu zamestnancov ju možno označiť skôr za negatívnu v porovnaní so stavom ingerencie zamestnancov alebo ich zástupcov do rozhodovania zamestnávateľa alebo obsahu pracovnoprávneho vzťahu.

Objektívne vzaté, novela ZP s účinnosťou od 1. 11. 2022¹ je do značnej miery vnímaná aj z pohľadu zamestnancov a zástupcov zamestnancov ambivalentne (zástupcovia zamestnávateľských zväzov ju skôr vnímajú pozitívne). Na jednej strane prináša viaceré pozitívne prvky v podobe napríklad prijatia

¹ Zákon č. 350/2022 Z. z. zo 4. októbra 2022, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

nového § 230b ZP², ktorý po prvýkrát v histórii pracovnoprávnej úpravy vymedzuje právo na komunikáciu odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa ako zákonný obligatórny nárok, či možnosti podania žaloby na neplatné skončenie pracovného pomeru³ osobou, ktorá je dočasne pracovne neschopná podľa § 77 a nasl. ZP⁴ a má tak objektívne znemožnené reagovať na prípadné jednostranné konanie zamestnávateľa v podobe skončenia pracovného pomeru.⁵ Na druhej strane predovšetkým vo vzťahu k obsahu pracovnej zmluvy, či vôbec možnosti zamestnanca dohadovať si pracovné a mzdové podmienky podľa § 43 ZP, prináša zmeny, ktorých praktické dosahy budú mať skôr negatívny charakter nielen na samotných zamestnancov, ale aj na výkon kompetencií zástupcov zamest-

² Ustanovenie § 230b ZP znie: „(1) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webových sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,

b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca, c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,

d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

(2) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.“

³ OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M. *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2023, s. 78.

⁴ Ustanovenie § 77 ZP znie: „Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoved'ou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochranného doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoved'ou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochranného doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochranného doby.“

⁵ ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. Prerokovanie skončenia pracovného pomeru a jeho pracovnoprávne následky. In *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2013, roč. 4, č. 11, s. 16-20.

nancov. Musíme si totiž uvedomiť, že požiadavka na transpozíciu európskych smerníc (smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii; smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa ruší smernica Rady 2010/18/EÚ) je premietnutá do úplne inej úrovne pracovnoprávných vzťahov v porovnaní s mnohými ostatnými európskymi pracovnoprávnymi úpravami. Ak zohľadníme skutočnosť, že moderná slovenská pracovnoprávna úprava determinovaná ZP z roku 2001⁶ nadviazala v rámci mnohých pracovnoprávných inštitútov na socialistickú právnu úpravu v ZP z roku 1965⁷, predovšetkým v oblasti vysokej miery participácie zamestnanca a zástupcov zamestnancov pri určovaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, tak potom prezentovaná premisa transparentných a spravodlivých pracovných podmienok zohľadnená síce v mnohých nových informačných povinnostiach zamestnávateľa je krok k zníženiu miery tejto participácie v zmysle ďalej uvedeného výkladu ako zlepšenie súčasného status quo v oblasti individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Skôr spomínaná transponovaná smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach (2019/1152) a smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy sú založené na absolútne odlišnom princípe kreovania obsahu pracovnoprávných vzťahov v slovenskej pracovnoprávnej úprave (rovnako však napr. aj v Českej republike a v Poľsku). Nepreferuje sa totiž princíp dojednávania základného určeného rozsahu pracovných podmienok zamestnancov so silnou ingerenciou zamestnanca, ale prichádza k postupnému redukovaniu jeho negociačnej možnosti v prospech informačných povinností zamestnávateľa posilňovaním jeho procesnoprávných oprávnení (porovnaj napr. revidované ustanovenie § 43 a 44 ZP, novo koncipované ustanovenie § 44a, § 47a, § 49a⁸ a pod.⁹).

Postupná transpozícia európskych smerníc už v súčasnosti ako dôsledok transpozície smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach spôsobila razantný zásah do záujmu subjektov dojednávateľ doterajší obsah pracovnoprávných kontraktov v prospech plnenia obvyčajnej informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom v rámci novelizovaných ustanovení § 43 ZP a nasl. (plnenie novej informačnej povinnosti obsahnutej v § 47a ZP, ak

⁶ Moderný Zákonník práce ako základný pracovnoprávny predpis bol prijatý až v roku 2001 (2.7.2001) s účinnosťou od 1. 4. 2002, t. j. 8 rokov po vzniku samostatnej Slovenskej republiky a kombinoval európsku úroveň nastavenia pracovnoprávných vzťahov s ponechaním si veľmi vysokej participácie zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, vrátane kreovania obsahu pracovnej zmluvy.

⁷ Pôvodný socialistický Zákonník práce č. 65/1965 Zb. s účinnosťou do 30. 3. 2002.

⁸ Predmetné ustanovenia budú predmetom neskoršieho výkladu vrátane uvedenia ich znenia.

⁹ BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint dva, 2019, s. 88.

zamestnávateľ vecný obsah tejto písomnej informácie už nepremietol do zmluvného obsahu pracovnej zmluvy ako súčasť zmluvnej voľnosti).

Ak by sme zohľadnili aj návrh pripravovanej smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy [(COM(2021) 0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)], ktorá v článku 3 bod 2¹⁰ a článku 4 prináša ešte výraznejšie presadzovanie právnych fikcií ako spôsobu určovania pracovnoprávneho vzťahu medzi fyzickou osobou a digitálnou platformou bez ohľadu na to, ako sa tento vzťah klasifikuje v akýchkoľvek zmluvných dojednaniach, na ktorých sa mohli zúčastnené strany medzi sebou dohodnúť, zhorší sa situácia ešte výraznejšie. V tomto ohľade sa tak prípadnou transpozíciou smernice, ak by sa udiala v rovnakom modeli ako právna fikcia dočasného pridelenia pri porušení podmienok dočasného pridelenia podľa § 58 ods. 6 a ods. 7 ZP¹¹, ešte výraznejšie potlačí princíp slobodného výberu zamestnancov podľa článku 2 Základných zásad ZP¹². To, na čo sa snažíme pouká-

¹⁰ Článok 3 bod 2 smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy znie: „Určenie existencie pracovnoprávneho vzťahu sa riadi predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce, pričom sa zohľadňuje používanie algoritmov pri organizácii práce pre platformy bez ohľadu na to, ako sa tento vzťah klasifikuje v akýchkoľvek zmluvných dojednaniach, na ktorých sa mohli zúčastnené strany medzi sebou dohodnúť. Ak sa na základe skutočností určí, že pracovnoprávny vzťah existuje, v súlade s vnútroštátnymi právnymi systémami sa jasne identifikuje strana, ktorá preberá povinnosti zamestnávateľa.“

¹¹ Ustanovenie § 58 ods. 6 a ods. 7 ZP znie: „(6) Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia, a ak ide o dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. b) alebo c), pred uplynutím štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa nevzťahujú na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a). (7) Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s odsekom 6 prvou vetou alebo druhou vetou, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku; pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou podľa odseku 5.“

¹² Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

zať, je skutočnosť, že plasticnosť zásady zmluvnej slobody (alebo autonómie vôle v širšom poňatí súkromnoprávnej zásady) sa začína zásadne meniť. Skôr uvedené výklady vychádzali často z novej premisy o existencii kogentných ustanovení, ktoré majú zabezpečiť vyrovnanie faktickej i právnej nerovnováhy subjektov pracovnoprávných vzťahov a zohľadňovať pracovnoprávnú ochranu zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu. Progresívny vývoj pracovnoprávnej úpravy na národnej i európskej úrovni však tento zaužívaný mechanizmus deštruuje nielen na strane zamestnanca, ale aj na strane zamestnávateľa. Do súčasnosti akceptovaná kontraktačná spôsobilosť zamestnávateľa napríklad vo vzťahu k výberu zmluvného partnera bude limitovaná vznikom nových právnych fikcií, ktoré budú potenciálne spôsobovať problém právnej fikcie pracovnoprávných vzťahov namiesto uzatvorených obchodnoprávných alebo občianskoprávných zmluvných vzťahov na zabezpečenie určitej činnosti.

2 Prechodné ustanovenia Zákonníka práce ako základ flexibility zamestnávateľa

Príkladom novelizácie pracovnoprávnej legislatívy s dobrým úmyslom, ktorá sa však neskôr ukáže ako negatívny fenomén trhu práce a v neprospech zamestnancov, sa stalo prijatie nového ustanovenia § 250b ZP¹³ s názvom „*Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu*“ s účinnosťou od 4. apríla 2020, pričom cieľom novely ZP¹⁴ mala byť

¹³ Ustanovenie § 250b ZP znie: „*OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU*
§ 250b

(1) *V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9.*

(2) *Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,*

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) *Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.*

(4) *Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.“*

¹⁴ Zákon č. 66/2020 Z. z, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony.

reakcia na nepredvídateľnú situáciu zasahujúcu do výrobného alebo pracovného procesu u zamestnávateľov v dôsledku epidémie COVID-19. Slovenský zákonodarca pripravil viaceré zásadné zmeny predovšetkým v oblasti rozvrhovania pracovného času alebo dovolenky spôsobom, že skrátil všetky zákonné lehoty spôsobom, aby vedel zamestnávateľ flexibilne meniť rozvrhnutie pracovného času zamestnancov bez potreby získania ich súhlasu.

Za dve najdôležitejšie zmeny pritom možno označiť skrátenie lehoty pri určovaní rozvrhu pracovných zmien zamestnancov a oznamovanie o čerpaní dovolenky zamestnancami. Ustanovenie § 250b ods. 3 ZP má prednosť pred § 90 ods. 9 ZP („Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.“) a v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas 2 mesiacov po ich odvolaní ho nahrádza. Zákonodarca v tomto ustanovení mal pôvodne úmysel reagovať na skutočnosť, že k zastavovaniu a obmedzovaniu činnosti zamestnávateľa často dochádza zo dňa na deň. Napríklad cez víkend dôjde k rozhodnutiu o obmedzení (zákaze) činnosti určitej skupiny prevádzok alebo sa, naopak, rozhodne o zrušení obmedzení, príp. sa zmení možnosť organizácie činnosti takejto prevádzky z hľadiska dní – napríklad povinné zatvorenie maloobchodných prevádzok v nedeľu. V prípade bežnej situácie je zjavné, že z dôvodu ochrany zamestnanca zamestnávateľ musí plánovať organizáciu pracovného času v určitom dlhšom časovom období. V tomto prípade je však problém v tom, že na rozhodovanie zamestnávateľa vplývajú aj ďalšie faktory. Napríklad zamestnávateľ použije nástroje ako prekážku v práci, čerpanie dovolenky, konto pracovného času, úpravy rozvrhu a pod. V tomto ohľade má „naplánovaný“ určitý týždeň. Z rozhodnutia orgánu dôjde k povoleniu určitej činnosti v sobotu s účinkom od pondelka. Ak má zamestnanec naplánovanú dovolenku – jej „odplánovanie“ musí byť so súhlasom zamestnávateľa (v praxi, keďže využiteľnosť dovolenky je sporná v čase krízy, zamestnanec pravdepodobne bude súhlasiť s výkonom práce a nastúpi do práce v pondelok). V prípade prekážky v práci, ak je zostavený rozvrh pracovných zmien (hoci fiktívny – pretože reálne sa nepracuje), ZP neustanovuje, aký čas vopred sa zamestnancom musí oznamovať výkon práce – *de facto* ak prekážka v práci odpadne, zamestnanec musí prísť vykonávať prácu, pretože mal predpokladať, že taká situácia by mohla nastať. Ak však zamestnávateľ upravil organizáciu pracovného času (napr. odplánoval zmeny, aby ušetril časť fondu pracovného času do budúcnosti, a teda nemá zamestnancov na prekážke v práci), nemôže určiť výkon práce (s výnimkou práce nadčas) skôr než 7 dní vopred. Novela ZP ustanovuje, že to môže byť 2 dni vopred, pričom sa so zamestnancom môže dohodnúť aj na kratšej dobe.

V § 250b ods. 4 ZP sa upravil jeden aspekt dovolenky – určovanie čerpania dovolenky vopred. Jeden z najčastejších praktických poznatkov z krízy je

skutočnosť, že zamestnávateľa pristupovali k určovaniu čerpania dovoleniek zamestnancov (často bez dodržania pravidla 14 dní vopred). Na jednej strane možno takýto postup zamestnávateľa považovať za nesprávny, na druhej strane má v čase krízy význam riešiť aj niektoré aspekty organizácie čerpania dovolenky. V § 250b ods. 4 ZP sa teda rieši oznamovanie čerpania dovolenky vopred. Je nevyhnutné uviesť, že ak ide o situáciu, keď zamestnávateľ z dôvodov, ktoré zaťažujú jeho stranu, nemôže zamestnancom pridelovať prácu, ZP ustanovuje riešenie (prikázaný spôsob riešenia), a to je prekážka v práci na strane zamestnávateľa (ktorá je zamestnávateľom platená). Z tohto hľadiska nahradiť prekážku v práci na strane zamestnávateľa dovolenkou je postup, ktorý za bežnej situácie vyvoláva otázky ohľadom súladu postupu zamestnávateľa so zákonom. Na túto situáciu zamestnávateľ v praxi nahliada aj ekonomicky (dovolenka sa prepláca náhradou mzdy vo výške 100 % priemerného zárobku zamestnanca a prekážka vo výške 80 % či 60 % priemerného zárobku zamestnanca v závislosti od prekážky v práci na strane zamestnávateľa). Zamestnávateľa si však uvedomovali, že nárok zamestnanca na dovolenku za kalendárny rok, bol paušálnym nákladom zamestnávateľov a dovolenku by zamestnancom museli aj tak poskytnúť v príslušnom kalendárnom roku, inak by sa dopustili porušenia ZP. Výsledkom uplatnenia uvedeného prechodného ustanovenia však bola flexibilita, keď zamestnávateľa na jednej strane nariadili zamestnancom dovolenku na dni, kedy by im aj tak nevedeli prideliť prácu a mala sa uplatniť prekážka v práci na strane zamestnávateľa, na druhej strane, dovolenku ešte pred jej čerpaním vedeli primerane zmeniť, ak sa im práca náhle objavila. Zamestnanci si tak neboli schopní jej trávenie v žiadnom ohľade naplánovať, pretože skrátenie lehôt na jej oznámenie, keďže o čerpaní dovolenky rozhoduje zamestnávateľ, nevedeli v žiadnom ohľade ovplyvniť (zákonná požiadavka, že zamestnávateľ má pri jej nariadení zamestnancom prihliadnuť na ich oprávnené záujmy, bola len formalitou a v zásade sa nedodržiava). Hoci zamestnávateľ podľa § 111 ods. 1 ZP prijíma plán dovoleniek po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, jeho záväznosť v aplikačnej praxi je skôr otázna a predstavuje skôr formalitu ako záväzný rozvrh dovoleniek zamestnancov¹⁵.

Bez ohľadu na skôr opisované zmeny, ale tieto zmeny pracovnoprávnej úpravy spôsobili dva základné problémy, ktoré sú aktuálne predmetom širokej odbornej a politickej diskusie vzhľadom na ich ďalekosiahly dopad na pracovné prostredie zamestnancov. Prvý problém spočíva v samotnej formulácii predmetného ustanovenia, ktorého interpretáciu však nikto pri jeho prijímaní nepredpokladal. Predmetné ustanovenie § 250b ZP totiž predpokladá svoje uplatnenie v čase tzv.

¹⁵ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, s. 678.

mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, čo sú tri základné pojmy vychádzajúce z osobitných právnych predpisov.¹⁶ V súvislosti s pandémiou COVID-19, v rámci ktorej bolo uplatnenie predmetného ustanovenia určené, však prišlo následne k opätovnému vyhlasovaniu ďalších mimoriadnych situácií v súvislosti s vojenským konfliktom na Ukrajine a potreby riešenia vysokého počtu utečencov. Následne preto prišlo ku kontinuálnemu predĺženiu platnosti uvedených ustanovení na neurčité obdobie trvania mimoriadnej situácie, ktorú vyhlasuje vláda Slovenskej republiky podľa svojho rozhodnutia. Problémom ustanovenia však je skutočnosť, že sa neviaže na žiadne objektívne alebo subjektívne podmienky u daného zamestnávateľa, ktorý by mohol byť potenciálne alebo reálne dotknutý faktickým stavom, pre ktorý bola vyhlásená napríklad mimoriadna situácia, a napriek tejto skutočnosti sa u neho uplatňuje predmetné ustanovenie so zníženou pracovnoprávnou ochranou zamestnancov. Napriek existencii mimoriadnej situácie tak drvivá väčšina zamestnávateľov bez akejkoľvek väzby (teda vplyvu na ich výrobný alebo pracovný proces) používa skrátené možnosti lehôt alebo ďalšie výnimky plynúce z tohto predmetného prechodného ustanovenia a flexibilne nakladá s pracovnou silou zamestnancov podľa svojho vlastného uváženia. Zamestnanci nemajú v zásade žiadnu možnosť domáhať sa štandardného uplatnenia svojich práv tak, ako ich uvádza ZP vo svojich ustanoveniach, pričom nedokážu ani predvídať, v akom časovom horizonte sa vôbec mimoriadna situácia odvolá. Situácia je o to zložitejšia, že sa takýmto spôsobom obchádza zákonné znenie ustanovení, ktoré prijal slovenský zákonodarca ako nastavenie obsahu individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a uplatňuje sa výnimka, o ktorej rozhoduje vláda Slovenskej republiky podľa svojho uváženia a politickej orientácie. Opakovane sa totiž ozývajú výzvy na zrušenie mimoriadnej situácie v súvislosti s pandémiou COVID-19¹⁷ vyhlásenej 12. marca 2020, keďže epidemiologická

¹⁶ Mimoriadnou situáciou rozumieme obdobie ohrozenia alebo obdobie pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti na život, zdravie alebo majetok, ktorá je vyhlásená podľa tohto zákona; počas nej sa vykonávajú opatrenia na záchranu života, zdravia alebo majetku, na znižovanie rizík ohrozenia alebo činnosti nevyhnutné na zamedzenie šírenia a pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti. Výnimočný stav vyhlasuje prezident len za podmienky, že došlo alebo bezprostredne hrozí, že dôjde k teroristickému útoku, k rozsiahlym pouličným nepokojom spojeným s útokmi na orgány verejnej moci, drancovaním obchodov a skladov alebo s inými hromadnými útokmi na majetok alebo dôjde k inému hromadnému násilnému protiprávnemu konaniu, ktoré svojím rozsahom alebo následkami podstatne ohrozuje alebo narušuje verejný poriadok a bezpečnosť štátu, ak ho nemožno odvrátiť činnosťou orgánov verejnej moci a ak je znemožnené účinné použitie zákonných prostriedkov. Núdzový stav sa vyhlasuje za podmienky, že došlo alebo bezprostredne hrozí, že dôjde k ohrozeniu života a zdravia osôb, a to aj v príčinnej súvislosti so vznikom pandémie, k ohrozeniu životného prostredia alebo k ohrozeniu značných majetkových hodnôt v dôsledku živelných pohromy, katastrofy, priemyselnej, dopravnej alebo inej prevádzkovej havárie.

¹⁷ FEDOROVÁ, K. *Medicinske právo*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021, s. 34.

situácia v Slovenskej republike je v štandardnom stave (nie je objektívny dôvod na jej pretrvávanie, pričom vláda Slovenskej republiky takéto odvolanie mimoriadnej situácie odmietla) alebo na odvolanie mimoriadnej situácie v súvislosti s vojnovým konfliktom na Ukrajine vyhlásenej 26. 2. 2022, keďže priamo nezasahuje do výrobného alebo pracovného procesu v slovenskom hospodárstve a nemá preto žiadny relevantný vplyv na uplatňovanie zníženej pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Paradoxne táto situácia vyznieva aj pri zohľadnení postupu slovenských štátnych orgánov, ktoré v posledných mesiacoch odvolávajú všetky mimoriadne opatrenia, ktoré boli zavedené v súvislosti s pandemiou COVID-19 alebo vojnou na Ukrajine (zrušenie karanténnych opatrení, zrušenie bezplatného cestovania po Slovenskej republike pre ukrajinských odídencom, zrušenie vyplácania štátnych podporných dávok pre ukrajinských odídencom a pod). Napriek týmto skutočnostiam však vláda Slovenskej republiky (možno sa domnievať, že aj pod vplyvom zamestnávateľských zväzov) mimoriadne situácie zrušiť odmieta.

Druhý, omnoho výraznejší problém, s priamym vplyvom na oprávnené pracovnoprávne nároky zamestnancov však spočíva v absolútnej miere eliminácie možnosti vzniku tzv. výkonu práce nadčas alebo prekážky v práci na strane zamestnávateľa v prípade, ak zamestnávateľ má väčšiu potrebu práce, ako zodpovedá štandardnému rozvrhu pracovných zmien zamestnancov alebo nevie prácu zamestnancom prideliť vôbec. Slovenský ZP totiž v ustanovení § 121 ZP¹⁸ priznáva zamestnancom právo na mzdové zvýhodnenie za každú hodinu výkonu práce nadčas vo výške 25 % ich priemerného zárobku k ich hodinovej dennej mzde a v prípade, že zamestnávateľ nevie zamestnancom prideliť prácu, uplatní sa tzv. prekážka v práci na strane zamestnávateľa a podľa § 142 ZP¹⁹ za

¹⁸ Ustanovenie § 121 ods. 1 ZP znie: „Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.“

¹⁹ Ustanovenie § 142 ZP znie: „§ 142 Prekážky na strane zamestnávateľa
(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.
(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.“

každú hodinu takejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa patrí zamestnancom v závislosti od druhu tejto prekážky náhrady mzdy v sume od 50 % až do 100 % ich priemerného zárobku. Zamestnávateľa totiž dokázu týmto „zvýšeným nákladom“ včas predísť s ohľadom na skrátenú lehotu rozvrhovania pracovného času a ak by mal „hroziť“ vznik nadčasu alebo prekážky v práci na strane zamestnávateľa, postačuje im zmeniť rozvrh pracovných zmien dva kalendárne dni vopred (namiesto 7 kalendárnych dní) a zamestnancom buď rozvrhnú väčší alebo menší počet pracovných zmien (v rámci slovenského ZP sa totiž pracovný čas rozvrhuje v priemere v rámci určitého referenčného obdobia napr. 4 – 12 kalendárnych mesiacov). V tomto ohľade tak v prípade väčšej alebo menšej potreby práce zamestnancom rozvrhnú taký počet pracovných zmien, aký potrebujú a následne túto väčšiu alebo menšiu potrebu práce kompenzujú v nasledujúcich kalendárnych mesiacoch, kde vyrovnávajú rozsah pracovných zmien a rozsah pracovného času do prípustného rozsahu podľa ZP alebo dohody so zamestnancami.

Výsledkom existencie uvedených prechodných ustanovení je tak priame zhoršenie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov a možno flexibilnej zmeny zo strany zamestnávateľa, keďže podobný model sa uplatňuje aj na rozvrhnutie čerpania dovolenky (v prípade dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka rovnako postačuje oznámenie zamestnancovi 2 dni vopred, pretože v Slovenskej republike disponuje celou dovolenkou zamestnanca zamestnávateľ a jej čerpanie mu len oznamuje).

3 Záver

Ak by sme mali hodnotiť nedávne zmeny v oblasti pracovnoprávnej úpravy v Slovenskej republike, možno sa odvolať na názov predloženého vedeckého príspevku a konštatovať, že zažívame ústup od tradičnej silnej pracovnoprávnej ochrany v Slovenskej republike. Výmenou za charakter týchto legislatívnych zmien je často deklarované získanie flexibility rozhodovania v obsahu pracovnoprávneho vzťahu predovšetkým zo strany zamestnávateľa a na úkor právnej a pracovnej istoty zamestnancov. Zmeny v úrovni participácií zamestnanca na obsahu pracovnoprávneho vzťahu či ďalšie uplatňovanie prechodných ustanovení pri rozvrhovaní pracovného času jednoznačne smerujú k zhoršovaniu úrovne nastavenia pracovných a mzdových podmienok zamestnancov tak, ako ich poznáme. A ani spomínané zavedenie inštitútu podpory v čase skrátenej práce na tomto hodnotení nič nezmení, keďže tento prostriedok je určený skôr pre zamestnávateľa ako pre zamestnancov, ak odhliadneme o deklaratórnych vyhlásení o udržaní pracovných miest (tento záväzok možno obísť dohodou o skončení

pracovného pomeru). Pre slovenských zamestnancov tak zásadne nesvitá na lepšie časy.

Spomínané negatívne vplyvy novelizácie ZP v režime individuálnych pracovnoprávných vzťahov však možno súčasne vnímať ako určitý ponúknutý priestor pre nárast efektivity zastupovania zamestnancov a uplatnenie participatívnych práv zamestnancov. Podmienky, v ktorých dochádza k zvýšeniu flexibility rozhodovania zamestnávateľa, sú súčasne výzvou pre činnosť odborových organizácií. Napríklad spomínaná podmienka ospravedlniteľnosti prístupu zamestnávateľa zo závažných prevádzkových dôvodov poskytuje zástupcom zamestnancov veľký priestor na uplatnenie ich vplyvu. Dôvody môžu byť vymedzené len po dohode so zástupcami zamestnancov. S ohľadom na právo zamestnanca sťažovať sa na postup zamestnávateľa (právo na sťažnosť) a povinnosť zamestnávateľa na sťažnosť odôvodnene odpovedať, resp. celú kauzu prerokovať aj so zástupcom zamestnancov, možno pri dôslednom uplatňovaní citovaného práva vidieť v novelizácii ZP aj priestor a podnet pre zvýšenie efektivity zastupovania záujmov zamestnancov a významu pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku.

Podakovanie

Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „*Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR*“.

Literatúra

1. BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint dva, 2019. 664 s. ISBN 978-80-89710-48-5
2. FEDOROVÁ, K. *Medicínske právo*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021. 136 s. ISBN 978-80-57103-61-5
3. OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M. *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2023. 163 s. ISBN 978-80-571-0596-1
4. ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. Prerokovanie skončenia pracovného pomeru a jeho pracovnoprávne následky. In *Právo a manažment v zdravotníctve*. 2013, roč. 4, č. 11, 2013, s. 16-20. ISSN 1338-2071
5. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023. 2776 s. ISBN 978-80-571-0584-8

6. ŽUĽOVÁ, J. *Výber zamestnancov: právne úskalia obsadzovania pracovných miest*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. 120 s. ISBN 978-80-571-0324-0

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.
marek.svec@umb.sk

NELEGÁLNE ALEBO PLATFORMOVÉ ZAMESTNÁVANIE?

ILLEGAL OR PLATFORM EMPLOYMENT?

PAVOL RAK

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Digitálne platformy predstavujú fenomén súčasnej doby a nastoľujú pre pracovné právo novú dilemu – ako sa postaviť k právnym vzťahom vznikajúcim pri výkone práce pre digitálne platformy. Pripravovaná smernica Európskej únie o práci pre platformy upravuje prezumpciu pracovnoprávneho vzťahu, obdobne ako je tomu v prípade právnej úpravy AB5 v Kalifornii. Podľa súčasného právneho stavu v Slovenskej republike je výkon závislej práce pre prevádzkovateľa platformy potrebné prekvalifikovať na pracovný pomer. Výkon práce pre digitálne platformy prostredníctvom flotilových spoločností navyše predstavuje riziko aj agentúrneho zamestnávania bez splnenia zákonných predpokladov.

Kľúčové slová: digitálne platformy, závislá práca, nelegálne zamestnávanie

Abstract: Digital platforms represent a phenomenon of the present time and pose a new dilemma for labour law – how to deal with legal relationships existing when performing work for digital platforms. The upcoming EU Platform Work Directive regulates the presumption of an employment relationship, similar to the AB5 legislation in California. According to the current legal status in Slovakia, the performance of dependent work for the platform operator needs to be reclassified as an employment relationship. The performance of work for digital platforms through fleet companies also poses the risk of agency employment without meeting the legal requirements.

Keywords: digital platforms, dependant work, illegal employment

1 Úvod

Digitalizácia pracovnoprávnych vzťahov sa prejavuje vo všetkých oblastiach spoločenského života. Pracovnoprávne vzťahy nie sú výnimkou z uvedeného konštatovania a sú dotknuté vedeckým pokrokom v tejto oblasti. Najčastejšie sa

digitalizácia prejavuje zmenami v rámci existujúcich foriem výkonu práce ako napríklad v podobe elektronických právnych úkonov alebo elektronickej formy komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Digitalizácia však prináša aj úplne nové formy výkonu práce a jednou z takýchto oblastí je výkon práce pre alebo prostredníctvom digitálnych platforiem. Tento príspevok si kladie za cieľ analyzovať pracovnoprávne aspekty práce fyzických osôb pre platformy a overiť hypotézu, že práca pre platformy môže napĺňať znaky závislej práce a prípadne i nelegálneho zamestnávania.

2 Závislá práca, nelegálne zamestnávanie

Na účely posúdenia právnej povahy práce pre digitálne platformy je potrebné zobrať do úvahy definíciu závislej práce a nelegálneho zamestnávania.

Závislá práca je upravená v ustanovení § 1 ods. 2 ZP, podľa ktorého je závislou prácou ľudská práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Zákonník práce teda výslovne upravuje definičné znaky, ktoré musia byť naplnené, aby určitá činnosť mohla a mala byť považovaná za závislú prácu. Pracovnoprávna úprava pojmu „závislá práca“ v pracovnom práve Slovenskej republiky by mala dôslednejšie ako doteraz vychádzať z Odporúčania č. 198 Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere z roku 2006 a nevyžadovať, aby bol zákonný pojem závislej práce viazaný na relatívne vysoký počet indikátorov.¹

Podľa českej právnej úpravy dokonca postačujú iba štyri znaky, resp. podľa Pichrta tri a pol znaku (osobný výkon práce, v mene zamestnávateľa, vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti a podľa pokynov zamestnávateľa, pričom posledné dva znaky v mnohých prípadoch a aspektoch „splývajú v jedno“).² Definičné znaky závislej práce sú plne aplikovateľné aj pre prácu vykonávanú pre alebo prostredníctvom digitálnej platformy. Závislou prácou môže byť výlučne práca vykonávaná fyzickou osobou, teda človekom. Práca zvierat, strojov alebo algoritmov či umelej inteligencie nebude spĺňať definíciu závislej práce, pokiaľ nebude súčasťou výkonu práce človeka. Z hľadiska závislej práce ako podstaty pracovného práva ide iba o pokračovanie neustálych konfliktov, čo ešte je

¹ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s. 116.

² PICHRT, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnych vyjednávani. Praktický komentár*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 12.

pracovnoprávny vzťah a čo už podnikanie.³ Definičným protipólom závislej práce je samostatná činnosť v podobe podnikania, resp. živnosti.⁴

Formy nelegálneho zamestnávania sú upravené v § 2 ods. 2 a ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Dve z týchto foriem nelegálneho zamestnávania sa prekrývajú s prípadmi nelegálnej práce, tretia spočíva v nesplnení administratívnej povinnosti zamestnávateľa prihlásiť zamestnanca do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti pred vznikom týchto poistení, najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca. Štvrtou formou nelegálneho zamestnávania je zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý vykonáva závislú prácu a ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore so zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov alebo v rozpore so zákonom č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Štátni príslušníci tretej krajiny potrebujú pre legálny výkon závislej práce na území Slovenskej republiky predovšetkým získať platný doklad o pobyte alebo iné oprávnenie na pobyt. V prostredí Európskej únie sa používa pojem nepriznaná alebo nedeklarovaná práca (undeclared work), ktorou sa rozumejú akékoľvek činnosti za odplatu, ktoré sú v súlade so zákonom, pokiaľ ide o ich povahu, ale nie sú oznámené verejným orgánom, s prihliadnutím na rozdiely v regulačných systémoch členských štátov. Nedeklarovaná práca je širším pojmom ako nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyskytuje sa v rozličných formách. Primárne nedeklarovanú prácu predstavuje tzv. neregistrovaná práca (unregistered employment), keď zamestnávanie prebieha bez oficiálneho oznámenia na príslušných úradoch v rozpore s právnymi predpismi. Zvyčajne nedochádza k uzavretiu pracovnej zmluvy ani riadnemu vyplácaniu odmeny. Neregistrovanú prácu možno zahrnúť pod pojem nelegálnej práce podľa slovenskej právnej úpravy. Druhou formou je tzv. čiastočne deklarovaná práca (under-declared employment), keď po formálnej stránke existuje medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovnoprávny vzťah, ale časť odmeny za výkon práce sa vypláca bez oficiálneho priznania tejto mzdy (tzv. obálková mzda).

³ PORUBAN, A. Medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou. In *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. 2019, č. 1, s. 105.

⁴ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Zväzok II. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023, s. 34.

Alternatívne zamestnávateľ a zamestnanec vykážu menší počet hodín, než bol skutočne odpracovaný zamestnancom a rozdiel je opäť zamestnancovi vyplácaný bez oficiálneho priznania tejto mzdy. Cieľom je obchádzanie povinnosti platiť daň z príjmu a odvody na sociálne poistenie resp. na zdravotné poistenie. Treťou formou je nedeklarovaná činnosť samostatne zárobkovo činnnej osoby (undeclared self-employment), spočívajúca v nepriznaní časti alebo celého príjmu s cieľom obchádzania povinnosti platiť daň z príjmu a odvody na sociálne poistenie resp. na zdravotné poistenie. Štvrtou formou je falošná samostatne zárobková činnosť, keď je faktický výkon závislej práce formálne a zmluvne označovaný ako podnikateľská činnosť (u nás známy aj ako švarc systém, pomenovaný podľa podnikateľa Miroslava Švarca, ktorý začiatkom deväťdesiatych rokov dvadsiateho storočia takýmto spôsobom „zamestnával“ živnostníkov).

Na úrovni Európskej únie je okrem boja proti nedeklarovanej práci opakovane proklamovaný záujem o bezpečné a adaptabilné zamestnanie, o flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam a záujem o podporu inovatívnych foriem práce. Taktiež treba podnecovať podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť. Tieto ciele sú napríklad vyjadrené v Kapitole II, článku 5 Európskeho piliera sociálnych práv, vyhláseného dňa 13. 12. 2017.⁵ Práve platformová práca predstavuje jednu z možných flexibilných foriem výkonu práce pre súčasnosť a budúcnosť.

3 Fungovanie platformového zamestnávania

Prevádzkovateľ platformy poskytuje služby svojim zákazníkom prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem. Profil osôb, ktoré fakticky vykonávajú práce spojené s poskytnutím služby digitálnej platformy, typy digitálnych pracovných platforiem, zúčastnených odvetví a vykonávaných činností sú extrémne rôznorodé a limitované iba faktickou možnosťou poskytovať danú službu na základe digitálnych objednávok.

Z hľadiska pracovného práva je významným faktorom, do akej miery digitálne pracovné platformy organizujú výkon práce, jej odmeňovanie a vzťah medzi zákazníkmi a osobami vykonávajúcimi prácu. Táto organizácia výkonu práce je v aplikačnej praxi uplatňovaná v rozličnej miere, no často je vykonávaná a riadená prostredníctvom algoritmov. Digitálna platforma v závislosti od obchodného modelu v určitej miere riadi výkon práce, jej odmeňovanie a taktiež vzťah medzi zákazníkmi a osobami vykonávajúcimi prácu. Práve miera organizácie a riadenia práce je kľúčovým faktorom pre posúdenie, či medzi prevádzkovateľom

⁵ Európsky pilier sociálnych práv zverejnený 13. 12. 2017 (2017/C 428/09).

digitálnej platformy a osobou fakticky vykonávajúcou činnosti, ktoré sú predmetom služby poskytovanej platformou, je pracovnoprávny alebo iný (zvyčajne obchodnoprávny) vzťah. Je možné očakávať, že osoby vykonávajúce prácu pre digitálne platformy sa v budúcnosti čoraz viac budú domáhať prekvalifikácie ich právneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah a poskytnutia rovnakých práv, ako prislúchajú zamestnancom. Tento vývoj predvída a upravuje aj pripravovaná smernica o práci pre platformy, ktorá upravuje prezumpciu pracovnoprávneho vzťahu (pozri nižšie).

System platformového zamestnávania vo svojej podstate zahŕňa 3, prípadne až 4 subjekty:

- prevádzkovateľa platformy
- zákazníka platformy
- osobu fakticky vykonávajúcu činnosť, resp. poskytujúcu službu pre zákazníka platformy a
- prípadne aj flotilového zamestnávateľa.

Práca pre platformy bola predmetom viacerých súdnych sporov a vo viacerých jurisdikciách, medzi najznámejšie spory patria nepochybne konania týkajúce sa lídra platformovej práce, spoločnosti Uber. Spomedzi nich chceme zamerať pozornosť najmä na prípady Uber vs. Aslam a Olson vs. Kalifornia.

Najvyšší súd Spojeného kráľovstva⁶ ustálil, že pokiaľ bola práca vodičov organizovaná prostredníctvom aplikácie Uber na ich smartfónoch, majú postavenie pracovníkov a teda i nárok na minimálnu mzdu, platenú ročnú dovolenku a ostatné práva prináležiace pracovníkom podľa práva Spojeného kráľovstva. Súd potvrdil, že vodiči, ktorí sa prihlásili do aplikácie v rámci územia, ktoré im bolo licenčne vyhradené, a boli pripravení a ochotní prijímať objednávky na prevoz osôb, fakticky vykonávali prácu. Podľa názoru súdu Uber nesprávne považoval za výkon práce iba samotný čas jednotlivých jász so zákazníkmi. Vodiči, ktorí boli pripravení vykonávať prácu podľa pokynov platformy cez jej aplikáciu, tak boli považovaní súdom za osoby vykonávajúce prácu obdobne ako zamestnanci v pracovnom pomere čakajúci na pokyny zamestnávateľa.

Kalifornia upravila v roku 2019 prostredníctvom tzv. AB5 legislatívy vyvrátiť domnienku pracovnoprávneho vzťahu v prípade, že osoba vykonáva prácu alebo poskytuje služby za odplatu pre zadávateľa. Zadávatel' („hiring entity“) môže v tzv. ABC teste preukázať, že osoba vykonávajúca prácu je nezávislý podnikateľ. Zadávatel' musí preukázať kumulatívne splnenie troch podmienok (A) osoba nepodlieha riadeniu a pokynom zadávateľa, (B) osoba vykonáva prácu mimo bežnej podnikateľskej činnosti zadávateľa, a (C) osoba bežne samostatne

⁶ Rozhodnutie Najvyššieho súdu Spojeného kráľovstva z 19. 2. 2021 (Uber vs. Aslam a ďalší).

vykonáva činnosť v založenom obchode, povolani alebo podnikani v tej oblasti, v akej vykonáva činnosť pre zadávateľa. Kalifornia ďalej upravila osobitné, menej striktné podmienky pre sprostredkovateľské agentúry („referral agencies“), ktoré môžeme považovať za platformy. V roku 2020 Kalifornia z tohto miernejšieho režimu sprostredkovateľských agentúr výslovne vylúčila niektoré odvetvia, napríklad aj doručovanie, kuriérske služby a prepravné služby. Spoločnosti ako Uber tak podliehajú kompletnému testu ABC. Proti týmto zmenám sa ohradili platformy Uber alebo Postmates, avšak Odvolací súd pre deviaty obvod⁷ rozhodol v neprospech platformiem a teda v prospech striktnejšieho posudzovania prác pre platformy. Súd výslovne uviedol, že Uber, Postmates a podobné služby zvyčajne zaobchádzajú s osobami ako s dodávateľmi, aby mali pod kontrolou náklady. Tieto osoby však rovnako ako zamestnanci majú nárok na minimálnu mzdu, príplatky za prácu nadčas, náhradu výdavkov a inú ochranu, ktorá sa nevzťahuje na nezávislých dodávateľov.

Ďalším fenoménom platformovej práce je výkon práce síce pre digitálnu platformu, ale ako zamestnanec, resp. partner flotilovej spoločnosti.⁸ Táto forma spolupráce vytvára otázky ohľadom faktického zamestnávateľa, teda či je skutočným zamestnávateľom jednotlivých osôb flotilová spoločnosť alebo prevádzkovateľ digitálnej platformy. Výsledok tohto posúdenia bude mať podľa slovenského právneho poriadku vplyv na prípadné riziko posúdenia činnosti prevádzkovateľa digitálnej platformy ako nelegálneho zamestnávania. Flotilová spoločnosť môže vystupovať ako formálny zamestnávateľ, ako tzv. employer of record, no z hľadiska slovenského práva je takáto konštrukcia prípustná iba v prípade agentúrneho zamestnávania podľa § 29 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a to agentúrou dočasného zamestnávania („ADZ“). Agentúrne zamestnávanie je možné považovať za akýsi druh prenajímania pracovnej sily, ktorý je postavený na „nezávislom“ trojstrannom vzťahu medzi zamestnancom, agentúrou a zamestnávateľom, ktorý si túto pracovnú silu prenajíma.⁹ Pokiaľ prevádzkovateľ digitálnej platformy fakticky riadi činnosť zamestnancov flotilovej spoločnosti, môže ísť o zastreté dočasné pridelenie zamestnávateľom, ktorý

⁷ Rozhodnutie USA odvolacieho súdu v Kalifornii zo dňa 10.6.2024 (Olson, Postmates, Uber vs. State of California).

⁸ Napríklad Uber ponúka možnosti flotilovej spolupráce: <https://www.uber.com/sk/en/drive/vehicle-solutions/fleet-partners/>, rovnako aj platforma Bolt: <https://bolt.eu/sk-sk/fleet/>, taktiež je spolupráce cez flotilovú spoločnosť možná v prípade platformy Wolt: <https://explore.wolt.com/sk/svk/couriers>.

⁹ HAMULÁK, J. *Legal or illegal : právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, s. 46.

nie je ADZ. Ide o logicky odlišný prístup, zatiaľ čo ADZ je založená práve s cieľom pridelenia zamestnancov k iným zamestnávateľom a musí spĺňať viacero zákonných požiadaviek na založenie a následný výkon činnosti, skutočný zamestnávateľ môže využiť predmetný inštitút len výnimočne s cieľom zachovania zamestnanosti.¹⁰ Flotilová spoločnosť nebude vedieť preukázať objektívne prevádzkové dôvody, a zvyčajne nebude čakať s nasadením zamestnancov po dobu troch mesiacov odo dňa vzniku ich pracovného pomeru.

Posúdenie, či v danom prípade ide o pracovný pomer priamo s prevádzkovateľom platformy, prípadne o skrytý prípad agentúrneho zamestnávania, tak bude záležať od skutkových okolností konkrétneho prípadu.

4 Prezumpcia pracovnoprávneho vzťahu

Jeden z významných bodov pripravovanej smernice o práci pre platformy je zavedenie právnej domnienky ako vyvrátiteľnej prezumpcie pracovnoprávneho vzťahu medzi prevádzkovateľom digitálnej platformy a osobami pracujúcimi pre túto platformu. V slovenskom pracovnom práve máme obdobný príklad v prípade § 58 ods. 2 ZP, podľa ktorého je dočasným pridelením aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo ADZ vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak a) táto osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny, b) činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch tejto osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach tejto osoby a c) ide o činnosť, ktorú má táto osoba zapísanú ako predmet svojej činnosti v príslušnom registri.

Je na škodu ochrany práv zamestnancov, že sa na úrovni Európskej únie nepodarilo stanoviť presné a spoločné kritériá, pri splnení ktorých by sa fyzické osoby pracujúce pre digitálne platformy považovali za zamestnancov prevádzkovateľa digitálnej platformy a vzťah s prevádzkovateľom digitálnej platformy by sa považoval za pracovnoprávny vzťah, pokiaľ sa nepreukáže opak. Ministri členských štátov Európskej únie zodpovední za zamestnanosť a sociálne veci potvrdili 11. 3. 2024 predbežnú dohodu o smernici o práci pre platformy, ktorú pripravili Európska komisia a Európsky parlament. Medzi navrhovanými pravidlami je aj vyvrátiteľná domnienka, že prevádzkovateľ platformy je zamestnávateľom, pokiaľ sa zistia skutočnosti, ktoré naznačujú kontrolu a riadenie v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou platnými v členských štátoch a s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

¹⁰ DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023, s. 324.

Bude teda na zákonodarcovi, aby prípadne upravil podmienky, za ktorých sa práca pre platformy bude považovať za výkon závislej práce. Pôvodne navrhované riešenie, že pokiaľ sú splnené aspoň dve z nasledujúcich podmienok: 1. určenie úrovne odmeňovania alebo stanovenie horných hraníc, 2. dohľad nad vykonávaním práce elektronickými prostriedkami, 3. obmedzovanie slobody zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti, prijať alebo odmietnuť úlohy alebo využiť subdodávateľov alebo náhradníkov, 4. stanovenie osobitných záväzných pravidiel týkajúcich sa vzhľadu, správania voči príjemcovi služby alebo výkonu práce, alebo 5. obmedzenie možnosti vybudovať si klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu stranu, bolo v záujme politického kompromisu nakoniec z textu smernice vypustené. Nie je však vylúčené, že uvedené pravidlá sa budú aj napriek ich vypusteniu zo záverečnej verzie textu aplikovať v praxi.

Presahujúc rámec pracovného práva je možné súhlasiť s prof. Števkem, že pri zohľadnení súčasnej občiansko-právnej úpravy sa právne vzťahy vznikajúce pri zdieľanej (kolaboratívnej) ekonomike realizujú v tzv. šedej zóne – teda mimo právnej úpravy týchto špecifických vzťahov.¹¹ Plne to však platí i pre pracovné právo. Nové formy zamestnávania fyzických osôb prostredníctvom digitálnych platforiem v sebe predstavujú aplikačný problém, ktorý súvisí s podradením výkonu práce prostredníctvom digitálnych platforiem pod závislú prácu podľa § 1 ods. 2 ZP.¹² *De lege ferenda* je z hľadiska slovenského pracovného práva potrebné, aby zákonodarca upravil právnu domnienku existencie pracovnoprávneho vzťahu pri práci pre digitálne platformy stanovením konkrétnych kritérií, resp. definičných znakov. Primárne znaky pre existenciu riadenia a kontroly fyzických osôb zo strany platformy by mali vychádzať z definičných znakov závislej činnosti (najmä výkon práce podľa pokynov a kontrola ich plnenia, osobný výkon práce). V zmysle zabezpečenia ochrany osôb pracujúcich pre digitálne platformy by táto domnienka mala účinne uľahčiť osobe pracujúcej pre digitálnu platformu, aby sa jej priznalo postavenie zamestnanca. Účelom právnej domnienky má byť práve účinné riešenie a náprava nerovnováhy moci medzi osobami pracujúcimi pre digitálne platformy a prevádzkovateľmi digitálnych platforiem.

¹¹ ŠTEVČEK, M. – MITTERPACHOVÁ, J. Súkromnoprávne aspekty zdieľanej ekonomiky po rozsudku vo veci „Uber“. s. 30. In *Bulletin slovenskej advokácie*. 2018, č. 5, 2018, s. 21 – 32.

¹² GREGUŠ, J. – ADAMIČKA, M. Platformová práca v prostredí zdieľanej ekonomiky. In PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.) *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 71.

5 Záver

Flexibilizácia právnych vzťahov pri výkone pracovnej činnosti sa prejavuje aj v náraste výkonu práce pre digitálne platformy. Tieto situácie nastoľujú pre pracovné právo novú dilemu – ako sa postaviť k právnym vzťahom vznikajúcim pri výkone práce pre digitálne platformy. Na úrovni Európskej únie je v štádiu príprav smernica Európskej únie o práci pre platformy. Veľkým prínosom pripravovanej smernice je zavedenie prezumpcie pracovnoprávneho vzťahu pri výkone práce pre platformy. Nevýhodou pripravovanej smernice je jej kompromisná podoba, ktorá upustila od enumeratívneho katalógu znakov závislej práce pre digitálne platformy a znaky závislej činnosti tak prenecháva národným legislatívnym orgánom. *De lege lata* je v Slovenskej republike nevyhnutné výkon závislej práce, t. j. pri naplnení znakov podľa § 1 ods. 2 ZP, kvalifikovať ako pracovnoprávny vzťah priamo s prevádzkovateľom platformy. *De lege ferenda* bude po prijatí smernice potrebné vykonať transpozíciu tejto smernice do slovenského právneho poriadku. Zapojenie flotilových spoločností predstavuje výkon práce pre digitálne platformy prostredníctvom flotilových spoločností, navyše predstavuje riziko aj agentúrneho zamestnávania bez splnenia zákonných predpokladov.

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. DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023. 894 s. ISBN 978-80-8155-118-5
3. GREGUŠ, J. – ADAMIČKA, M. Platformová práca v prostredí zdieľanej ekonomiky. s. 71. In PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.) *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2019. 288 s. ISBN 978-80-7598-591-0
4. HAMULÁK, J. *Legal or illegal: právo-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2017. 139 s. ISBN 978-80-8168-688-7
5. PICHRT, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0
6. PORUBAN, A. Medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou. In *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. 2019. č. 1, s. 103-106. ISSN 2336-6478

7. ŠTEVČEK, M. – MITTERPACHOVÁ, J. Súkromnoprávne aspekty zdieľanej ekonomiky po rozsudku vo veci „Uber“. s. 30. In *Bulletin slovenskej advokácie*. 2018, č. 5, s. 21-32. ISSN 1335-1079
8. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok II. 2.* doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023. 1479 s. ISBN 978-80-571-0584-8

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

JUDr. Pavol Rak, PhD.
pavol.rak@uniba.sk

VÝZNAM OTCOVSKÉJ DOVOLENKY V MODERNEJ DIGITÁLNEJ DOBE

THE IMPORTANCE OF PATERNITY LEAVE IN THE MODERN DIGITAL AGE

LUCIA PETRÍKOVÁ

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta

Abstrakt: Cieľom príspevku je poukázať na pomerne nový inštitút v slovenskom pracovnom práve, a to je otcovská dovolenka, ktorá je výsledkom transpozície prameňov pracovného práva Európskej únie. V príspevku sa vymedzuje pojem otcovská dovolenka a charakterizuje sa jej význam. Následne sa venuje pozornosť aj dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania pri poskytnutí otcovskej dovolenky.

Kľúčové slová: otcovská dovolenka, rodinný život, digitálna doba, pracovné právo, Zákonník práce

Abstract: The aim of this article is to point out the paternity leave – it is the quite new institute in the Slovak labour law. This institute is a result of transposition of the sources of labour law of the European Union. There is the explanation of term, such as the paternity leave and the characteristic of its importance in the article. After that, the attention is devoted to keeping to the principle of equal treatment during the granting the paternity leave.

Keywords: paternity leave, family life, digital period, labour law, Labour Code

1 Úvod

Národná rada Slovenskej republiky schválila 4. 10. 2022 novelu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a zároveň bola schválená aj novela zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ďalšie právne predpisy.

Táto novela ZP s účinnosťou od 1.11.2022 smerovala k *work-life balance*, t. j. k rovnováhe medzi pracovným životom a súkromným životom zamestnanca.

Na to, aby sa dosiahla táto rovnováha, má byť najmä zavedenie inštitútu **otcovskej dovolenky** alebo **možnosť žiadať o flexibilné formy práce**, ak ide o osoby, ktoré sa starajú o dieťa alebo o osoby s tzv. opatrovateľskými povinnosťami.

Podľa dôvodovej správy k vládnemu návrhu zákona bolo cieľom novely najmä vykonanie transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

2 Otcovská dovolenka – vymedzenie pojmu

V ZP sa s účinnosťou od 1. 11. 2022 zavádza pojem „**otcovská dovolenka**“. Nejde o nový inštitút pracovného práva, týmto pojmom sa nahrádza pojem „rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 ZP“, ktorá patrí mužovi, ak sa stará o narodené dieťa. Pravidlá vzťahujúce sa na materskú dovolenku a otcovskú dovolenku sú v zásade upravené rovnako.

Otcovia tak už od 1. 11. 2022 môžu využiť 2 týždne otcovskej dovolenky po narodení dieťaťa. Počas tohto obdobia a po splnení podmienok budú mať nárok na dávku zo systému sociálneho poistenia, a to „**otcovské**“.

Nárok na otcovskú dovolenku má otec dieťaťa v rozsahu 2 týždňov (t. j. 14 kalendárnych dní) v období najneskôr šiestich týždňov od narodenia dieťaťa.¹

Otcovia tak môžu stráviť 2 týždne s dieťaťom už tesne po jeho narodení, najneskôr však do šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

Inštitút otcovskej dovolenky má veľmi úzku spojitosť aj s nástupom modernej digitálnej doby, ktorá ovplyvňuje pracovný, ale aj súkromný život zamestnanca.² Je nesporné, že otcovská dovolenka tak prispieva k harmonizácii rodinného a pracovného života.

Využitie otcovskej dovolenky zo strany otca **je tak právnou možnosťou, nie však povinnosťou**. Ak sa otec rozhodne, že chce využiť zákonnú možnosť a zostať tak doma s matkou a dieťaťom 14 dní, má nárok počas tohto obdobia na

¹ Obdobie šiestich týždňov od narodenia dieťaťa sa môže predĺžiť o obdobie, počas ktorého bolo dieťa po pôrode hospitalizované zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo matky (platí, iba ak prvý deň hospitalizácie patrí do obdobia šiestich týždňov odo dňa narodenia dieťaťa).

² PETRÍKOVÁ, L. *Nové trendy v pracovnom práve*. Banská Bystrica : Belianum, 2021, s. 7.

tzv. „otcovské“ – t. j. nemocenská dávka zo sociálneho poistenia, ktorú otcovi dieťaťa vypláti Sociálna poisťovňa. V podstate ide o čerpanie časti materskej dovolenky (za predpokladu, že má na ňu nárok).³

Čerpaním otcovskej dovolenky po narodení dieťaťa otcovia nedostávajú 14 dní voľna navyše, pretože čerpaním otcovskej dovolenky sa im skrúti o 2 týždne prípadné čerpanie materského. Ak teda otcovia túto možnosť využijú, štandardné vyplácanie „materskej“, ktoré trvá 28 týždňov, sa im rozdelí na dve časti:

1. obdobie maximálne 2 týždňov v období 6 týždňov po narodení dieťaťa (tzv. „otcovské“) a
2. obdobie ďalších 26 týždňov pri starostlivosti o jedno dieťa do troch rokov veku dieťaťa.

Ako bolo už skôr spomenuté, využitie tzv. „otcovského“ **je možnosťou, nie povinnosťou**. Ak teda otec dieťaťa nechce alebo z individuálnych dôvodov nemôže čerpať 14 dní otcovskej dovolenky v období najneskôr 6 týždňov po narodení dieťaťa, môže naďalej využiť možnosť, ktorá je stále platná, a to čerpanie materského.⁴

Otec môže čerpať dávku materské na dieťa, ktorého vek je najmenej 6 týždňov, najneskôr však do 3 rokov veku dieťaťa. V tomto prípade bude čerpať materské na celé obdobie 28 týždňov, tak, ako to bolo doteraz.⁵

Ak sa otec rozhodne, že bude čerpať otcovskú dovolenku v rozsahu 2 týždňov, má otec nárok na tzv. „otcovské“ a aj matka počas tohto obdobia má nárok na materské alebo rodičovský príspevok. Znamená to, že v období 2 týždňov dostane sociálnu dávku rovnako aj otec, a aj matka dieťaťa.⁶

Ak sa dieťa narodilo pred dátumom 1. 11. 2022, t. j. pred účinnosťou tejto novely ZP, môže otec dieťaťa čerpať otcovskú dovolenku aj na toto dieťa, ale musí stihnúť lehotu najneskôr 6 týždňov od narodenia dieťaťa.

³ *Čerství otcovia dostanú 14 dní plateného voľna pri narodení dieťaťa*. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/cerstvi-otcovia-dostanu-14-dni-plateného-voľna-pri-narodení-dietata.html>>. [cit. 2024-04-25].

⁴ *Materská, otcovská a rodičovská dovolenka*. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/materska-otcovska-a-rodicovska-dovolenka/>>. [cit. 2024-04-25].

⁵ Prípadne 31 týždňov v prípade osamelého otca alebo 37 týždňov, ak sa stará otec o dve alebo o viac narodených detí.

⁶ Iné je to pri vyplácaní materského otcovi dieťaťa, nakoľko v tomto prípade už matka v danom čase nemôže čerpať materské na to isté dieťa a ani rodičovský príspevok, ktorý vypláca Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

3 Podmienky získania nároku

Podmienky získania nároku na 2 týždňovú otcovskú dovolenku sú podobné, ako pri materskej dávke. Zo strany otca musia byť splnené nasledujúce skutočnosti:

1. byť aktívne nemocensky poistený⁷ alebo byť v ochrannej lehote po skončení nemocenského poistenia⁸ v deň, od ktorého si uplatňuje nárok na tzv. „otcovské“,
2. získať 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred uplatnením nároku na tzv. „otcovské“, pričom do tohto obdobia sa započítava aj predchádzajúce obdobie akéhokoľvek ukončeného nemocenského poistenia,
3. starostlivosť o dieťa⁹,
4. ak je otec, ktorý žiada o nárok na tzv. „otcovské“ SZČO alebo dobrovoľne nemocensky poistenou osobou, nesmie mať nedoplatky v Sociálnej poisťovni.

Podmienky získania 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred uplatnením nároku na tzv. „otcovské“ bude Sociálna poisťovňa skúmať samostatne vždy ku dňu, od ktorého otec dieťaťa poskytuje dieťaťu starostlivosť, t. j. od ktorého žiada o „otcovské“.

Ak si otec uplatnil nárok na otcovskú dovolenku v rozsahu 2 týždňov po narodení dieťaťa a splnil podmienku získania 270 dní v posledných dvoch rokoch ku dňu podania žiadosti o „otcovské“, **neskôr pri žiadosti o materské v rozsahu 26 týždňov bude Sociálna poisťovňa považovať podmienku 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch za splnenú.**¹⁰

⁷ Aktívne nemocensky poistený znamená u zamestnanca, že je aktívne zamestnaný na základe pracovnej zmluvy alebo na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru a zamestnávateľ mu z jeho mzdy/odmeny zráža povinné poistné a odvádza ho do príslušnej poisťovne. V prípade SZČO (napr. živnostník a pod.) to znamená, že má tzv. odvodovú povinnosť a platí aktívne povinné poistné na sociálne poistenie.

⁸ Ochranná lehota po skončení nemocenského poistenia, t. j. napríklad po skončení pracovného pomeru je 7 kalendárnych dní po skončení nemocenského poistenia, no v prípade, ak nemocenské poistenie trvalo menej ako 7 kalendárnych dní, ochranná lehota je toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie.

⁹ Starostlivosťou o dieťa sa v prípade otca rozumie to, že ak je otec zamestnancom, nemôže súčasne v období otcovskej dovolenky aj pracovať. V prípade SZČO sa však dosahovanie príjmu počas otcovskej dovolenky nesleduje.

¹⁰ Ak otec, ktorý si vyčerpal otcovskú dovolenku napríklad v novembri 2022 a mal splnenú podmienku 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch a v novembri 2024 bude žiadať o nárok na dávku materské, Sociálna poisťovňa už nebude opätovne k novembru 2024 skúmať podmienku získania 270 dní nemocenského poistenia a bude ju považovať za splnenú (ostatné podmienky skúmať bude).

Výška dávky „otcovské“ je 75 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Rovnaká výška platí aj v prípade dávky materské.

4 Otcovská dovolenka a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania

V súvislosti s poskytnutím otcovskej dovolenky je zamestnávateľ povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch.¹¹ Zakazuje sa tak akékoľvek diskriminačné zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa v súvislosti s čerpaním otcovskej dovolenky. V súvislosti s uvedeným je potrebné zo strany štátu vytvoriť základné predpoklady uplatnenia individuálnej slobody občanov.¹²

Okrem dieťaťa, ktorý je na otcovskej dovolenke, je chránený zákonom, a to tým spôsobom, že podľa § 64 ZP sa naňho vzťahuje **zákaz výpovede**.¹³ Zamestnávateľ mu tak nesmie dať výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 ZP zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky.

Podľa § 72 ods. 1 ZP môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe aj s mužom na otcovskej dovolenke, no len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.¹⁴

Ak by skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe so subjektami uvedenými v § 72 ods. 1 ZP malo bezprostredný súvis s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, mohlo by tak ísť zo strany zamestnávateľa o zakázané diskriminačné správanie a porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

¹¹ K problematike základných slobôd bližšie pozri: ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Ústavné súdnictvo v Slovenskej republike*. Banská Bystrica : Belianum, 2021, s. 5.

¹² ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Ústavné súdnictvo v Slovenskej republike. Doplnené a prepracované vydanie*. Banská Bystrica : Belianum, 2022, s. 7.

¹³ Porovnaj § 64 ZP.

¹⁴ Okrem muža na otcovskej dovolenke tak zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe výnimočne aj s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou. Tieto výnimočné prípady nesmú súvisieť s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa.

5 Záver

Cieľom príspevku bolo poukázať na inštitút otcovskej dovolenky. Prijatie tohto inštitútu v slovenskej pracovnoprávnej úprave s účinnosťou od 1. 11. 2022 má zásadný význam pri zosúladiovaní rodinného a pracovného života zamestnanca. Otcovia v Slovenskej republike tak môžu s účinnosťou od 1. 11. 2022 stráviť dva týždne pri narodení dieťaťa spolu s matkou svojho dieťaťa a podieľať sa tak na všetkých radoostiach a starostiach, ktoré sú spojené s narodením dieťaťa. Zákonnodarca tým sledoval zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Táto rovnováha by mala prispieť k lepšej spokojnosti zamestnancov, ktorí majú deti. Využitie otcovskej dovolenky zo strany otca dieťaťa tak vytvára puto medzi otcom a dieťaťom čo najskôr po narodení.

PodĎakovanie

Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „*Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR*“.

Literatúra

1. ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Ústavné súdnictvo v Slovenskej republike*. Banská Bystrica : Belianum, 2021. 228 s. ISBN 978-80-557-1849-1
2. ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Ústavné súdnictvo v Slovenskej republike*. Doplnené a prepracované vydanie. Banská Bystrica : Belianum, 2022. 262 s. ISBN 978-80-557-1967-2
3. PETRÍKOVÁ, L. *Nové trendy v pracovnom práve*. Banská Bystrica : Belianum, 2021. 114 s. ISBN 978-80-557-1830-9

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

JUDr. Lucia Petříková, PhD.
lucia.petrikova@umb.sk

ÚLOHA ZAMESTNANCOV PRI OBSADZOVANÍ OBLIGATÓRNYCH ORGÁNOV ŠTÁTNEHO PODNIKU

THE ROLE OF EMPLOYEES IN THE STAFFING OF OBLIGATORY BODIES OF THE STATE-OWNED ENTERPRISE

ANETA KŠENŽIGHOVÁ

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta

Abstrakt: V podmienkach Slovenskej republiky majú historicky svoje stabilné miesto štátne podniky, ktoré aj v súčasnosti spravujú strategický majetok štátu. Činnosť štátnych podnikov vo významnej miere ovplyvňujú zakladatelia, t. j. ústredné orgány štátnej správy, a to najmä prostredníctvom obsadzovania ich obligatórnych orgánov výberovým konaním, na ktorom participuje aj zamestnancami zvolený zástupca. Cieľom príspevku je poukázať na významnú mieru účasti zamestnancov a zástupcu odborovej organizácie v dozornej rade štátneho podniku, ktorá plní nielen kontrolné, ale aj mnohé schvaľovacie kompetencie, na ktorých sa tak *ex lege* podieľajú samotní zamestnanci podniku. Autorka zároveň poukazuje na legislatívne nedostatky stretu rôznych foriem obsadzovania dozornej rady podniku a prináša návrhy *de lege ferenda*.

Kľúčové slová: štátny podnik, dozorná rada, zamestnanci podniku, odborová organizácia, výberové konanie

Abstract: Historically, state-owned enterprises have a stable place in the Slovak Republic and they are still managing the strategic assets of the state. Their activities are significantly influenced by their founders, i.e. the central state administration authorities, in particular through the staffing of their statutory bodies, in which an employee-elected representative also participates. The aim of this paper is to show the significant degree of participation of the employees and the trade union representative in the supervisory board of the state-owned enterprise, which performs not only controlling but also many approving competences, in which the employees of the enterprise themselves participate *ex lege*. At the same

time, the author points out the legislative shortcomings of the clash between the various forms of composition of the supervisory board of an enterprise and makes *de lege ferenda* proposals.

Keywords: state-owned enterprise, supervisory board, employees of the enterprise, trade union, selection procedure

1 Štátne podniky a ich význam

Skôr než pristúpime k analýze miery participácie zamestnancov na výbere a obsadzovaní štatutárneho orgánu a dozornej rady štátneho podniku, je potrebné vymedziť štátny podnik a jeho význam v slovenskom podnikateľskom prostredí.

Právnické osoby vlastnené, či spoluvlastnené štátom sú legitímnym nástrojom správy verejného majetku a uspokojovania verejných potrieb. V Slovenskej republike realizuje štát svoje podnikateľské aktivity najmä prostredníctvom akciových spoločností¹, výlučným akcionárom ktorých je ústredný orgán štátnej správy alebo prostredníctvom štátnych podnikov, ktoré sú špecifickou formou podnikateľských subjektov, spravujúcich zverený majetok štátu.

Štátny podnik je tradičným subjektom práva. Jeho právne postavenie a právne pomery sú upravené zákonom č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o štátnom podniku“), ktorý nadobudol svoju účinnosť dňa 1. mája 1990 a definuje štátny podnik ako výrobcu tovaru, predstavujúceho výrobky, práce a služby, ktorý svoju podnikateľskú činnosť prevádzkuje samostatne na základe hospodárenia na vlastný účet. V rámci toho berie na seba primerané hospodárske riziko. Možno ho označiť ako „podnik patriaci štátu“, ktorý v právnych vzťahoch vystupuje samostatne, vo svojom vlastnom mene a zároveň nesie právnu zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

Z historického hľadiska možno poznamenať, že štátne podniky existovali v Československu v rôznych formách už v období po prvej svetovej vojne.² V dôsledku transformácie ekonomiky, ktorá nastala po roku 1989, počet štátnych podnikov v Slovenskej republike postupne výrazne poklesol, o čom svedčí aj množstvo štátnych podnikov nevykonávajúcich žiadnu podnikateľskú činnosť a zapísaných v obchodnom registri s dodatkom „v likvidácii“. V súčasnosti

¹ Napríklad Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s., Slovenská pošta, a. s., TIPOS, národná loteriová spoločnosť, a. s., Národná diaľničná spoločnosť, a. s., Železničná spoločnosť Slovensko, a. s.

² MAMOJKA, M. – KUBINCOVÁ, S. – MAMOJKA, M. ml. a kol. *Postavenie a hospodárenie štátnych podnikov*. Praha : C. H. Beck, 2018, s. 1 – 22.

aktívne podnikateľsky pôsobí 14 štátnych podnikov v zriaďovateľskej pôsobnosti 7 ministerstiev.³

Aj napriek tomu, že aktuálny počet aktívne podnikajúcich štátnych podnikov nie je vysoký, nie je možné opomenúť, že tieto podniky spravujú významnú až priam strategickú časť majetku štátu a zamestnávajú stovky až tisícky zamestnancov. Vykonávajú správu a manažment významnej časti lesných pozemkov⁴, správu a prevádzku vodných tokov, vodných stavieb, hydroenergetiky⁵ a hydromelioračných zariadení, šľachtenie a chov koní, poľnohospodársku výrobu, výstavníctvo, výrobu mincí a medailí⁶, či činnosť letových navigačných služieb.

Príznačnou črtou štátneho podniku je hospodárenie s majetkom štátu, ktorý mu bol zverený pri jeho založení a povinnosť pri nakladaní s ním postupovať

³ Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky je zakladateľom dvoch štátnych podnikov (*SLOVOTHERMAE, Kúpele Diamant Dudince, š. p., Špecializovaný liečebný ústav Marina, š. p., Kováčová*). Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky je taktiež zakladateľom dvoch štátnych podnikov (*SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik a VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, štátny podnik*). Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky je zakladateľom šiestich štátnych podnikov (*LESY Slovenskej republiky, štátny podnik, Národný žrebčín „Topolčianky“ štátny podnik, Závodisko, š. p., Hydromeliorácie, štátny podnik, agrokomplex NÁRODNÉ VÝSTAVISKO, štátny podnik, Plemenárske služby Slovenskej republiky, štátny podnik*), Ministerstvo obrany Slovenskej republiky jedného štátneho podniku (*Vojenské lesy a majetky SR, štátny podnik*), Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky má v zakladateľskej pôsobnosti podnik (*Rudné bane, š. p.*). Rovnako jeden štátny podnik nachádzame v zakladateľskej pôsobnosti Ministerstva financií Slovenskej republiky (*Mincovňa Kremnica, š. p.*) a Ministerstva dopravy Slovenskej republiky (*Letové prevádzkové služby Slovenskej republiky, štátny podnik*).

⁴ Z Výročnej správy 2022 LESY Slovenskej republiky, štátny podnik vyplýva, že v roku 2022 podnik zamestnával 3220 zamestnancov. Z celkovej výmery lesného pôdneho fondu Slovenskej republiky, ktorá činí 2 025 508 ha, tvoril podiel štátneho podniku LESY SR na jeho správe 41,03 % (831 091 ha). – Výročná správa LESY Slovenskej republiky, štátny podnik. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné na internete: <<https://www.lesy.sk/files/lesy/o-nas/vyrocnne-spravy/zoznam/2022/vyrocnna-sprava-za-rok-2022-lesy-sr-final-web.pdf>>.

⁵ Na troch vodných elektrárňach a šiestich malých vodných elektrárňach prevádzkovaných podnikom VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, štátny podnik sa v roku 2022 celkovo vyrobilo 1,972 TWh elektrickej energie. Podnik zamestnával v priemere 353 zamestnancov. – Výročná správa VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, štátny podnik. [online]. [cit. 2024-03-15]. Dostupné na internete: <https://www.vvb.sk/wp-content/uploads/2023/12/Vyrocnna_sprava_VYV_2022.pdf>.

⁶ V roku 2022 Mincovňa Kremnica, štátny podnik zamestnával 213 zamestnancov a vyexpedoval obhové mince pre zahraničných odberateľov v celkovom množstve 426,6 mil. kusov. Pre Národnú banku Slovenska dodala Mincovňa Kremnica obhové mince v celkovom množstve 15,6 mil. kusov, 50 600 kusov zberateľských mincí z drahých kovov, 85 000 kusov zberateľských mincí z obyčajných kovov a tri milióny kusov pamätných mincí. Pre zahraničného zákazníka dodala Mincovňa Kremnica 41 000 ks pamätnej dvojeurovej mince. – Výročná správa Mincovňa Kremnica, štátny podnik. [online]. [cit. 2024-03-15]. Dostupné na internete: <https://www.mint.sk/sites/default/files/annual_reports/mint_-_vs_2022_-_web.pdf>.

obozretne. Napriek tomu, že štátny podnik prevádzkuje podnikateľskú činnosť na základe hospodárenia na vlastný účet, všetky veci a majetkové práva, ktoré spravuje, teda veci a majetkové práva zverené mu pri jeho založení, ale aj tie, ktoré nadobudol v priebehu podnikania, sú v konečnom dôsledku majetkom štátu. Pri správe majetku koná podnik v mene vlastníka zverného majetku, t. j. v mene štátu. Na základe uvedeného možno konštatovať, že štátny podnik predstavuje špecifický subjekt práva, ktorý je zároveň nositeľom mnohých verejnoprávných prvkov. S dôrazom na jeho celospoločenský význam, keďže majetok, ktorý spravuje je vo vlastníctve štátu, si dovoľíme tvrdiť, že je potrebné klásť dôraz nielen na efektívnosť, transparentnosť a prehľadnosť jeho podnikateľskej a hospodárskej činnosti, ale aj na kvalifikačné a odborné štandardy pre členov jeho obligatórnych orgánov, pri voľbe ktorých vo výraznej miere participujú aj samotní zamestnanci podniku.

2 Kreovanie obligatórnych orgánov štátneho podniku

Štátny podnik má *ex lege* dva obligatórne orgány a to riaditeľa, ktorý je jeho štatutárnym orgánom a dozornú radu. Riaditeľ riadi činnosť podniku a ako štatutárny orgán koná vo všetkých jeho veciach, zároveň zodpovedá za hospodárnosť pri nakladaní s majetkom v správe podniku.⁷

Dozorná rada je kolektívnym orgánom štátneho podniku⁸, ktorý je zložený z predsedu dozornej rady a členov, počet ktorých nie je zákon výslovne ustanovený, ale určuje ho zakladateľ⁹ podniku. Zakladateľ je povinný pri určení počtu členov dozornej rady rešpektovať zákonný limit, pretože počet členov rady môže byť maximálne deväť a je vždy nepárny.¹⁰ Členom dozornej rady môže byť fyzická osoba, ktorá dosiahla 18 rokov veku a má plnú spôsobilosť na právne úkony. Jej členom však podľa § 20 ods. 3 zákona o štátnom podniku nemôže byť riaditeľ podniku ani jeho zástupca.

Predsedu dozornej rady ustanovuje do funkcie a z nej odvoláva zakladateľ z osôb, ktoré nie sú zamestnancami štátneho podniku, a to na základe výberového konania.¹¹ Špecifikom dozornej rady štátneho podniku je, že polovicu členov rady volí a odvoláva pracovný kolektív štátneho podniku alebo jeho delegáti,

⁷ Ustanovenie § 19 ods. 3 zákona o štátnom podniku.

⁸ Ustanovenie § 18 ods. 1 zákona o štátnom podniku.

⁹ Podľa znenia § 4 ods. 1 a 2 zákona o štátnom podniku: „Zakladateľom podniku je ústredný orgán štátnej správy. Zakladateľ vykonáva voči podniku funkciu orgánu hospodárskeho riadenia za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom.“

¹⁰ Ustanovenie § 20 ods. 1 zákona o štátnom podniku.

¹¹ Ustanovenie § 20 ods. 2 Zákona o štátnom podniku.

a to z členov pracovného kolektívu tajným hlasovaním.¹² Ak v štátnom podniku pôsobí odborová organizácia, jedného člena zastupujúceho pracovný kolektív deleguje a odvoláva odborová organizácia zo svojich členov. Druhú polovicu členov rady ustanovuje do funkcie na základe výberového konania a z nej odvoláva zakladateľ z osôb, ktoré nie sú zamestnancami štátneho podniku. Dozorná rada je teda kreovaná súčasne dvomi, resp. tromi spôsobmi, a to výberovým konaním zakladateľom, tajnou voľbou zamestnancami podniku a delegovaním jedného člena priamo odborovou organizáciou, ak v podniku pôsobí.

Participácia zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa formou a spôsobom upraveným zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov¹³ (ďalej len „Zákonník práce“) je priamo zákonom o štátnom podniku do značnej miery rozšírená o ďalšie práva zamestnancov podniku a odborovej organizácie v ňom pôsobiacej¹⁴, ktoré sa prejavujú v spoluúčasti zamestnancov na samotnom výbere osoby riaditeľa podniku, predsedu dozornej rady a jej členov.

3 Výberové konanie na riaditeľa podniku, predsedu a polovice členov dozornej rady podniku

Znenie § 19a zákona o štátnom podniku stanovuje spoločný základný rámec výberového konania na pozíciu riaditeľa štátneho podniku, predsedu a členov dozornej rady. Výberové konanie vyhlasuje zakladateľ¹⁵ *ex lege* v tlači alebo v iných všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie najmenej päť týždňov pred jeho začatím¹⁶. Uskutočňuje ho päťčlenná výberová komisia,

¹² Česká právna úprava (§ 13 ods. 2 Zákona č. 77/1997 Sb. o štátnom podniku) umožňuje zamestnancom štátneho podniku voliť jednu tretinu členov dozornej rady, ostatných členov dozornej rady volí a odvoláva zakladateľ podniku. V poľskej právnej úprave (článok 45b Zákona z 25. septembra 1981 o štátnych podnikoch) je zamestnanecká rada štátneho podniku zriadená a poverená výkonom stáleho dohľadu nad prevádzkou podniku. Zamestnanci podniku volia jednu tretinu členov dozornej rady. Maďarský Zákon o verejných spoločnostiach upravujúci povinnosti, organizáciu, prevádzku a riadenie štátnych podnikov umožňuje zriadiť v štátnom podniku dozornú radu, ktorá však nie je jeho obligatívnym orgánom.

¹³ Ustanovenie § 229 a nasl. Zákonníka práce.

¹⁴ Zákon o štátnom podniku však svojím obsahom nereflektuje na existenciu ďalších foriem zástupcov zamestnancov (zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník), ktorým právo participácie na delegovaní člena dozornej rady nepriznáva.

¹⁵ V rámci informácií o výberovom konaní sa obligatórne uverejňujú údaje, ktorými sú názov podniku, jeho sídlo, kvalifikačné predpoklady na vykonávanie funkcie, špecifické kritériá a požiadavky na uchádzačov, zoznam požadovaných dokladov, dátum a miesto podania žiadosti o účasť na výberovom konaní.

¹⁶ Ustanovenie § 19a ods. 1 zákona o štátnom podniku.

ktorú menuje zakladateľ, pričom najmenej jeden člen výberovej komisie musí byť zvolený zamestnancami podniku¹⁷. Zákon teda pripúšťa možnosť, aby viac ako jeden člen päťčlennej výberovej komisie bol zvolený zástupcami zamestnancov, čím možno zvýšiť vplyv zamestnancov pri výbere najvhodnejšieho záujemcu o pozíciu riaditeľa podniku, predsedu a členov dozornej rady.

Povinná účasť zástupcu zamestnancov vo výberovej komisii pri výbere štatutárneho zástupcu, predsedu a časti členov dozornej rady je jedinečným inštitútom, ktorý v slovenskom právnom poriadku nenachádzame pri žiadnej inej forme podnikateľského subjektu. Zároveň však považujeme za nutné poznamenať, že zo zákona o štátnom podniku výslovne nevyplýva, že člen výberovej komisie zvolený zamestnancami podniku musí byť súčasne jeho zamestnancom. Nemožno preto vylúčiť, že pracovný kolektív si do výberovej komisie legitímne zvolí za zástupcu osobu, ktorá nie je jej zamestnancom.

K priebehu výberového konania je potrebné uviesť, že výberová komisia zašle uchádzačovi, ktorý spĺňa zakladateľom ustanovené predpoklady pozvánku na výberové konanie, a to v lehote najmenej sedem dní pred jeho začatím. Po zhodnotení výsledku výberového konania určí komisia poradie uchádzačov, ktoré je pre zakladateľa záväzné. Zakladateľ je *ex lege* povinný rešpektovať výsledky výberového konania¹⁸. Ak však výberová komisia prijme záver, že žiadny z uchádzačov nebol vo výberovom konaní úspešný, zakladateľ má povinnosť vyhlásiť nové výberové konanie, čím sa celý proces opakuje a obdobie, kedy je uprázdnené miesto neobsadené sa predlžuje o ďalšie týždne, čo v praxi nepredstavuje žiadnu výnimočnú situáciu¹⁹.

Zákon o štátnom podniku neukladá žiadne špecifické požiadavky ani kvalifikačné predpoklady na výkon funkcie riaditeľa podniku, predsedu či člena dozornej rady, hoci sú obligatórnou náležitosťou vyhláseného výberového konania. Určenie týchto kritérií a požiadaviek nie je upravené ani iným vykonávacím právnym predpisom, ale je plne v kompetencii zakladateľa štátneho podniku. O kvalifikačných požiadavkách na obsadzované pozície sa tak dozvedáme *ad hoc* v rámci verejne prístupných podmienok vyhláseného výberového konania, z ktorých

¹⁷ Ak člen komisie zistí, že môže byť predpojatý, je povinný podľa § 19a ods. 2 zákona o štátnom podniku oznámiť túto skutočnosť zakladateľovi.

¹⁸ Jeho výsledok oznámi výberová komisia písomne uchádzačom do siedmich dní odo dňa jeho skončenia. Zakladateľ podniku je zároveň povinný zverejniť výsledok výberového konania, poradie a splnenie požadovaných kritérií jednotlivými uchádzačmi rovnakým spôsobom ako pri vyhlásení výberového konania.

¹⁹ Keďže ustanovenie § 19a zákona o štátnom podniku o výberovom konaní neukladá povinnosť výberovej komisii vybrať jedného z viacerých uchádzačov, ktorí boli pozvaní na výberové konanie, je prípustné, že výberová komisia prijme rozhodnutie o tom, že žiadny z uchádzačov, hoci spĺňa kvalifikačné predpoklady a špecifické kritériá, vo výberovom konaní neuspel.

možno badať, že charakter a rozsah kvalifikačných predpokladov a špecifických kritérií, vyžadovaných na výkon obsadzovaných funkcií, sa v rámci jednotlivých štátnych podnikov zásadne odlišujú.

Zastávame názor, že primárnym cieľom zakladateľa by malo byť nielen transparentné, ale aj efektívne obsadzovanie orgánov podniku, preto viac ako päť týždňov trvajúci proces ich výberu považujeme v súčasnosti za neefektívny a neprimerane dlho trvajúci. Za postačujúce považujeme legislatívne ukotvenie povinnosti výberu riaditeľa podniku, predsedu a časti členov dozornej rady prostredníctvom výberového konania. Samotný proces výberového konania a jeho forma by podľa nášho názoru mohli byť ponechané na jednotlivých zakladateľoch štátnych podnikov²⁰. *De lege ferenda* považujeme za potrebné koncipovať základnú záväznú špecifikáciu predpokladov na výkon funkcie riaditeľa podniku, predsedu aj členov jeho dozornej rady, ktoré prispejú k predvídateľnosti a transparentnosti obsadzovania oboch orgánov štátneho podniku.

4 Voľba členov dozornej rady zamestnancami podniku

V súvislosti s voľbou členov dozornej rady pracovným kolektívom je potrebné konštatovať, že zákon o štátnom podniku nekonkretizuje spôsob voľby členov dozornej rady ani neuvádza minimálny počet zamestnancov, ktorí sa musia tajnej voľby zúčastniť, aby bola voľba platná.²¹

Na členov dozornej rady volených pracovným kolektívom alebo jeho delegátmi nie sú okrem existencie samotného statusu zamestnanca legislatívne kladené žiadne požiadavky. Domnievame sa, že v jednotlivých štátnych podnikoch by mali byť interným predpisom prijaté volebné poriadky pre voľby členov dozornej rady a ich odvolanie a tieto by mohli obsahovať minimálne primerané požiadavky, ktoré zamestnanec musí spĺňať na to, aby sa o jeho členstve v rade

²⁰ Štátne podniky sa vzájomne líšia nielen oblasťou svojho podnikania, počtom zamestnancov, ale aj zložitou riadiacich procesov a svojou hierarchickou štruktúrou, keďže niektoré z nich majú aj odštepne závody. Z tohto dôvodu sa podľa nášho názoru unifikácia priebehu výberového konania nejaví byť žiadúca. Práve naopak, prospešná pre riadne a efektívne obsadzovanie uprázdnených miest orgánov podniku je flexibilita zakladateľa pri realizácii výberového konania, a to pri zachovaní jasne stanovených minimálnych kvalifikačných predpokladov, kladených na jednotlivých uchádzačov.

²¹ Zákon o štátnom podniku nie je tak precízny ako úprava § 200 ods. 5 Zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka pri voľbe časti členov dozornej rady akciovej spoločnosti volenej jej zamestnancami, v rámci ktorej sa na platnosť voľby alebo odvolania členov dozornej rady vyžaduje, aby hlasovanie oprávnených voličov alebo ich splnomocnených zástupcov bolo tajné a aby sa volieb zúčastnila aspoň polovica oprávnených voličov alebo ich splnomocnení zástupcovia disponujúci aspoň polovicou hlasov oprávnených voličov.

hlasovalo²². Pripúšťame však aj možnosť, že takáto úprava v štátnych podnikoch absentuje, a zamestnanci hlasujú o všetkých kandidátoch na členov dozornej rady, ktorí o voľbu prejavili záujem a to bez posudzovania akýchkoľvek požiadaviek a kritérií. Vzniká tak významná nerovnováha v požiadavkách kladených na členov dozornej rady ustanovovaných do funkcie výberovým konaním realizovaným zakladateľom a voľbou zamestnancami podniku, resp. delegovaním odborovou organizáciou.

Zákon o štátnom podniku nevenuje žiadnu pozornosť ani otázke zániku pracovného pomeru zamestnanca vo vzťahu k jeho členstvu v dozornej rade a táto problematika je tak ponechaná na ustanovenia zmluvy o výkone funkcie člena dozornej rady. Česká právna úprava zákona č. 77/1977 Sb. o štátnom podniku (ďalej len „český zákon o štátnom podniku“) je v úprave tejto problematiky jednoznačná, keď uvádza, že jednu tretinu dozornej rady tvoria zamestnanci podniku, ktorých volia a odvolávajú zamestnanci podniku na základe výsledkov volieb.²³ Nie je preto potrebné pochybovať o tom, že v českom štátnom podniku môže byť členom dozornej rady výlučne zamestnanec podniku. Zánik pracovného pomeru zamestnanca so sebou *ipso facto* spája aj zánik jeho funkcie člena dozornej rady. Slovenská zákonná úprava však status zamestnanca vyžaduje iba pri voľbe člena dozornej rady. Zo zákona o štátnom podniku taktiež *expressis verbis* nevyplýva, že členom dozornej rady je zamestnanec podniku.²⁴

Ak zánik funkcie člena dozornej rady spolu so zánikom pracovného pomeru nevyplýva zo zmluvy o výkone funkcie a zamestnanec sa svojej funkcie člena dozornej rady pri zániku pracovného pomeru dobrovoľne nevzdá, je potrebné iniciovať odvolanie člena dozornej rady zamestnancami podniku, podmienky ktorého by taktiež mal upravovať príslušný vnútropodnikový predpis. Nie je však v praxi vylúčené, že členom dozornej rady ostáva naďalej aj osoba, ktorá už nemá zamestnanecký vzťah k podniku, čím podľa nášho názoru nedochádza k naplneniu vízie zákonodarcu o zložení dozornej rady štátneho podniku.

²² Bližšie pozri KUBINEC, M. Orgány a organizačná štruktúra štátneho podniku. In *Postavenie a hospodárenie štátnych podnikov*. Praha : C. H. Beck. s. 257.

²³ Ustanovenie § 13 ods. 2 zákona č. 77/1997 sb. o štátnom podniku.

²⁴ Podľa § 20 ods. 2 zákona o štátnom podniku: „*Predsedu rady ustanovuje do funkcie na základe výberového konania a z nej odvoláva zakladateľ z osôb, ktoré nie sú zamestnancami podniku. Ostatných členov rady polovicu volí a odvoláva pracovný kolektív alebo jeho delegáti, a to z členov pracovného kolektívu tajným hlasovaním; ak v podniku pôsobí odborová organizácia, jedného člena zastupujúceho pracovný kolektív deleguje odborová organizácia zo svojich členov. Druhú polovicu členov rady ustanovuje do funkcie na základe výberového konania a z nej odvoláva zakladateľ z osôb, ktoré nie sú zamestnancami podniku.*“

5 Delegovanie člena dozornej rady priamo odborovou organizáciou

Zákon o štátnom podniku spája dve formy účasti zamestnancov na voľbe členov dozornej rady podniku, a to priamu formu, keďže časť členov rady je volená tajnou voľbou priamo zamestnancami podniku, bez ohľadu na skutočnosť, či sú, alebo nie sú členmi odborovej organizácie a zároveň nepriamu formu prostredníctvom odborovej organizácie²⁵, ktorá zo svojich členov priamo deleguje jedného člena dozornej rady. Zákon o štátnom podniku tak poskytuje priestor súčasne obom formám participácie zamestnancov na kreovaní spolu až polovice členov dozornej rady štátneho podniku.

Špecifickú situáciu predstavuje voľba členov trojčlennej dozornej rady, ktorá je zložená z predsedu a dvoch členov. Predsedu a jedného člena trojčlennej dozornej rady do funkcie ustanovuje podľa zákona zakladateľ podniku na základe výsledkov výberového konania. Veľkú polemiku však vzbudzuje voľba tretieho člena dozornej rady, keďže dochádza ku kolízii priamej voľby zamestnancami a nepriamej formy delegovaním odborovou organizáciou.

Zastávame názor, že aj za súčasného pôsobenia odborovej organizácie v podniku by mala byť zachovaná voľba jedného člena dozornej rady zamestnancami ich tajným hlasovaním, ktorá by zabezpečila najvyššiu reprezentatívnosť voľby. Znenie § 20 zákona o štátnom podniku však oprávňuje odborovú organizáciu delegovať zo svojich členov jedného člena dozornej rady už len z dôvodu jej samotného pôsobenia v podniku. Precizácia zákona o štátnom podniku by tak predišla vzniku polemík prednosti voľby jedného člena rady zamestnancami alebo jeho delegovaním odborovou organizáciou.

Ďalšou zákonom nepredvídanou okolnosťou je pôsobenie viacerých odborových organizácií v jednom štátnom podniku²⁶. Pôsobenie súčasne viacerých odborových organizácií u jedného zamestnávateľa nie je v súčasnosti výnimčnou situáciou.²⁷ Pluralita odborových organizácií na pracovisku u zamestnávateľa, ak sa nedohodnú na spoločnom postupe, prináša nemalé problémy nielen pri

²⁵ Pozri aj: ŽULOVÁ, J. – ŠVEC, M. Nie je odborový orgán ako odborový orgán (právne, jazykovedné a aplikačné úskalia zrozumiteľnosti terminológie v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch). In *Societas et iurisprudentia*. [online]. 2020, roč. 8, č. 2, s. 32-50. [cit. 2024-03-16]. Dostupné na internete: <<https://doi.org/10.31262/1339-5467/2020/8/2/32-50>>.

²⁶ Pozri aj: OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie: v oblasti skončenia pracovného pomeru, zodpovednostných vzťahov a riadenia činnosti u zamestnávateľa*. 1. vyd. Praha : Leges, 2018. 112 s.

²⁷ OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. Spolupôsobenie odborových organizácií v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch. In *Studia Iuridica Cassoviensia*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, roč. 6, č. 1, 2018, s. 99-110.

kolektívnom vyjednávaní či v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov, ale aj pri delegovaní jedného zástupcu do dozornej rady štátneho podniku. Pri absencii dohody odborových organizácií o delegovaní člena dozornej rady možno analogicky toto zákonné oprávnenie priznať tej odborovej organizácii, ktorá má najväčší počet svojich členov. Pri nedohode odborových organizácií na spoločnom postupe by mal byť uplatnený princíp reprezentatívnosti, keď rozhoduje odborová organizácia s najväčším počtom členov.²⁸

Zákon neupravuje ani situáciu, ak žiadny, resp. dostatočný počet zamestnancov nebude mať záujem kandidovať za člena dozornej rady. Zakladateľovi totiž nie je umožnené v uvedenom prípade doplniť formou výberového konania chýbajúci počet členov rady tak, ako je to napríklad v maďarskej právnej úprave pri obsadzovaní členov dozornej rady akciovej spoločnosti.²⁹

Na zabránenie vzniku právne nezrozumiteľných situácií, ktoré vyvoláva najmä kompetencia odborovej organizácie delegovať zo svojich členov jedného člena dozornej rady, je podľa nášho názoru *de lege ferenda* postačujúce ponechanie priamej tajnej voľby polovice členov dozornej rady zamestnancami podniku ako inštitútu, prostredníctvom ktorého má každý zamestnanec oprávnenie voliť členov dozornej rady, bez ohľadu na jeho členstvo v odborovej organizácii. Zároveň je potrebné legislatívne upraviť spôsob ustanovenia členov dozornej rady volených zamestnancami v prípade, ak táto voľba nie je uskutočnená vo vymedzenej štandardnej lehote alebo v prípade, ak nie je záujem zo strany zamestnancov podniku byť volení do tejto funkcie. Participáciu odborovej organizácie pri voľbe člena dozornej rady zamestnancami podniku tak možno vnímať ako nadbytočnú a v prípade plurality odborových organizácií, pôsobiacich v štátnom podniku, vyvolávajúcu množstvo praktických problémov pri delegovaní ich spoločného zástupcu.

Komparáciou s českou právnou úpravou možno konštatovať, že český zákon o štátnom podniku nedáva oprávnenie odborovej organizácii priamo delegovať svojho zástupcu do dozornej rady ani v prípade, ak odborová organizácia v štátnom podniku pôsobí³⁰. Český štátny podnik taktiež zriaďuje dozornú radu ako jeden z dvoch obligatórnych orgánov. Dve tretiny členov dozornej rady do funkcie menuje a odvoláva zakladateľ. Jednu tretinu jej členov tvoria zamestnanci podniku, ktorých volia a odvolávajú zamestnanci na základe výsledkov volieb,

²⁸ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Zväzok II. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019. s. 341.

²⁹ K problematike ustanovovania členov dozornej rady akciovej spoločnosti podľa maďarskej právnej úpravy pozri §3:125 až 3:127 Zákona V z roku 2013 o občianskom zákonníku. [online]. [cit. 2024-03-18]. Dostupné na internete: <<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV>>.

³⁰ DĚDIČ, J. – GURIČOVÁ, J. – KRÍŽ, J. – LASÁK, J. – POROD, J. *Zákon o státním podniku. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 228 s.

a to bez participácie odborovej organizácie na zložení dozornej rady.³¹ Napriek tomu, že slovenský a český zákon o štátnom podniku vychádzajú historicky zo spoločnej právnej normy, v problematike kreovania dozornej rady štátneho podniku sa obe právne úpravy v súčasnosti už zásadným spôsobom líšia.

6 Záver

Rozsah účasti zamestnancov štátneho podniku na rozhodovaní zamestnávateľa, či už priamo, alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ktoré zamestnancom garantuje Zákonník práce,³² je zákonom o štátnom podniku doplnený o významné právo participácie na výberovom konaní do oboch obligatórnych orgánov podniku. Výberová komisia má podľa zákona päť členov, z toho najmenej jedného člena zvoleného zamestnancami podniku. Zástupca zamestnancov tak participuje na výbere riaditeľa podniku, predsedu dozornej rady a polovice jej členov.

Zákon o štátnom podniku zároveň poskytuje jeho zamestnancom neštandardne široký priestor participácie priamou aj nepriamou formou na kreovaní polovice členov jeho dozornej rady, ktorá plní významnú funkciu vyplývajúcu nielen z kompetencie vykonávať kontrolu nad účtovníctvom, činnosťou a hospodárením štátneho podniku, ale je podporená mnohými schvaľovacími kompetenciami, ktoré priamo ovplyvňujú činnosť a hospodárenie podniku. Z tohto dôvodu je pre riadny chod podniku nevyhnutné, aby jeho dozorná rada bola riadne ustanovená, čomu aktuálna právna úprava nenapomáha. Práve naopak, zákon o štátnom podniku proces kreovania dozornej rady upravuje nedostatočne, a to spôsobom, ktorý vyvoláva množstvo otázok a praktických nejasností nielen v súvislosti s participáciou odborovej organizácie na tomto procese, ak ich v podniku pôsobí viacero, ale aj pri ukončení pracovného pomeru člena dozornej rady, či v prípade, ak zamestnanci nezvolia požadovaný počet členov rady z dôvodu nečinnosti alebo nízkeho záujmu o túto pozíciu. Precizovanie právnej úpravy prispeje k jasnému a stabilnému kreovaniu dozornej rady podniku a jej činnosti.

PodĎakovanie

Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „*Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR*“.

³¹ Ustanovenie § 13 ods. 2 zákona č. 77/1997 Sb. o štátnom podniku.

³² Ustanovenie § 229 a nasl. Zákonníka práce.

Literatúra

1. DĚDIČ, J. – GURIČOVÁ, J. – KRÍŽ, J. – LASÁK, J. – POROD, J. *Zákon o státním podniku. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2018. 228 s. ISBN 978-80-7598-084-7
2. KUBINEC, M. Orgány a organizačná štruktúra štátneho podniku. In *Postavenie a hospodárenie štátnych podnikov*. Praha : C. H. Beck. s. 257. ISBN 978-80-7400-703-3
3. MAMOJKA, M. – KUBINCOVÁ, S. – MAMOJKA, M. ml. a kol. *Postavenie a hospodárenie štátnych podnikov*. Praha : C. H. Beck, 2018. 584 s. ISBN 978-80-7400-703-3
4. OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. Spolupôsobenie odborových organizácií v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch. In *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2018, roč. 6, č. 1, s. 99-110. ISSN 1339-3995
5. OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie : v oblasti skončenia pracovného pomeru, zodpovednostných vzťahov a riadenia činnosti u zamestnávateľa*. 1. vyd. Praha : Leges, 2018. 112 s. ISBN 978-80-7502-344-5
6. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019. 726 s. ISBN 978-80-571-0105-5
7. ŽUĽOVÁ, J. – ŠVEC, M. Nie je odborový orgán ako odborový orgán (právne, jazykovedné a aplikačné úskalía zrozumiteľnosti terminológie v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch). In *Societas et iurisprudentia* [online]. 2020, roč. 8, č. 2, s. 32-50. ISSN 1339-5467. Dostupné na internete: <<https://doi.org/10.31262/1339-5467/2020/8/2/32-50>>.
8. *Výročná správa 2022 LESY Slovenskej republiky, štátny podnik*. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné na internete: <<https://www.lesy.sk/files/lesy/onas/vyrocne-spravy/zoznam/2022/vyrocna-sprava-za-rok-2022-lesy-sr-final-web.pdf>>.
9. *Výročná správa 2022 VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, štátny podnik*. [online]. [cit. 2024-03-15]. Dostupné na internete: <https://www.vvb.sk/wp-content/uploads/2023/12/Vyrocna_sprava_VYV_2022.pdf>.
10. *Výročná správa 2022 Mincovňa Kremnica, štátny podnik*. [online]. [cit. 2024-03-14]. Dostupné na internete: <https://www.mint.sk/sites/default/files/annual_reports/mint_-_vs_2022_-_web.pdf>.

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

JUDr. Aneta Kšenzíghová, MBA
aneta.ksenzighova@umb.sk

NOVÉ PRACOVNÉ POZÍCIE S OHĽADOM NA NOVÉ LEGISLATÍVNE POŽIADAVKY

NEW POSTS TO TAKE ACCOUNT OF NEW LEGISLATIVE REQUIREMENTS

LUCIA VÁRYOVÁ

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

Abstrakt: Príspevok sa zaoberá novými pracovnými pozíciami, ktoré vznikli pod vplyvom nových legislatívnych požiadaviek. Slovenská legislatíva špecificky neupravuje aké pracovné pozície by mali byť u zamestnávateľa vytvorené, vo väčšine prípadov sa vychádza z predmetov činností, ktoré zamestnávateľ vykonáva. Legislatívne požiadavky si možno všimnúť v európskej legislatíve, ktorá konkrétne aj uvádza, aké predpoklady a kvalifikáciu by mala daná pracovná pozícia mať.

Kľúčové slová: legislatíva, pracovné pozície, zodpovedná osoba, manažér kybernetickej bezpečnosti, GDPR

Abstract: The paper deals examine new job position that emerged as a result of new legislative mandates. Although employment roles at an employer are often determined by the business activities that the employer engages in, Slovak legislation does not directly control this. Legislative requirements can be noticed in European legislation, which specifically states what prerequisites and qualifications a given job position should have.

Keywords: legislative, job position, data protection officer, cybersecurity manager, GDPR

1 Úvod

Príchodom nových inovatívnych digitálnych pracovných platforiem sa rozprúdila diskusia o budúcnosti práce v ére digitalizácie a robotizácie. Decentralizované informačné siete a analýza veľkých dát umožnili vzniku digitálnej platformy, ktorá sprostredkúva poskytovanie práce. Digitalizácia môže skutočne radikálne zmeniť existujúce obchodné modely, pracovné miesta a spôsob práce,

pričom vplýva na relevantnosť existujúcich spôsobov zabezpečenia dobrých pracovných podmienok a konkurencieschopný zárobok.

V aplikačnej praxi začínajú prevládať rôzne trendy týkajúce sa pracovných pozícií u zamestnávateľov. V dnešnej dobe zamestnávateľa častokrát označujú pracovné pozície modernými názvami, pričom sa snažia odstrániť klasické označovanie pracovných pozícií. Ich cieľom je zatriktívniť pracovnú pozíciu, aby u uchádzačov o zamestnanie vzbudila záujem uchádzať sa o dané pracovné zaradenie u zamestnávateľa. Na ilustráciu možno uviesť z pôvodného označenia pracovného pojmu sekretárka sa stala zrazu office manager. Trendom u zamestnávateľov je používať anglické výrazy na označenie pracovných pozícií. Je rozporuplné, či je to v súlade so slovenskými legislatívnymi požiadavkami na používanie úradného jazyka pri hľadaní nových zamestnancov. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a ani iná pracovnoprávna legislatíva sa týmto dosiaľ nezaoberala, no je dôležité na to upriamiť pozornosť, s poukazom na skutočnosť, že uchádzač o zamestnanie nemusí vedieť o akú pracovnú pozíciu pôjde, keď nebude rozumieť anglickému pomenovaniu, čo môže mať za následok vyvolanie omylu u uchádzača o zamestnanie.

V poslednom období boli transponované nové právne predpisy do slovenskej legislatívy alebo sa priamo aplikujú u zamestnávateľov nové európske nariadenia na území Slovenskej republiky. S ohľadom na túto novú legislatívu možno upriamiť pozornosť na najčastejšie sa vyskytujúce pracovné pozície na trhu s pracovnými ponukami a to pracovné pozície v súvislosti s compliance agendou – pracovná pozícia compliance officer, GDPR agendou – zodpovedná osoba za GDPR (v anglickom znení „Data protection officer“), agendou kybernetickej bezpečnosti – pracovná pozícia manažér kybernetickej bezpečnosti, AML agendou – pracovná pozícia AML officer, a mnoho ďalších.

Pojem compliance¹ nie je legálne definovaný, a napriek tomu je za posledné roky veľmi často používaným pojmom u zamestnávateľov. Tento pojem v Slovenskej republike nemá v pravom slova zmysle slovenský ekvivalent, ktorý by bol zaužívaný, a z tohto dôvodu sa udomácnilo slovo compliance. Odborná verejnosť zameraná na danú problematiku tvrdí, že terminologický aparát – compliance možno klasifikovať ako súbor opatrení, predpisov a postupov zabezpečujúcich súlad s internými predpismi u zamestnávateľa, ako aj súlad so zákonnými požiadavkami zákonodarcu.² Cieľom compliance agendy je nastaviť, zabezpečiť

¹ Compliance – preklad v slovenskom jazyku znamená súlad.

² SCHWEIZER, L. – SZABÓ, S. *Trendy v Compliance na rok 2018: 3 oblasti, kde firmy musia viac zabráť*. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.epi.sk/odborny-clanok/trendy-v-compliance-na-rok-2018--3-oblasti-kde-firmy-musia-viac-zabrat.htm>>.

a pravidelne dodržiavať vnútornú politiku u zamestnávateľa, ktorá v sebe subsumuje spoločenskú zodpovednosť, tzv. udržateľnosť, etické princípy a hodnoty. Snahou zamestnávateľa je byť 100 % v súlade s nastavenými internými predpismi, postupmi a predovšetkým s legislatívou. Faktom je, že správne a korektné nastavené pravidlá compliance vedia pozitívne pôsobiť nielen na pracovné prostredie u zamestnávateľa, ale aj budovať si dobré meno v spoločnosti a pôsobiť ako dôveryhodný partner pre potenciálnych nových obchodných partnerov.³

Častokrát si možno v praxi všimnúť, že zamestnávateľa nemajú vytvorené tieto pracovné pozície vo svojej organizačnej štruktúre a vôbec si neuvedomujú, že také pracovné pozície vo svojom internom prostredí musia mať vytvorené. Právne predpisy neupravujú explicitnú povinnosť ich mať vytvorené, no ak zamestnávateľa zistia, že sú povinným subjektom podľa legislatívy a že musia dodržiavať určité právne predpisy, sú povinní vytvoriť danú pracovnú pozíciu a zaradiť ju do svojej organizačnej štruktúry. V tomto okamihu však vzniká problém, do akej línie by títo zamestnanci mali byť zaradení a komu majú podliehať. Právne predpisy exaktne neupravujú konkrétny postup, častokrát len vágne konštatujú aké povinnosti má zastávať daná pracovná pozícia. Z tohto dôvodu upriamime pozornosť na dve pracovné pozície u zamestnávateľov, a to zodpovedná osoba z pohľadu GDPR a manažér kybernetickej bezpečnosti z hľadiska zákona č. 69/2018 Z. z. o kybernetickej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kybernetickej bezpečnosti“) a vyhlášky Národného bezpečnostného úradu č. 492/2022 Z. z., ktorou sa ustanovujú znalostné štandardy v oblasti kybernetickej bezpečnosti (ďalej len „vyhláška MKB“).

Možno konštatovať, že v súčasnosti žiadny právny predpis nerieši organizačné začlenenie skôr spomenutých pracovných pozícií do organizačnej štruktúry zamestnávateľa. Zastávame názor, že je to plne ponechané na samotnom uvážení zamestnávateľa. Niektorí zamestnávateľa majú tieto pracovné pozície situované priamo pod štatutárnym orgánom ako samostatné pracovné pozície. V aplikačnej praxi možno však najčastejšie pozorovať, že tieto pracovné pozície sú pridružené k existujúcim pracovným pozíciám, napríklad zodpovedná osoba z pohľadu GDPR je často pridelená právnikom alebo zamestnancom na personálnom oddelení a na druhú stranu rola manažéra kybernetickej bezpečnosti vo väčšine prípadov pripadne zamestnancom IT oddelenia. Možno len veľmi ťažko vyhodnotiť, ktorý používaný model predstavuje najsprávnejšiu cestu a či takého pridruženie bude spĺňať všetky požiadavky vyplývajúce z legislatívy. Nateraz nie sú známe

³ Pre bližšie informácie pozri: VÁRYOVÁ, L. – ČABOVÁ, L. *Ochrana oznamovateľov a ochrana osobných údajov v interných procesoch u zamestnávateľa*. Dostupné na internete: <<https://www.bezpecnostvpraxi.sk/odborny-clanok/ochrana-oznamovatelov-a-ochrana-osobnych-udajov-v-internych-procesoch-u-zamestnavateľa.htm>>.

ani žiadne súdne rozhodnutia, ktoré by pojednávali o tejto problematike, teda o povinnostiach zamestnávateľov v súvislosti s korektným organizačným začlenením týchto pracovných pozícií v rámci organizačnej štruktúry.

Zaujímavým aspektom z pohľadu pracovného práva je tá skutočnosť, ako sa jednotliví zamestnávatelia vysporiadajú s pracovnoprávnymi aspektami súvisiacimi s týmito špeciálnymi pracovnými pozíciami. V aplikačnej praxi je možné opäť pozorovať rôzne variácie. Niektorí zamestnávatelia, najmä tí, ktorých sa týkajú viaceré oblasti compliance agendy, vytvárajú jedno alebo viac samostatných pracovných miest, prípadne vytvoria samostatné oddelenia, ktoré sa budú zaoberať danými tematickými okruhmi. Niektorí zamestnávatelia idú inou cestou a príslušnú agendu zveria do pracovnej náplne existujúceho pracovného miesta. Možno sa však stretnúť aj s alternatívou, že zamestnávatelia uzatvoria so zamestnancom na časť GDPR agendy alebo kybernetickej bezpečnosti skrátenej úväzok formou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, napríklad dohodu o pracovnej činnosti, alebo dohodu o vykonaní práce. Možno konštatovať, že z hľadiska pracovného práva je možné uzatvoriť neobmedzené množstvo takýchto druhov dohôd. Otázkou však je, či je efektívne riešiť takto náročné agendy takouto formou a či budú naplňovať svoj účel a zmysel vyplývajúci zo zákonov. V súčasnosti možno považovať takýto stav za neudržateľný. V tomto prípade je potrebné si uvedomiť, že ak zamestnanec pracuje na plný úväzok a zároveň má uzatvorenú niektorú z dohôd so zamestnávateľom ohľadom plnenia úloh GDPR agendy, je diskutabilné či dokáže plniť obe úlohy súbežne bez toho, aby to nešlo na úkor inej pracovnej náplne alebo osobného života zamestnanca. Ako bude naplnený pracovný fond zamestnanca a ako bude zabezpečený oddych medzi jednotlivými pracovnými pozíciami? Nehovoriac o skutočnosti, že zamestnávateľ pred tým, než priradí zamestnancovi ďalšiu pracovnú činnosť do jeho pracovnej náplne, musí zamestnávateľ zanalyzovať konflikt záujmov, či daný zamestnanec je schopný si plniť svoje povinnosti bez akýchkoľvek predsudkov, či má na plnenie pracovných úloh kompetencie a či jeho záujmy nie sú v rozpore so záujmami zamestnávateľa a pod. V súčasnosti neexistuje žiadne rozhodnutie súdu, ani metodické usmernenie dozorných úradov, ktoré by konštatovalo, čo je konflikt záujmov, a ktorá agenda by nemala smerovať na len jednu osobu, prípadne, ktoré spájanie agend je neprípustné. Je zrejmé, že či už je GDPR agenda alebo kybernetická bezpečnosť zverená na právne oddelenie, IT oddelenie, personálne oddelenie alebo na iné samostatné oddelenie, je pravdepodobné, že pri vytváraní príslušných pracovných pozícií bude potrebná hlbková interná analýza u zamestnávateľa. Táto analýza by mala v sebe subsumovať tieto časti:

- analýza potreby zriadenia takejto pracovnej pozície,
- analýza konkrétnej agendy, ktorá bude subsumovaná pod pracovnú pozíciu,

- analýza organizačného začlenenia tejto pracovnej pozície v rámci organizačnej štruktúry zamestnávateľa,
- pracovnoprávne aspekty,
- analýza konfliktu záujmov.⁴

2 Zodpovedná osoba z pohľadu GDPR

Inštitút zodpovednej osoby nie je pomerne nový pojem, ktorý by doteraz nebol upravený v doterajšej právnej úprave týkajúcej sa ochrany osobných údajov. Podľa zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov zodpovedná osoba musela spĺňať požiadavky na jej odbornú kvalifikáciu, ktoré boli preverované prostredníctvom skúšky na dozornom orgáne, t. j. Úrade pre ochranu osobných údajov Slovenskej republiky.

GDPR však nanovo upravuje kvalifikovanie zodpovednej osoby. Zodpovednú osobu pre ochranu osobných údajov možno chápať ako dôležitého pomocníka a zároveň konzultanta v systéme ochrany osobných údajov. Zodpovedná osoba pomáha zabezpečiť súlad s pravidlami ochrany osobných údajov implementáciou nástrojov pre zodpovedné spracúvanie. Zodpovednú osobu možno označiť ako médium medzi zainteresovanými stranami vo vzťahu medzi Úradom pre ochranu osobných údajov Slovenskej republiky a prevádzkovateľom, alebo medzi prevádzkovateľom a dotknutými osobami a iné.⁵

Podľa článku 37 ods. 5 GDPR sa do pozície zodpovednej osoby určí osoba, ktorá má odborné kvality, a to najmä nie však len v oblasti právnych predpisov týkajúcich sa ochrany osobných údajov, a ktorá bude na základe fundovanej spôsobilosti plniť úlohy vyplývajúce z článku 39 GDPR. Za odborné znalosti v prípade zodpovednej osoby možno považovať najmä nie však len, znalosti v oblasti vnútroštátneho a európskeho práva, a implementácií v oblasti ochrany osobných údajov. Za ďalšie dôležité predpoklady výkonu zodpovednej osoby je porozumenie potrebám prevádzkovateľa, znalosť podnikateľského sektora a organizácie prevádzkovateľa, ako aj vykonávaných operácií spracovania osobných údajov, či informačných systémov prevádzkovateľa, riadenia procesu a bezpečnosti osobných údajov.

Jednou zo zmien, ktoré GDPR mení, je práve určenie zodpovednej osoby. Spoločnosti, ktoré doteraz nemali povinnosť mať určenú zodpovednú osobu, musia si od 25. mája 2018 určiť zodpovednú osobu, a, naopak, tí, ktorí mali zodpovednú osobu, ju už podľa nových podmienok nemusia určovať. No ak

⁴ Pre bližšie informácie pozri: ČABOVÁ, L. *Rola compliance zamestnanca v organizácii*. Dostupné na internete: <<https://www.bezpecnostvpraxi.sk/>>.

⁵ Usmernenie WP 29 č. 243 rev. 1 – Zodpovedná osoba.

prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ nevedia posúdiť či sa na nich táto povinnosť týkajúca sa zodpovednej osoby vzťahuje, mali by vykonať internú analýzu, na základe ktorej vyhodnotia situáciu, či sú povinní určiť zodpovednú osobu alebo sa na nich povinnosť nevzťahuje.⁶

Z dikcie článku 37 ods. 1 nariadenia GDPR prevádzkovateľ a sprostredkovateľ je povinný vymenovať zodpovednú osobu v každých prípadoch, ak:

- spracúvanie vykonáva orgán verejnej moci či verejnoprávny subjekt s výnimkou súdov v rámci svojich súdnych právomocí, (napr. obce)
- hlavná činnosť spočíva v spracovateľských operáciách, ktoré si vzhľadom na svoju povahu, rozsah alebo účely vyžadujú pravidelné a systematické monitorovania dotknutých osôb vo veľkom rozsahu, (napr. banky, poisťovne, prevádzkovatelia mestskej hromadnej dopravy, ktorí vykonávajú evidenciu cestujúcich)
- hlavná činnosť spočíva v rozsiahlom spracovaní osobitných (citlivých) kategórií údajov uvedených v článku 9 GDPR alebo spracovaní osobných údajov týkajúcich sa uznania viny za trestné činy a priestupky, (napr. nemocnice).

Rovnako tak je možné, aby prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ pristúpil k vymenovaniu zodpovednej osoby pre ochranu osobných údajov úplne dobrovoľne, na základe vlastného uváženia. V takom prípade i dobrovoľne určená zodpovedná osoba musí spĺňať požiadavky vyplývajúce z GDPR, akoby bola povinne určená zodpovedná osoba.⁷

Podľa článku 37 ods. 6 GDPR zodpovednou osobou môže byť člen personálu prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa, alebo môže plniť svoje úlohy na základe zmluvy o poskytovaní služieb. Zodpovednou osobou môže byť buď zamestnanec týchto subjektov, alebo externe spolupracujúca osoba, ktorá vykonáva funkciu zodpovednej osoby na základe zmluvy o poskytovaní služieb. Čo sa týka zamestnanca, v tomto prípade vykonáva funkciu zodpovednej osoby na základe pracovnej zmluvy (t. j. pracovného pomeru) alebo jednou z dohôd vyplývajúcich zo Zákonníka práce.

Odmeňovanie zodpovednej osoby bude závisieť od toho, či pôjde o zamestnanca alebo externú právnickú osobu. Ak zodpovednú osobu bude vykonávať zamestnanec prináleží mu mzda/odmena podľa jednotlivých ustanovení Zákonníka práce. V tomto prípade sa naskytá úvaha, či by bolo vhodné upraviť odmeňovanie

⁶ VALENTOVÁ, T. – ŽUĽOVÁ, J. – ŠVEC, M. *Nové pravidlá ochrany osobných údajov podľa nového zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o.

⁷ VALENTOVÁ, T. – ŽUĽOVÁ, J. – ŠVEC, M. *Nové pravidlá ochrany osobných údajov podľa nového zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o.

v kolektívnych zmluvách na podnikovej úrovni, alebo v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa. Takáto úprava by predstavovala určité istoty pre zamestnancov vykonávajúcich zodpovednú osobu.

Hlavnými výhodami zodpovednej osoby v pracovnom pomere u zamestnávateľa sú nasledujúce:

- zamestnanec je v každodennom styku so svojím zamestnávateľom, pozná na vysokej úrovni interné procesy a činnosti svojho zamestnávateľa a dokáže reagovať na zistené nedostatky v ochrane osobných údajov bezodkladne,
- zamestnanec je spojený s každodenným životom podniku a pozná detaily, ktoré externým osobám spravidla unikajú.

Za nevýhody zamestnanca ako zodpovednej osoby možno spomenúť tieto:

- zamestnanec čerpá dovolenku, zamestnanec je pracovne neschopný, zamestnanec môže nastúpiť na materskú/rodičovskú dovolenku, čím je zamestnávateľ nútený v týchto prípadoch zabezpečiť náhradu za zamestnanca vymenovaného ako zodpovednú osobu,
- zodpovedná osoba musí byť nezávislá, čo však znamená, že musí byť v hierarchii podniku priamo podriadená štatutárnemu orgánu spoločnosti; podnik v rámci svojej organizačnej štruktúry bude musieť upraviť organizačnú štruktúru, ktorá bude zahŕňať novú pracovnú pozíciu zodpovednej osoby,
- s nezávislosťou je spojená aj otázka ochrany pred skončením pracovného pomeru, hoci nemá zo zákona takú ochranu ako odboroví funkcionári,
- zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi, ktorá nesmie presiahnuť 4-násobok priemerného mesačného zárobku podľa ustanovenia § 186 ods. 2 Zákonníka práce.⁸

Článok 38 ods. 3 GDPR ustanovuje základné záruky napomáhajúce zabezpečiť, aby zodpovedná osoba bola schopná plniť úlohy s dostatočným stupňom samostatnosti v rámci podniku. Od prevádzkovateľov a sprostredkovateľov sa vyžaduje zabezpečiť, aby zodpovedná osoba „nedostávala žiadne pokyny týkajúce sa výkonu svojich úloh“. Z recitálu 97 GDPR poslednej vety vyplýva, že „Takéto zodpovedné osoby, či už sú alebo nie sú zamestnancami prevádzkovateľa, by mali mať možnosť vykonávať svoje povinnosti a úlohy nezávisle.“ Podľa názorov pracovnej skupiny WP 29 zodpovedná osoba nesmie dostávať žiadne pokyny týkajúce sa plnenia jej úloh, a to najmä, aký výsledok má dosiahnuť, aký názor alebo právny výklad má zastávať, či ako prešetriť sťažnosť, alebo či má kontaktovať Úrad pre ochranu osobných údajov Slovenskej republiky.

Z hľadiska teórie je potrebné podotknúť, že charakteristika zodpovednej osoby, ktorá bude zamestnancom prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa vystupujúca

⁸ NAVRÁTIL, J. a kolektív. *GDPR pro praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2018.

ako nezávislá a nepodliehajúca pokynom prevádzkovateľa, resp. sprostredkovateľa ako zamestnávateľa, bude prinajmenšom problematická. Rovnako tak je nejasný vzájomný vzťah medzi požiadavkou na nezávislosť a nepodriadenosťou zodpovednej osobe pokynom prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa.⁹

Podľa článku 38 ods. 3 GDPR nie je jednoznačné, akým spôsobom má byť interpretované toto ustanovenie, ktoré zakazuje rozviazanie a sankcionovanie pracovného pomeru zodpovednej osoby v súvislosti s plnením jej úloh. Otázne je však, že ak by nastala situácia, keď by sa zamestnávateľ rozhodol dať výpoveď zodpovednej osobe v dôsledku, že zodpovedná osoba vydala nesprávne odporúčanie alebo nenáležite a neprimerane vyhodnotila situáciu, či by to bolo v rozpore s týmto ustanovením GDPR. Zároveň na zamyslenie zostáva, o aký výpovedný dôvod by sa zamestnávateľ oprel, resp. použil, a či by takáto výpoveď bola platná a obhájitelná pred súdnym konaním. Z nášho pohľadu súd by mohol vyhodnotiť a dospieť k záveru, že výpoveď bola neplatná, a to z toho dôvodu, že zodpovedná osoba nenesie zodpovednosť za svoje stanoviská, keďže zodpovedným subjektom i naďalej zostáva zamestnávateľ, ako prevádzkovateľ osobných údajov, ktorý je povinný zabezpečiť a zároveň musí byť schopný doložiť, že spracovanie je vykonávané v súlade s ustanoveniami GDPR.

Na druhú stranu rozdiel by nastal v prípade, ak by zodpovedná osoba dostala legitímnu výpoveď z iných dôvodov, ktoré sú upravené explicitne Zákonníkom práce a nesúviseli by s jej pracovnou činnosťou (pracovnou náplňou), ako napríklad krádež, fyzický alebo psychický teror na pracovisku. V tejto súvislosti je potrebné podotknúť, že GDPR explicitne neustanovuje, kedy a za akých okolností môže byť zodpovednej osobe daná výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru alebo nahradená inou zodpovednou osobou. Z tohto dôvodu je potrebné, aby zamestnávateľ dobre zvážil, ktorého zamestnanca poverí ako zodpovednú osobu, tak aby dopredu predchádzal komplikovaným situáciám. Vzhľadom na skôr uvedené odporúčame, aby si zamestnávateľ dopredu vyšpecifikoval dôvody, za ktorých bude považovať porušenie povinností zodpovednej osoby, a dopredu ju o tom informoval. Z pohľadu pracovného práva, tak ako Zákoník práce umožňuje zamestnávateľovi určiť si, čo sa považuje za menej závažné porušenie a závažné porušenie pracovnej disciplíny, aj tu sa otvára priestor pre zamestnávateľa zadefinovať si jednotlivé porušenia povinností zodpovednej osoby prostredníctvom interného predpisu, ktorým je zodpovedná osoba povinná sa riadiť.

Reflektujúc na skôr uvedené dôvody možno polemizovať so striktným konštatovaním, či zodpovedná osoba môže alebo nemôže byť prepustená a sankcionovaná za výkon svojej funkcie alebo v dôsledku splnenia podmienok stanovených

⁹ Usmernenie WP č. 243 rev. 1 – Zodpovedná osoba.

Zákonníkom práce pre výpoveď danú zamestnávateľom. Riešenie a praktické prípady nám prinesie až samotná prax.

Na záver možno skonštatovať, že slovenská legislatíva neupravuje bližšie špecifikáciu a kategorizáciu zodpovednej osoby a ako by mala byť vedená u zamestnávateľa a vychádza sa výlučne z európskej legislatívy, ba dokonca neexistujú ani metodické usmernenia zo strany Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky.

V tomto kontexte by sme radi poukázali na pracovnú pozíciu manažéra kybernetickej bezpečnosti, ktorý na rozdiel od zodpovednej osoby má exaktne definovanú pracovnú náplň a kvalifikačné predpoklady, ktoré musí spĺňať, aby mohol danú pracovnú pozíciu vykonávať. Vyhláška MKB ustanovuje znalostné štandardy nielen pre manažéra kybernetickej bezpečnosti alebo pre viacero pracovných pozícií súvisiacich s kybernetickou bezpečnosťou. Dokonca upravuje aj vzdelávacie potreby týchto pracovných pozícií. Takéto legislatívne ukotvenie považujeme za šťastné a správne riešenie, pretože je tým pádom zabezpečená vysoká úroveň profesionality a korektného plnenia si pracovných úloh u zamestnávateľa.

Vzhľadom na skôr uvedené by sme odporúčali, aby sa zaviedli obdobné znalostné štandardy aj pri zodpovednej osobe podľa GDPR, ako aj napríklad pri compliance officerovi, AML officerovi a pod. Zaručila by sa tak vysoká odborná úroveň a ochránili by sa tak osobné údaje a informačné systémy u zamestnávateľa. Zamestnancom by bolo zabezpečené vhodné a bezpečné pracovné prostredie, čím by sa priamo úmerne zvýšila aj efektívnosť plnenia pracovných úloh.

3 Záver

Vývojom nových legislatívnych požiadaviek je potrebné venovať náležitú pozornosť aj novým vzniknutým pracovným pozíciám, ktoré pôsobia u zamestnávateľa a plnia svoje pracovné úlohy. Potreba nových pracovných pozícií je veľmi dôležitá, pretože ich primárnou úlohou je nastaviť správne fungovanie zamestnávateľa a zabezpečovať ochranu osobných údajov, bezpečnosť informačných systémov a adekvátne pracovné podmienky a prostredie u zamestnávateľa. Je hmatateľne cítiť potrebu týchto pracovných pozícií u zamestnávateľov a domnievame sa, že najbližšie roky bude zvýšená potreba takýchto špecializovaných pracovných pozíciách.

Podakovanie

Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnopráv-

neho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR“.

Literatúra

1. ČABOVÁ, L. *Rola compliance zamestnanca v organizácii*. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.bezpecnostvpraxi.sk/>>.
2. NAVRÁTIL, J. a kol. *GDPR pro praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2018. 339 s. ISBN 978-80-7380-6897
3. Usmernenia WP č. 243 rev. 01 – Zodpovedná osoba, prijaté 13. decembra 2016, revidované 5. apríla 2017
4. VALENTOVÁ, T. – ŽUĽOVÁ, J. – ŠVEC, M. *Nové pravidlá ochrany osobných údajov podľa nového zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2018. 168 s. ISBN 978-80-8168-792-1
5. VÁRYOVÁ, L. – ČABOVÁ, L. *Ochrana oznamovateľov a ochrana osobných údajov v interných procesoch u zamestnávateľa*. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.bezpecnostvpraxi.sk/odborny-clanok/ochrana-oznamovatelov-a-ochrana-osobnych-udajov-v-internych-procesoch-u-zamestnavateľa.htm>>.

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

JUDr. Lucia Váryová, PhD.
lulu.varyova@gmail.com

K PROBLEMATIKE BUDOVANIA REPUTÁCIE PODNIKU NA DIGITÁLNYCH PLATFORMÁCH PRI ZOHĽADNENÍ DÔVERYHODNOSTI INFORMAČNÉHO ZDROJA V ZÁUJME REALIZÁCIE ÚSPEŠNEJ KOMUNIKAČNEJ STRATÉGIE

ON THE ISSUE OF BUILDING A COMPANY'S REPUTATION ON DIGITAL PLATFORMS, TAKING INTO ACCOUNT THE CREDIBILITY OF THE INFORMATION SOURCE IN ORDER TO IMPLEMENT A SUCCESSFUL COMMUNICATION STRATEGY

ADAM MADLEŇÁK

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta masmediálnej komunikácie

Abstrakt: V súčasnosti je veľmi zložitú vedieť rozpoznať fakty od rôznych hoaxov vo forme publikovaného klamlivého alebo skresleného obsahu, ktorý na základe neadekvátnych zásahov pozmeňuje skutočnosť. Obzvlášť sa to prejavuje v prípade neriadenej diskusie naprieč sociálnymi médiami, keď možno hovoriť o vysokej hrozbe poškodenia dobrého mena analyzovaného produktu, ako aj jeho výrobcu alebo predajcu, ktorí by sa mohli stať vychádzajúc z domnienok a nepravdivých informácií nespoľahlivým obchodným partnerom pre ostatných. Vo vedeckom príspevku sa autor venuje preto problematike reputačného manažmentu podnikateľských subjektov pôsobiacich v digitálnom prostredí, pričom si bližšie všímá hodnovernosť informačných zdrojov, ktoré majú vplyv na nákupné preferencie a rozhodovanie ovplyvňujúce spotrebiteľské správanie.

Kľúčové slová: podnikateľský subjekt, digitálne platformy, marketingová komunikácia, reputačný manažment, obsah generovaný internetovými používateľmi, imidž

Abstract: Nowadays, it is very difficult to distinguish facts from various hoaxes in the form of published deceptive or distorted content, which, based on inadequate interventions, alters reality. This is especially evident in the case of an uncontrolled discussion across social media, when one can speak of a high threat of damaging the reputation of the analyzed product, as well as its manufacturer or seller, who could become an unreliable business partner for others based on assumptions and false information. In the scientific contribution, the author therefore addresses the issue of reputation management of business entities operating in the digital environment, paying closer attention to the credibility of information sources that have an impact on purchasing preferences and decision-making affecting consumer behavior.

Keywords: business entity, digital platforms, marketing communication, reputation management, content generated by internet users, image

1 Úvod

V nadväznosti na marketingovú komunikáciu podnikateľských subjektov zvyknú spotrebiteľia zakladať na platformách sociálnych médií rôzne diskusie, v rámci ktorých sa snažia svojpomocne riešiť špecifické problémy súvisiace napríklad s používaním ponúkaných produktov v praxi. Vzájomne si vymieňajú názory a skúsenosti, ktorých prezentácia môže mať odlišnú formu, rozsah i hĺbku spracovania s cieľom pomôcť druhým k zmene alebo upevneniu doterajšieho postoja k produktu. Najmä kvôli nárastu popularity sociálnych médií naprieč všetkými generáciami spotrebiteľov a v dôsledku zvyšujúceho sa počtu ich aktívnych používateľov možno očakávať pri adekvátnej miere podpory vyjadreného názoru vplyv na hospodárenie i samotný imidž podnikateľského subjektu, ktorý je predmetom prebiehajúcej diskusie. Obzvlášť v prípade šírenia výpovedí, pri ktorých absentuje evidentne objektívne posúdenie reálneho stavu, sa pre manažment podnikateľských subjektov stáva výzvou na nadchádzajúce obdobie snaha o elimináciu rizika späťo s publikovaním nesprávneho, skresleného alebo inak parazitujúceho obsahu, ktorý by bol schopný uviesť ďalšieho potenciálneho príjemcu správy do omylu. V záujme optimálneho zvládnutia vcelku náročných komunikačných situácií spôsobených predovšetkým neoprávnenou kritikou je teda mimoriadne dôležité, aby sa dostali do popredia otázky týkajúce sa preferencií internetových používateľov pri spotrebe alebo používaní zadovážených produktov, ako aj pri práci s informačnými zdrojmi, ktoré by mali slúžiť na získanie prehľadu o skúmanej veci. Zároveň možno poukázať aj na odlišný prístup hodnotenia rovnakých produktov podľa toho, či v pozícii poskytovateľa služby, resp. predajcu produktu, vystupuje voči spotrebiteľovi úplne neznámy,

známy alebo obľúbený subjekt hospodárskeho trhu. Na základe sily spätnej väzby publika by mali byť následne kompetentní schopní určiť vhodný manažérsky prístup k riadeniu vzťahov s verejnosťou nevyvímajúc ani prípady krízovej komunikácie.

2 Imidž podnikateľského subjektu kreovaný v nadväznosti na obsah generovaný internetovými používateľmi

Pokiaľ sa predstava zákazníka o produkte do veľkej miery nezhoduje s víziou podnikateľského subjektu, ktorý ho priniesol na trh, potom sa naznačený nesúlad názorov môže prejavovať v obsahu zverejnenom na vybranom sociálnom médiu reflektujúci jeho osobnú alebo sprostredkovanú skúsenosť. Zvyčajne ide o odhováranie ostatných od nákupu alebo v širšom zmysle očierňovanie podniku. Na druhej strane, môže ísť tiež o pochvalu za pomoc pri výbere vhodného produktu či vyjadrenie spokojnosti s jeho kvalitou. Každá z uvedených reakcií je pritom spôsobilá vedome, resp. nevedome ovplyvniť imidž dotknutého podnikateľského subjektu. Úlohou zodpovedných manažérov by malo byť preto priebežne sledovať všetky diskusné príspevky, v ktorých sa spomína ich zamestnávateľ a jeho produktové portfólio, aby sa predišlo neriadenému šíreniu najmä zbytočne zavádzajúcich alebo duplicitných tvrdení, ktoré majú predpoklad ohroziť postavenie subjektu na trhu. Cieľom tzv. reputačného manažmentu je ochrana dobrého mena podniku v on-line i off-line prostredí pred negatívnou publicitou.¹ Za týmto účelom sa prijímajú rozličné opatrenia, ktoré majú minimalizovať alebo dodatočne eliminovať publikáciu informácií, ktoré spochybňujú doterajšiu formálnu podnikovú komunikáciu alebo škodia vykonávaným aktivitám. Je to proces ovplyvňovania a formovania verejného vnímania organizácie. Keďže dobrá povesť podnikateľského subjektu nezaujíma len jeho zákazníkov, sústrediť sa treba aj na budovanie vzťahov s obchodnými partnermi, investormi, novinármi či smerom k budúcim zamestnancom, aby sa z neho stala preferovaná voľba v porovnaní s okolitou konkurenciou.

V kontexte budovania kladného imidžu podnikateľského subjektu má nesmierny význam venovať bližšiu pozornosť prebiehajúcej interakcii na sociálnych médiách medzi internetovými používateľmi. Kompetentní podnikatelia manažéri sa môžu aspoň pokúsiť usmerniť doteraz neriadenú diskusiu zodpovedaním položených otázok, ktoré súvisia s predmetom ich podnikateľskej činnosti,

¹ GRIFFIN, A. *Crisis, Issues and Reputation Management: A Handbook for PR and Communications Professionals PR in Practice*. London : Kogan Page, 2014, s. 11.

a zamedziť tak prípadným dohadom alebo špekuláciám, ktoré sa neopierajú o fakty. V prípade oprávnenej kritiky majú príležitosť sa obhájiť, ospravedlniť a nájsť spoločné riešenie problému. Zatiaľ čo úmyselné ignorovanie negatívnych reakcií je nebezpečné, zámerné odstraňovanie neželaných vyjadrení spotrebiteľov alebo záujemcov o produkt sa pokladá priam za neprijateľné a môže mať i ďalšie konzekvencie.² Najčastejšie sa zamestnancom podniku ponúka možnosť písomne reagovať na komentár, s ktorým nesúhlasia alebo si vyžaduje doplnenie kvôli zabezpečeniu komplexnosti informácie. Posilniť výpovednú hodnotu prežitej skúsenosti zákazníka môžu takisto zdieľaním príspevku na svojom oficiálnom profile registrovanom na danom sociálnom médiu alebo jeho strohým lajkovaním. Formovanie vzťahov s existujúcimi i potenciálnymi zákazníkmi by však malo byť výsledkom premyslenej postupnosti krokov v rámci tzv. community managementu ako podmnožiny reputačného manažmentu, aby sa zabránilo spusteniu bezbrehej reťazovej reakcie založenej na toku voľných asociácií akýchkoľvek používateľov digitálnej platformy a silných emóciách, ktoré náhle ovládli ich myseľ a vyprovokovali k určitému správaniu.³ Najmä túžba jednotlivca stať sa názorovým vodcom si mnohokrát vyžaduje preukázanie odvahy nebať sa vyjsť z komfortnej zóny a verejne vyjadriť svoj postoj k téme, hoci by niekedy bolo možno lepšie mlčať. Obzvlášť v situácii, keď sa dotýčny dôkladne nevyzná v riešenej problematike a mohol by prispieť k šíreniu nepravdivých alebo len ťažko overiteľných informácií. V zásade platí, že pokiaľ má niekto iba minimálne vedomosti o skúmanej veci, t. j. objektívne ho možno považovať za nekompetentného, tak sám adekvátne nedokáže odhadnúť či posúdiť svoje schopnosti v danej oblasti. Keďže takýto človek presne nevie, čo všetko zostalo pre neho nepoznané, dovoľí si bez problémov sebavedomo nadhodnotiť úroveň vlastných zručností a kompetencií. Vďaka tomu môže pôsobiť následne na prvý pohľad dôveryhodne a spoľahlivo v porovnaní s tým, ktorý sa zdá byť, naopak, neistý. Môže ísť však o skúsených odborníkov, ktorí poznajú detailne celkový rozsah i hĺbku analyzovaného problému, vnímajú ho komplexne v širších súvislostiach, a tak sa zvyknú radšej mierne podceňovať. Tento prístup nazvaný tiež Dunning-Krugerov efekt je v praxi častou príčinou kognitívneho skreslenia, pričom má výrazný podiel na tom, koľko informácií a z akých zdrojov sa dostane k účastníkom diskusie, ako ich budú vnímať a ďalej interpretovať.⁴

² MARKOVIČ, P. – DORČÁK, P. – POLLÁK, F. *Online Reputation Management*. Praha : Professional Publishing, 2019. s. 65.

³ ARAUJO, T. The Impact of Sharing Brand Messages: How Message, Sender and Receiver Characteristics Influence Brand Attitudes and Information Diffusion on Social Networking Sites. In *Communications – European Journal of Communication Research*. 2019, vol. 44, no. 2, p. 171.

⁴ GLENISTER, G. *Influencer Marketing Strategy: How to Create Successful Influencer Marketing*. London : Kogan Page, 2021, s. 171-172.

Analýzou dopadov používateľmi generovaného obsahu napríklad v podobe komentárov voľne publikovaných na sociálnych sieťach, recenzií, blogov či amatérskych fotografií na spotrebiteľské správanie sa zaoberali doteraz viaceré výskumy, ktoré chceli odhadnúť ich potenciál. Hoci otáznou zostáva najmä kvalita prezentovaných informácií a niekedy i motivácia samotných tvorcov, výsledky preukázali takmer 7-násobné navýšenie počtu reakcií pri takýchto príspevkoch oproti tým, ktoré zverejnili samotní výrobcovia, resp. autorizovaní predajcovia tovaru. Dokázaná bola i priama štatistická závislosť medzi vnímaním pozitívnych skúseností iných zákazníkov a rastúcim odhodlaním zaobstarat' si rovnaký produkt.⁵ Navyše, sa môžeme domnievať, že sociálne médiá vo výraznej miere formujú rozhodovanie subjektu nielen o jeho nákupe, ale vo všeobecnej rovine i praktizovanom životnom štýle. Mnohé z inšpirácií trávenia voľného času, informácie o príležitostiach odborného a kariérneho rastu, odporúčania, ako urovnať nezhody a zlepšiť medziľudské vzťahy sa k nám dostávajú práve cez sociálne médiá, ku ktorým máme prakticky neobmedzený prístup kedykoľvek a kdekoľvek.

3 Hodnovernosť informačného zdroja na sociálnych médiách

Autenticita publikovaných informácií na jednej strane umožňuje spotrebiteľom osvojiť si poznatky týkajúce sa praktickej aplikácie predmetu kúpy ešte pred samotnou realizáciou nákupného rozhodnutia, na druhej strane je potrebné pristupovať k názoru ostatných veľmi kriticky a zdržanlivo. Neodborný výklad sa totiž mohol obmedziť len na jednostranné subjektívne hodnotenie produktu, ktorý majiteľ použil za vcelku neštandardných podmienok. Prípadne môže ísť o vyjadrenie v zásade negatívneho postoja k riešenej téme ako takej nezohľadňujúc konkrétne špecifiká produktu. Na sociálnych médiách sa preto môžeme stretnúť mnohokrát s rôznorodosťou informácií týkajúcich sa rovnakého produktu, čo vedie spravidla k neprehľadnosti a nejednoznačnosti platnosti tvrdení. V reakcii na oficiálnu podnikovú komunikáciu sa potom čoraz viac dostáva do popredia požiadavka overenia spoľahlivosti daného informačného zdroja.

V tejto súvislosti sme realizovali empirický prieskum, ktorého úlohou bolo priblížiť aktuálne trendy v správaní internetových používateľov na sociálnych médiách v Slovenskej republike v procese oboznamovania sa s bližšími informáciami o predávaných produktoch pred uskutočnením nákupného rozhodnutia.

⁵ YOO, B. – KATSUMATA, S. – ICHIKOHI, T. The Impact of Customer Orientation on the Quantity and Quality of User-Generated Content. A Multi-Country Case Study of Mobile Applications. In *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. 2019, vol. 31, no. 2, pp. 523-524.

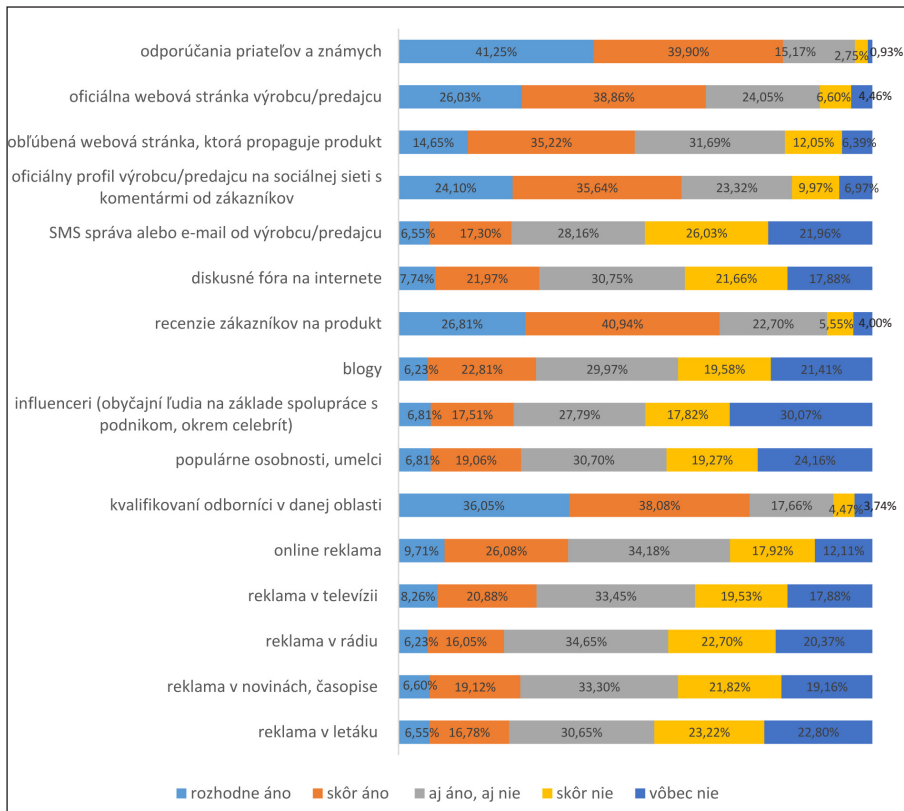
Dosiahnuté výsledky reflektujú názory a skúsenosti 1 925 respondentov, ktorí museli spĺňať dopredu stanovené kritériá na zaradenie do výberového súboru. Malo ísť o ľudí v produktívnom a poproduktívnom veku, t. j. nad 15 rokov, u ktorých možno predpokladať realizáciu nákupného zámeru cez svoje elektronické zariadenie s pripojením na internet. Do prieskumu sa zapojilo 1 224 žien (63,6 %) a 701 mužov (36,4 %). Zber dát sa realizoval pomocou techniky CAWI na vybranej vzorke respondentov. Kontrola danej vzorky bola vykonaná triangulačnou dátovou metódou. Štatistická chyba u uvedenej skupiny obyvateľov Slovenskej republiky sa pohybovala v rozmedzí $\pm 1,5$ %.

S ohľadom na tému vedeckého príspevku nás v rámci dopytovania zaujímalo, do akej miery považujú respondenti za dôveryhodné vybrané informačné zdroje v kontexte prezentácie kvalitatívnych vlastností produktov ponúkaných na trhu. Pýtali sme sa na rôzne komunikačné nástroje, techniky i zvolenú formu propagácie. V praxi preto môže dôjsť k integrácii niekoľkých spomínaných charakteristík v priebehu vykonávania len jednej aktivity. Dopytovatelia si mohli zvoliť z možností uvedených na škále od 1 do 5, kde 5 znamenalo *rozhodne áno*, 4 *skôr áno*, 3 *aj áno*, 2 *skôr nie* a hodnota 1 *vôbec nie*. Získali sme tak dáta, ktoré je možné medzi sebou porovnávať. Za najdôveryhodnejšie pokladajú respondenti odporúčania od svojich priateľov a známych. Rozhodne alebo vo väčšine prípadov je o tom presvedčených vyše 81 % dopytovaných. Pre ďalších viac ako 15 % respondentov závisí dané konštatovanie od konkrétnej situácie a ich vzťahu s osobou, ktorá verejne vyjadruje svoje názory a skúsenosti. Za hodnoverný spôsob prezentácie informácií o produkte možno považovať aj zapojenie kvalifikovaných odborníkov do komunikačnej kampane (*rozhodne áno* alebo *skôr áno* odpovedalo 74,1 % respondentov) a podobnú váhu majú tiež doteraz publikované početné recenzie iných zákazníkov na produkt (dosiahnutý podiel 67,8 % v prípade možnosti *rozhodne áno* a *skôr áno*). Relatívne vysoké hodnoty spoľahlivosti informácií získali ešte tie, ktoré sú dostupné na oficiálnej webovej stránke výrobcu alebo predajcu. V prípade oznámení zverejnených na oficiálnom profile výrobcu/predajcu na sociálnej sieti s možnosťou pridávania komentárov nielen od reálnych zákazníkov začína byť posudzovaná hodnovernosť čoraz viac diskutabilnejšia. K zmenám v štruktúre odpovedí respondentov v prospech spochybnovania pravdivosti publikovaných tvrdení následne dochádza v nadväznosti na rastúci počet tých, ktorí si sami vyberajú informácie, ktorým budú veriť alebo nie, a v dôsledku zvyšujúceho sa počtu tých, ktorí zaujali k dôveryhodnosti daného informačného zdroja a spôsobu propagácie produktu výslovne alebo skôr negatívny postoj.

Súčasne zaujímavé sú výsledky vzájomného porovnania rôznych kategórií osôb vystupujúcich v pozícii názorového vodcu, ktorý dokáže vzbudiť záujem verejnosti o produkt a má potenciál ovplyvniť jej budúce správanie. Obsah

i dosah influencer marketingu sa totiž výrazne líši v závislosti od charakteru osoby „mienkotvorcu“ a jej sociálno-ekonomického, vzdelanostného či kultúrneho zázemia. Respondenti ocenili najmä propagáciu produktov, ktorá je podmienená hodnotnými osobnými i profesijnými skúsenosťami a vedomosťami prezentujúceho v danej oblasti, ktorý by mal byť odbornou autoritou a nielen hercom alebo laikom disponujúcim základnými informáciami o vlastnostiach ponúkaného produktu. Uprednostnili teda prítomnosť odborníka ako špecialistu na danú tému v procese propagácie produktu na sociálnych médiách s ohľadom na prezentáciu seriózných a hodnoverných informácií, ktoré majú zabrániť vzniku a šíreniu rôznych špekulácií, klamlivých správ alebo dohadov. Iné typy influencerov sa ukázali ako oveľa menej dôveryhodné, pričom boli v rámci nich preukázané maximálne hodnoty vzhľadom na podiel respondentov, ktorí ich úplne odmietajú (vždy) ako dôveryhodnú formu marketingovej komunikácie. O niečo lepšie pritom obstála možnosť zdieľania názorov a skúseností všeobecne známymi osobnosťami a umelcami vrátane hercov, spevákov, moderátorov, ale i politikov a športovcov, ktorí sú populárni najmä kvôli dosiahnutým výsledkom v určitej oblasti (uznávané celebrity), pred influencermi, ktorí si iba na základe praktizujúceho životného štýlu či rôznych škandálov vytvorili vlastnú komunitu priaznivcov. Hoci vysoký počet fanúšikov influencera na sociálnych médiách môže viesť k vyššiemu vnímaniu jeho popularity, a takisto byť zárukou zobrazenia reklamnej správy na displeji elektronického zariadenia zainteresovaných, v žiadanom prípade to však neznamená, že ho verejnosť automaticky pokladá za silného názorového vodcu alebo svoj životný vzor.

Nakoniec by sme si dovolili poukázať na veľmi podobný počet respondentov (spravidla presahujúci podiel 30 %), ktorí pristupujú k problematike dôveryhodnosti platenej reklamy v elektronických (internet), audiovizuálnych (televízia), auditívnych (rozhlas) a printových médiách (tlač) s rozvahou. Táto skutočnosť v značnej miere znemožnila vyhlásenia, vďaka ktorým by sme ju boli schopní jednoznačne zaradiť medzi spoľahlivé informačné zdroje. Budúce nákupné rozhodovanie spotrebiteľov, ktorí videli alebo počuli platenú reklamu v médiách, sa tak odvíja často od konkrétneho prípadu a zväzenia i ďalších okolností. Lepšie postavenie online reklame v rebríčku dôveryhodnosti informačných zdrojov zároveň zabezpečuje schopnosť internetového používateľa vzápätí získať doplňujúce informácie o produkte v snahe overiť si ich pravdivosť. Na dôvažok chceme dodať, že vcelku skepticky vnímajú respondenti hodnovernosť doručovaných SMS alebo e-mailových správ od výrobcov či predajcov produktov. Pri tejto forme komunikácie podnikateľského subjektu s cieľovou skupinou bol zaznamenaný najvyšší podiel respondentov, ktorí ich zakaždým alebo väčšinou odmietajú ako spoľahlivý informačný zdroj.



Graf 1 Miera dôveryhodnosti informačného zdroja pri prezentácii kvality produktu
Zdroj: Vlastné spracovanie, 2024.

V tabuľke 1 je možné vidieť posudzované atribúty zoradené zostupne podľa vypočítaných priemerných hodnôt vzťahujúcich sa na poskytnuté odpovede popisujúce konkrétnu situáciu s ohľadom na mieru dôveryhodnosti informačného zdroja pri prezentácii kvality produktu. Spomedzi všetkých položiek predstavujú *odporúčania priateľov a známych* pre respondentov najspoľahlivejší informačný zdroj, pretože dosiahli priemer 4,18, čo na hodnotiacej škále presahuje hodnotu zodpovedajúcu stavu, keď ľudia dôverujú väčšine z toho, čo sa uvedeným spôsobom dozvedia. Pri hodnotení sme vychádzali zo stupňov škály, kde 5 symbolizuje možnosť *rozhodne áno*, 4 *skôr áno*, 3 *aj áno, aj nie*, 2 *skôr nie* a 1 *vôbec nie* vo väzbe na hodnovernosť prezentovaného zdroja informácií.

Tabuľka 1 **Poradie informačných zdrojov zostavené na základe ich hodnovernosti pri propagácii produktu**

Poradie	Posudzovaný atribút	Priemer
1	odporúčania priateľov a známych	4,18
2	kvalifikovaní odborníci v danej oblasti	3,98
3	recenzie zákazníkov na produkt	3,81
4	oficiálna webová stránka výrobcu/predajcu	3,75
5	oficiálny profil výrobcu/predajcu na sociálnej sieti s komentármi od zákazníkov	3,60
6	oblúbená webová stránka, ktorá propaguje produkt	3,40
7	online reklama	3,03
8	reklama v televízii	2,82
9	diskusné fóra na internete	2,80
10	Blogy	2,73
11	reklama v novinách, časopise	2,72
12	populárne osobnosti, umelci	2,65
12	reklama v rádiu	2,65
13	reklama v letáku	2,61
14	SMS správa alebo e-mail od výrobcu/predajcu	2,60
15	influenceri (obyčajní ľudia na základe spolupráce s podnikom, okrem celebrit)	2,53

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2024.

V súčasnosti sa zdá byť pre podniky veľmi žiaducim pravidelný monitoring najmä sociálnych médií so zámerom usmerňovať jednotlivé informačné toky. Svoje opodstatnenie má nielen s odstupom času opakovaná kontrola virtuálneho priestoru spojená s analýzou príspevkov, ktoré nezávisle od seba publikovali internetoví používatelia, ale na podklade získaných informácií treba pripraviť plán účinnej komunikačnej stratégie, ktorá pomôže hájiť záujmy podnikateľského subjektu a objasní vyvstané nezrovnalosti takým spôsobom, aby cieľová skupina mala pre ne pochopenie.⁶ Vďaka dôkladnému monitoringu mediálnych výstupov sa subjekt oboznámi s údajmi, v rámci ktorých figuruje priamo alebo nepriamo, z vlastnej alebo cudzej iniciatívy. Rovnako je to príležitosť zistiť, s akým sen-

⁶ MOURA, M. – FARIA, A. Production, Search and Information Sharing in the Context of Mobile Commerce. In: *Em Questao*. 2019, vol. 25, no. 1, pp. 429-430.

timentom sa o ňom vyjadrujú iní, keď pri nich nie je. Popri ozrejmení nákupných preferencií spotrebiteľov sa k nemu napokon dostávajú aj cenné informácie o konkurencii. V ideálnom prípade sa dozvie všetky pohnutky, od ktorých sa odvíja výber produktu zákazníkom pri dostupnosti niekoľkých podobných alternatív. Na základe sumarizácie výsledkov je potom schopný poukázať na prínosy i negatívne vplyvy digitálnej platformy, na ktorej sa združujú jeho zákazníci, a dokáže prijať adekvátne zmeny v správaní, aby sa do budúca vyhol vybraným kritickým pripomienkam. Zároveň je dôležité poznamenať, že opísaná realizácia monitorovania mediálnych výstupov by bola takpovediac zbytočná, ak by sa to celé dialo bez primeranej sebareflexie vo väzbe na prípadné potreby modifikácie komunikácie.

4 Záver

Spotrebiteľské správanie predstavuje proces, keď si jednotlivец uvedomí určitú potrebu a usiluje sa nájsť bližšie informácie, ktoré by smerovali k uspokojeniu jeho požiadavky. Zahŕňa oboznámenie sa s viacerými alternatívami so zámerom spraviť zodpovedné rozhodnutie, výber a nákup konkrétneho produktu, ako aj jeho následné používanie, spotrebu alebo prenechanie predmetu kúpy niekomu inému. Nejde teda len o samotný akt získania a spotreby, ale rovnako je dôležitou fázou osvojenia si relevantných poznatkov týkajúcich sa charakteristík produktu identifikovaných v teoretickej i praktickej rovine na základe propagácie predávajúceho a ďalšími používateľmi generovaného obsahu ako prejavu ich spokojnosti, prípadne nespokojnosti. Báza takýchto vedomostí môže poslúžiť ako motivačný faktor pri nákupnom rozhodovaní, pričom býva spôsobilá, nanešťastie, niekedy aj na podklade skreslených alebo nepravdivých informácií presvedčiť potenciálneho zákazníka a primat' ho ku kúpe produktu alebo, naopak, vie odradiť záujemcu od obstarania si vcelku kvalitného tovaru. Okrem toho má vplyv aj na celkový imidž subjektu, od ktorého sa budú odvíjať v širšom zmysle všeobecné postoje verejnosti k ponúkanému sortimentu a realizovaným podnikateľským aktivitám. Jednou z hlavných úloh podnikových manažérov by malo byť preto včasné vymedzenie cieľovej skupiny, ktorej bude primárne určený produkt a možno očakávať, že z jej členov sa stanú samovoľne ďalší nositelia reklamného posolstva. Za týmto účelom je nevyhnutné rozlišovať, či ide len o iniciátora nákupného rozhodovania, alebo dotyčný reálne nakupuje, alebo iba používa predtým zakúpený produkt. Od toho bude závisieť nielen ochota podeliť sa s ostatnými o vlastnú skúsenosť, ale i jej vecné zameranie. Samozrejme, všetky uvedené role môžeme priradiť tiež jednej osobe. Za optimálnych podmienok by mali preto kompetentní zabezpečiť zmysluplnú a konštruktívnu propagáciu

spätú s prezentáciou ľahko overiteľných faktov a zdôrazňovaním ich proaktívneho prístupu k riešeniu vyvstaných problémov.

PodĎakovanie

Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-22-0469 s názvom „*Cestovná mapa digitálnej platformy zabezpečujúcej AI (Artificial Intelligence) automatizáciu rozhodovacích procesov v oblasti komunikačnej stratégie*“.

Literatúra

1. ARAUJO, T. The Impact of Sharing Brand Messages: How Message, Sender and Receiver Characteristics Influence Brand Attitudes and Information Diffusion on Social Networking Sites. In: *Communications – European Journal of Communication Research*. 2019, vol. 44, no. 2, pp. 162-184. ISSN 0341-2059
2. GLENISTER, G. *Influencer Marketing Strategy: How to Create Successful Influencer Marketing*. London : Kogan Page, 2021. 304 s. ISBN 978-1-78966-725-7
3. GRIFFIN, A. *Crisis, Issues and Reputation Management: A Handbook for PR and Communications Professionals PR in Practice*. London : Kogan Page, 2014. 280 s. ISBN 978- 074-946-992-4
4. MARKOVIČ, P. – DORČÁK, P. – POLLÁK, F. *Online Reputation Management*. Praha : Professional Publishing, 2019. 204 s. ISBN 978-80-88260-35-6
5. MOURA, M. – FARIA, A. Production, Search and Information Sharing in the Context of Mobile Commerce. In *Em Questao*. 2019, vol. 25, no. 1, pp. 414-441. ISSN 1807-8893
6. YOO, B. – KATSUMATA, S. – ICHIKOHI, T. The Impact of Customer Orientation on the Quantity and Quality of User-Generated Content. A Multi-Country Case Study of Mobile Applications. In *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. 2019, vol. 31, no. 2, pp. 516-540. ISSN 1355-5855

Kontaktné údaje na autora – e-mail:

PhDr. Adam Madleňák, PhD., MBA
adam.madlenak@ucm.sk

SOCIÁLNO-PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY SPRÁVANIA GENERÁCIE C PRI KOMUNIKÁCIÍ A RIADENÍ INTERAKCIÍ NA DIGITÁLNYCH PLATFORMÁCH

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF BEHAVIOUR OF GENERATION C WHEN COMMUNICATING AND MANAGING INTERACTIONS ON DIGITAL PLATFORMS

VLADIMÍRA HLADÍKOVÁ – ADAM MADLEŇÁK

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta masmediálnej komunikácie

Abstrakt: Vedecký príspevok sa zaoberá sociálno-psychologickými a technologickými špecifikami Generácie C (Gen C), ktorá je charakterizovaná intenzívnou hyperkonektivitou a takmer neustálou prítomnosťou na rôznych digitálnych platformách. Členovia Gen C sú často označovaní ako „digitálni domorodci“ vďaka ich vysokej úrovni digitálnej gramotnosti a aktívnemu zapojeniu do tvorby a zdieľania obsahu. Tento nepretržitý prístup k digitálnym technológiám vedie k častej dopamínovej stimulácii, ktorá môže spôsobiť návykové správanie podobné závislostiam na návykových látkach, čo zvyšuje riziko netholizmu a fenoménu FoMO (z angl. *Fear of Missing Out*, ďalej len „FoMO“). Príspevok skúma aj negatívne vplyvy technologickej interferencie na každodenné aktivity a medziľudské vzťahy, vrátane fyzického a psychického zdravia. Výsledky skúmania naznačujú potrebu vyváženého prístupu k používaniu informačno-komunikačných a digitálnych technológií, pričom zdôrazňujú význam stratégií na podporu zdravého digitálneho životného štýlu. Vedecký príspevok akcentuje dôležitosť hlbšieho pochopenia preferencií a potrieb Gen C pre optimalizáciu výhod digitálnej konektivity a minimalizáciu jej negatívnych dôsledkov.

Kľúčové slová: Generácia C, digitálna konektivita, technologická interferencia, netholizmus, FoMO efekt

Abstract: The scientific paper deals with the social psychological and technological specificities of Generation C (Gen C), which is characterized by intense

hyperconnectivity and almost constant presence on various digital platforms. Members of Gen C are often referred to as “digital natives” due to their high level of digital literacy and active engagement in content creation and sharing. This continuous access to digital technology leads to frequent dopamine stimulation that can cause addictive behaviours similar to substance addictions, increasing the risk of netholism and FoMO (Fear of Missing Out). The paper also examines the negative effects of technological interference on everyday activities and interpersonal relationships, including physical and mental health. The results suggest the need for a balanced approach to the use of ICT and digital technologies, highlighting the significance of strategies to promote healthy digital lifestyles. The research paper highlights the importance of a deeper understanding of Gen C preferences and needs to optimize the benefits of digital connectivity and minimize its negative consequences.

Keywords: Generation C, digital connectivity, technological interference, netholism, FoMO effect

1 Úvod

Generácie predstavujú skupiny ľudí narodených v určitom časovom období, ktoré majú spoločné charakteristické rysy, hodnoty, názory a správanie, často formované spoločenskými, kultúrnymi, ekonomickými a technologickými udalosťami počas ich formatívnych rokov. Vo všeobecnosti sú známe pod niekoľkými označeniami – tichá generácia (1925 – 1945), Baby boomers (1946 – 1964), Generácia X (1965 – 1980), Generácia Y, resp. mileniáli (1981 – 1996), Generácia Z (1997 – 2012), Generácia Alfa (2013 – 2025) a aktuálne najnovší termín pre označenie novo narodených obyvateľov – Generácia Beta (od r. 2025). V súčasnosti sa do popredia dostáva aj relatívne nové označenie špecifickej skupiny obyvateľov, ktorí sa narodili do sveta presýteného informačno-komunikačnými technológiami a majú bezprecedentný vzťah k digitálnej sfére – ide o tzv. Generáciu C. Generácia C (z angl. *connected* – pripojení) je termín, ktorý do praxe zaviedli spoločnosti Nielsen a Booz Allen Consulting v roku 2010. Hlavným účelom bolo pôvodne označiť príslušníkov generácie mileniálov. V priebehu relatívne krátkeho času sa vnímanie Generácie C značne zmenilo – jej príslušníci sa už neohraničovali len ako demografická skupina, ale stali sa skutočnou *psychografickou* skupinou a súčasne aj myšlienkou, ktorej povedomie v sebe kumuluje omnoho širšie generačné rozhranie. Ide teda o skupinu obyvateľov, ktorí sú definovaní prioritne svojím správaním a sociálno-psychologickými charakteristikami. Zdieľajú podobné osobnostné črty, hodnoty, postoje, záujmy a životný štýl,

pričom nie sú definovaní dátumom narodenia. Písmeno „C“ v názve reprezentuje viaceré vlastnosti a špecifiká, napríklad konektivitu (*connectivity*), kurátorstvo (*curation*), spoluprácu (*collaboration*), tvorivosť (*creation*), komunitu (*community*), obsah (*content*).¹

Členovia Generácie C sú „digitálni domorodci“, neustále pripojení, komunikujúci, využívajúci počítačové technológie, orientovaní na komunitu a aktívne „klikajúci“. Vo všeobecnosti sa vyznačujú realizmom a materializmom, ako aj kultúrnym liberalizmom, politickou progresivitou a sociálnym vzostupom. Vlastnia množstvo technologických zariadení vrátane smartfónov, tabletov, notebookov a inteligentných televízorov, ktoré pravidelne aktualizujú a vymieňajú. Prieskum spoločnosti Infomentum² zistil, že dve tretiny členov Generácie C si každý rok zakúpia nový technologický produkt, pričom takmer 80 % pripúšťa, že si zakúpia najnovší model, aj keď ich súčasné zariadenie je stále funkčné.

Generácia C je plne oboznámená s najnovšími technológiami. Predmetný výskum potvrdil, že 68 % z nich streamuje televízne vysielanie, 54 % využíva cloudové úložisko a 55 % používa služby okamžitých správ. Členovia Generácie C vykonávajú obchodné transakcie (88,1 %), bankové operácie (87,5 %), navštevujú fóra (57 %) a riešia problémy (77 %) online. Nie je preto prekvapujúce, že mnoho sociálnych interakcií Gen C prebieha online, kde môžu slobodne vyjadrovať svoje názory a postoje – 86 % z nich používa sociálne médiá vo svojom osobnom živote, pričom využívajú digitálne platformy a nástroje ako Twitter a Facebook na zdieľanie informácií a udržiavanie sa v aktuálnom spoločenskom dianí.

2 Sociálno-psychologické a marketingové špecifiká Gen C

Generácia C teda nie je limitovaná vekom, ako to platí pre ostatné typy generácií – ignoruje vekové skupiny a zameriava sa na postoje a myslenie spotrebiteľov integrujúcich digitálne technológie do ich životného štýlu. Preto je Gen C jednoducho definovaná ako stav mysle založený na špecifických vlastnostiach a kvalitách a jej členovia predstavujú silnú a globálnu skupinu spotrebiteľov. Táto generácia je neustále aktívna a zapája sa do svojich online komunit tým, že obsah nielen konzumuje, ale aj vytvára. Podľa výskumu spoločnosti *Think with*

¹ FRIEDRICH, R. – PETERSON, M. – KOSTER, A. *The Rise of Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-11]. Dostupné na internete: <<https://www.strategy-business.com/article/11110>>.

² INFOMENTUM. *Generating Success with Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné na internete: <<https://www.infomentum.com/hubfs/Gen%20C/Infomentum%20Generating%20Success%20with%20Generation%20C%20Report.pdf>>.

Google³ 90 % spotrebiteľov Generácie C vytvára obsah aspoň raz za mesiac. Dalším spoločným faktorom je zdieľanie ich životov s digitálnym svetom prostredníctvom sociálnych sietí, ako sú Facebook, Twitter a Instagram. Kreativita za obsahom a digitálne myslenie je to, čo odlišuje túto generáciu od ostatných.

Generácia C sa vyznačuje nasledujúcimi všeobecnými charakteristikami:

- ich technologická a digitálna gramotnosť je na vysokej úrovni;
- nie sú len pasívnymi konzumentmi obsahu, ale aktívne sa podieľajú na jeho tvorbe, kreujú vlastné komunikačné celky a šíria ich ďalej virálne, hovoríme v tomto kontexte o tzv. prozumentoch. Status autora – prozumenta je vyšší a atraktívnejší ako status konzumenta a interaktívnejší, než postavenie producenta;
- sú vášnivými zástancami značky – ak preferujú nejakú konkrétnu značku, šíria o nej pozitívne povedomie medzi svojimi blízkymi;
- sú aktívnymi spotrebiteľmi – po zhladnutí reklám na produkty alebo služby na digitálnej platforme YouTube podniká až 56 % príslušníkov Gen C určité kroky;
- sú pravidelnými používateľmi YouTube, výsledky výskumu o správaní Gen C preukázali, že až 76 % z nich navštevuje YouTube minimálne raz týždenne, 36 % respondentov uvádza, že používa YouTube denne. Výskum Think with Google realizovaný v tejto oblasti potvrdil, že 92 % príslušníkov Generácie C (globálne) navštevuje YouTube kvôli zábave a oddychu, vďaka čomu je tento typ obsahu základom používania služby YouTube. Traja z piatich členov Generácie C súhlasia s výrokom, že „YouTube je jedným z mojich hlavných spôsobov objavovania novej hudby a filmov“ a hudobné videá patria medzi top päť žánrov na všetkých skúmaných globálnych trhoch. Populárne sú aj ukážky filmov, upútavky, živé koncerty, komediálne videá, gastro obsah, tzv. DIY videá (návod, „urob si sám“) a pod.⁴

Ako je skôr uvedené, Gen C označuje skupinu jednotlivcov, ktorí sa vyznačujú silnou náklonnosťou k digitálnym technológiám a online sociálnej interakcii. Byť online je pre Generáciu C tak dôležité, že viac ako polovica opýtaných v prieskume spoločnosti Infomentum súhlasila s tým, že sa cítia úplne odrezaní od sveta, keď sa nemôžu pripojiť online.⁵ Pochopenie preferencií, myslenia

³ *The Power of Gen C*. [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné na internete: <https://www.thinkwithgoogle.com/_qs/documents/214/the-power-of-gen-c-connecting-with-your-best-customers_articles.pdf>.

⁴ *4 Defining Traits of Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-15]. Dostupné na internete: <<https://www.channelreply.com/blog/view/generation-c-connected-consumer-creator>>.

⁵ INFUMENTUM. *Generating Success with Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné na internete: <<https://www.infomentum.com/hubfs/Gen%20C/Infomentum%20Generating%20Success%20with%20Generation%20C%20Report.pdf>>.

a uvažovania Generácie C je v dnešnej technologickej ére kľúčové, pretože ich používanie digitálnych technológií a správanie má významný vplyv na rôzne odvetvia vrátane marketingu, reklamy a komunikácie.

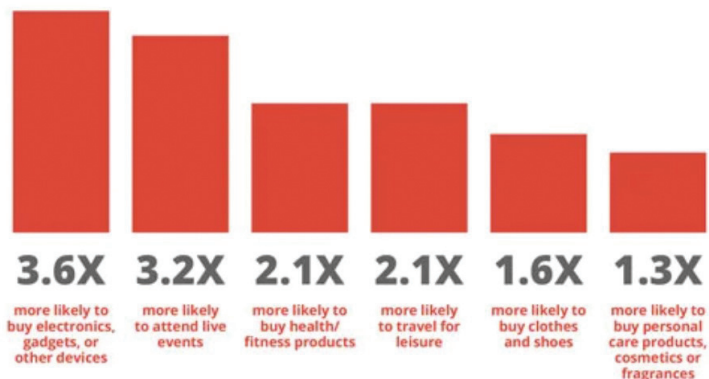
Členovia Gen C sú zaniatení spotrebiteľa, nadšení prví používatelia (jednotlivci, ktorí si „adoptujú“ nové technológie medzi prvými v spoločnosti) a presvedčiví obhajcovia značky. V prípade, že značky vymyslia správny spôsob, ako ich zaujať, môžu sa stať najsilnejšími spotrebiteľmi, najhlasnejšími podporovateľmi a najvplyvnejšími tvorcami verejnej mienky – skupinou najlepších zákazníkov.

Gen C má tiež tendenciu zdieľať obsah, ktorý je prítlačlivý nielen pre nich samotných, ale aj pre ich online komunity. Vždy hľadajú reakcie a odpovede na to, čo zdieľajú, a očakávajú spätnú väzbu od svojich sledovateľov. Vytváraním zdieľateľného obsahu sa značky a podniky môžu intenzívne zamerať na členov tejto digitálnej generácie a vytvárať tak prebiehajúce konverzácie v rámci ich komunit. Kreovaním relevantného a zábavného obsahu môžu značky tiež zlepšovať svoj status v týchto online komunitách. Gen C je tiež zodpovedná za väčšinu obsahu vytváraného spotrebiteľmi a považuje sa za najvplyvnejšiu a najrozmanitejšiu generáciu. Vybudovaním dôvery a spojením s týmito konzumentmi obsahu sa preto môžu podniky dostať ďalej a nadviazať spojenie s ich rozšírenými osobnými komunitami.⁶

Rozmanitosť Gen C tiež znamená, že sa značky môžu zamerať na rôzne vekové a demografické skupiny. Táto digitálna generácia je menej limitovaná ako ktorákoľvek iná a prijatie takéhoto širokého dosahu môže byť pre značku mimoriadne prospešné. S pomocou kvalifikovanej reklamnej agentúry a odborného tímu zameriavajúceho sa na digitálny marketing je možné digitálne médiá bez námahy začleniť do firemnej marketingovej stratégie. Tým, že značky sú neustále aktívne v online komunikácii a pripojené na digitálnych platformách, dokážu relatívne jednoduchým spôsobom osloviť vybraných cieľových spotrebiteľov a vybudovať si vzťahy so správnym publikom. Je zrejmé, že digitálne médiá sú nielen súčasnosťou, ale najmä kľúčovou budúcnosťou marketingu. Orientácia na zákazníkov Generácie C môže významným spôsobom prispieť k tomu, že daná spoločnosť sa stane vo svojom odbore lídrom na trhu. Vhodne realizovaná marketingová stratégia zacielená na Gen C môže jednoznačne zvýšiť reputáciu a kredibilitu značky. Oslovenie tejto jedinečnej cieľovej skupiny však vyžaduje presvedčivejšie a intenzívnejšie stratégie, ako akákoľvek iná cieľová skupina. Chcú sa angažovať v rámci svojich komunit a byť prizvaní do konverzácií na sociálnych sieťach, fórach či blogoch. Budovaním takýchto vzťahov

⁶ *Generation X, Y, Z and now C?* [online]. [cit. 2024-05-16]. Dostupné na internete: <<https://www.appletoncreative.com/generation-x-y-z-and-now-c/>>.

s Generáciou C si značky získavajú ich dôveru, z čoho budú v dlhodobom horizonte profitovať. Výsledky štúdie ukázali, že od elektroniky cez cestovanie, oblečenie až po kozmetiku, a od živých podujatí po fitness, členovia Generácie C nakupujú produkty a služby s podstatne vyššou frekvenciou v porovnaní s jednotlivcami mimo tejto skupiny; ich pravdepodobnosť nákupu je až 3,6-násobne vyššia. Navyše, dve tretiny členov Generácie C na celom svete uvádzajú, že „ak existuje značka, ktorú milujem, zvyknem o nej hovoriť každému“.⁷



Obrázok 1 **Frekvencia nákupného správania Gen C v porovnaní s inými generáciami**

Zdroj: The Power of Gen C. [online]. [cit. 2024-05-15]. Dostupné na internete: <https://www.thinkwithgoogle.com/_qs/documents/214/the-power-of-gen-c-connecting-with-your-best-customers_articles.pdf>.

Podľa štatistík reklamnej agentúry Appleton⁸ títo spotrebiteľia ovplyvňujú ročné výdavky v hodnote 500 miliárd USD, dokonca 85 % z nich sa pri nákupných rozhodnutiach spolieha na súhlas alebo skúsenosti kolegov a blízkych priateľov.

K tomu, aby bol tento úspech dosiahnutý, je potrebné najprv dôsledne identifikovať špecifiká Gen C a úplne jej porozumieť. Globálne stále platí, že väčšina členov generácie mileniálov sú súčasne aj členmi Gen C. Vo viac ako 30 krajinách sveta je však približne 39 % (s rozpätím 20 % – 50 %) príslušníkov tejto generácie vo veku 35 a viac rokov. Kvalifikačným predpokladom pre vstup do Generácie C nie je narodenie v určitom roku, ale spôsob správania. Členovia

⁷ *The Power of Gen C*. [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné na internete: <https://www.thinkwithgoogle.com/_qs/documents/214/the-power-of-gen-c-connecting-with-your-best-customers_articles.pdf>.

⁸ *Generation X, Y, Z and now C?* [online]. [cit. 2024-05-16]. Dostupné na internete: <<https://www.appletoncreative.com/generation-x-y-z-and-now-c/>>.

Generácie C sú neustále online a v kontakte so svojimi vzdialenými sociálnymi kruhmi. Možno ich označiť prakticky za kyborgov, ktorí používajú webové rozhranie a online priestor ako extenziu svojho ja.

Webové sídlo channelreply.com⁹ uvádza štyri podrobné charakteristiky Generácie C:

1. Pripojený spotrebiteľ – členovia Gen C viac ako 75 % času trávia čítaním, pozeraním a počúvaním obsahu prostredníctvom digitálnych médií. Sem sa zaraďuje aj nákupné správanie – jednotlivci hľadajú recenzie produktov, porovnávajú ceny, prehládávajú web s cieľom nájsť lepšiu ponuku, viac informácií alebo iné alternatívy. Pred nákupom realizujú intenzívny prieskum trhu.
2. Nepretržitý tvorca – členovia Gen C majú špecifické moderné nástroje na vytváranie obsahu. Zaraďujeme sem digitálne fotoaparáty, webové alebo GoPro kamery, objektívy, mikrofóny a ďalšiu špeciálnu techniku na zachytenie zvuku, statívy a podobne. Rovnako rýchlo, ako sa naučili používať tieto technológie, naučili sa aj pracovať so softvérom na úpravu obrazového materiálu, videa a hudby. Nepretržite využívajú svoj bezplatný prístup k digitálnym platformám na distribúciu obsahu, predovšetkým rôznym typom sociálnych médií (Facebook, Instagram, YouTube, WordPress, Pinterest, Tumblr a iné). Odstránenie tradičných prekážok medzi jednotlivcami, ich schopnosťou vytvárať multimedialny obsah a distribuovať ho širokej verejnosti, viedlo k významnej transformácii v oblasti digitálnej tvorby. Ako príklad možno uviesť maloleté dieťa, ktoré dokáže vytvoriť video-obsah za pár minút a zverejniť ho na platforme YouTube, kde môže získať vyššiu mieru pozornosti a pozitívnych ohlasov v priebehu jedného dňa než profesionálna huslistka, ktorá celý život zdokonaľovala svoje umenie a budovala profesionálne kontakty v hudobnom priemysle. Tento jav viedol k masovej produkcii obsahu zo strany Generácie C. Štatistiky ukazujú, že 25 % týchto jednotlivcov pravidelne nahráva aspoň jedno video týždenne, pričom takmer všetci prispievajú obsahom aspoň príležitostne. Hoci veľká časť produkovaného obsahu nedosahuje vysokú kvalitu, čo je prirodzeným dôsledkom absencie kontrolných mechanizmov kvality, niektoré diela vynikajú výnimočnosťou.

Výrazná je aj schopnosť Generácie C rýchlo identifikovať a zdieľať hodnotný obsah, ktorý následne oslovuje široké publikum. Tento fenomén je poháňaný nielen technologickou dostupnosťou, ale aj kultúrnou zmenou, kde sa zdieľanie informácií a zážitkov stalo kľúčovým aspektom sociálneho správania tejto generácie.

⁹ 4 *Defining Traits of Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-15]. Dostupné na internete: <<https://www.channelreply.com/blog/view/generation-c-connected-consumer-creator>>.

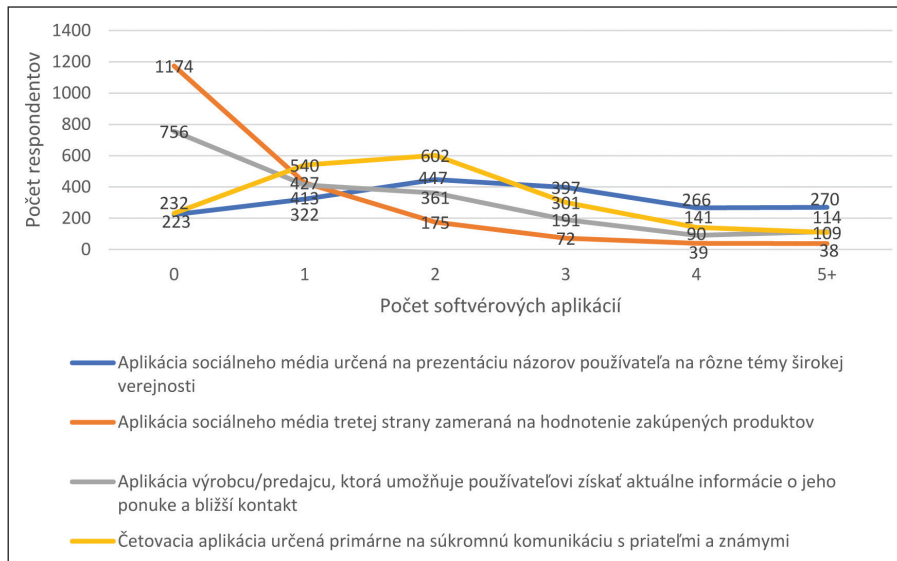
3. Kurátor obsahu – ako je uvedené skôr, mnohí príslušníci tejto generácie trávajú až tri štvrtiny svojho bdelého času konzumáciou obsahu. Časť z tohto času je nevyhnutne venovaná prechádzaniu veľkého množstva bezcenných informácií dostupných na internete. Väčšina však vníma, že značná časť dostupného obsahu je nízkej kvality, a preto svoj čas nestrácajú. Využívajú obsah odporúčaný ich sociálnymi sieťami a zdieľajú s ostatnými len ten najhodnotnejší, ktorý objavia. Aké sú príčiny tohto javu? *Sociálny status Generácie C je totiž priamo závislý na zdieľaní obsahu*. Miera úcty a rešpektu medzi ich priateľmi stúpa alebo klesá v závislosti od kvality a frekvencie zdieľaných príspevkov. Tento fenomén je najvýraznejší v kontexte sociálnych sietí. Príspevky na Twitteri, „lajky“ na Facebooku a iné sociálne signály sa stali štandardnými meradlami úspechu online obsahu. Tieto kvantifikovateľné ukazovatele jasne demonštrujú, do akej miery Generácia C schvaľuje a oceňuje tvorbu a kreativitu jednotlivcov, ale aj značiek.
4. Kolektívne vedomie – niekedy označované aj ako tzv. kmeňové chameleónske správanie. Príslušníci tejto generácie aktívne vyhľadávajú sociálne kmeňe, ktoré sa formujú okolo spoločného ideálu, činnosti alebo záujmu. Tieto skupiny môžu byť dlhodobé, ako napríklad komunity tzv. prepperov (prípraviteľov na život, budúcnosť bez elektriny, vody, jedla a pod.) alebo moderné a popkultúrne, ako napríklad fanúšikovia Justina Biebera (Beliebers) alebo Taylor Swift (Swifties). Členovia týchto kmeňov sa zhromažďujú prostredníctvom sociálnych médií, fór a obsahu, ktorý sami vytvárajú a zdieľajú. Dynamická výmena myšlienok v rámci týchto sociálnych skupín vedie k rýchlemu prijímaniu nových konceptov a k intenzívnemu posudzovaniu názorov. Členovia kmeňa môžu okamžite vnímať sentiment skupiny prostredníctvom indikátorov, ako sú kladné a záporné hlasy v komentároch. Toto umožňuje rýchle posúdenie celkového názoru skupiny. Mnohí jednotlivci následne prijímajú dominantné presvedčenia svojich rovesníkov, aby zabezpečili svoju akceptáciu v rámci skupiny, alebo preto, že dôverujú kolektívnemu úsudku. Konečným výsledkom je, že každá skupina si vytvorí takmer homogénny názor na danú tému a spolupracuje pri vyjadrovaní súhlasu alebo nesúhlasu. Väčšina členov skupiny sa prispôsobí dominujúcemu názoru.

Existuje však aj chameleónsky aspekt tohto správania. Vďaka anonymite internetu a disinhibičnému efektu môžu členovia Generácie C prispôbiť svoje identity rôznym skupinám, ktoré by sa v offline svete zdali takmer diametrálne odlišné. Napríklad fanatický prepper môže byť zároveň fanúšikom Justina Biebera a aktívne diskutovať o oboch záujmoch na rôznych fórach a sociálnych médiách. Aby však ochránil svoju sociálnu identitu, dôkladne oddeľuje tieto záujmy prostredníctvom rôznych virtuálnych identít (profilov), čím napríklad

zabezpečuje, že členovia mužsky orientovanej komunity prepperov neobjavia jeho záľubu v popovej hudbe. Toto chameleónske správanie poukazuje na schopnosť príslušníkov Generácie C adaptovať sa a meniť svoju sociálnu identitu podľa potreby, pričom si udržiujú akceptáciu v rôznych kmeňoch a komunitách.

V tomto kontexte možno predložiť výsledky vlastného empirického výskumu, ktorý autorský kolektív realizoval v roku 2023. Výskumnú vzorku tvorilo 1925 respondentov, z toho 1086 z nich patrilo do vekovej kategórie do 35 rokov, ktorú možno jednoznačne označiť aj ako príslušníkov Generácie C.

V rámci realizovaného dopytovania autori zisťovali, či majú respondenti vo svojom mobilnom zariadení nainštalovanú nejakú softvérovú aplikáciu, vďaka ktorej by boli schopní jednoduchšie komunikovať s okolitým svetom, podeliť sa o svoje predstavy, postrehy, ale i čerpať pre nich nové zaujímavé informácie. Aplikáciu sociálneho média, prostredníctvom ktorej je možné okamžite prezentovať svoje názory na rozličné témy širokej verejnosti používa spolu až 88,4 % respondentov. Ide najmä o softvérové aplikácie ako Facebook, Instagram, YouTube, TikTok a iné. Až 71,7 % opýtaných má inštalované vo svojom mobilnom zariadení súčasne minimálne 2 takéto aplikácie. V nadväznosti na kúpu určitého produktu a následnú snahu podeliť sa s ostatnými o svoju zákaznícku skúsenosť rozoznávame takisto rôzne softvérové aplikácie zamerané na hodnotenie tovaru či poskytovaných služieb, ktoré prevádzkuje zvyčajne tretia nezávislá strana. Aspoň jednu takúto aplikáciu aktívne používa vo svojom mobile 39,0 % respondentov. Prispievajú tým k šíreniu informácií o danom produkte v súlade s princípmi konceptu spodná vlna. Ide napríklad o aplikácie Foursquare, Staffino, Heureka a mnohé ďalšie. Naopak, mať možnosť priamo kontaktovať výrobcu/predajcu produktu a zároveň dostávať od neho pravidelne najnovšie informácie o realizovanej činnosti môžu tí, ktorí po stiahnutí a inštalovaní vybranej aplikácie súhlasia napríklad s členstvom v jeho vernostnom programe. Vo virtuálnom prostredí aplikácie im býva rovnako niekedy umožnené zdieľať vlastnú používateľskú skúsenosť. Takéto reakcie však sú pod stálou kontrolou príslušného správcu digitálnej platformy, ktorým je samotný výrobca/predajca spôsobilý v prípade neželanej kritiky zasiahnúť a prezentovanú výpoveď môže stiahnuť. Aplikáciu predmetného typu používa vo svojom mobilnom zariadení 60,7 % opýtaných. Rovnako sa preukázalo, že každý piaty respondent má inštalované najmenej 3 aplikácie tohto druhu vo svojom mobile (20,5 %). Za účelom realizácie osobnej súkromnej komunikácie predovšetkým s priateľmi a známymi využíva rôzne četovacie aplikácie až 87,9 % respondentov. V kategórii seniorov starších ako 65 rokov ale nepoužíva žiadnu podobnú aplikáciu 36,8 % dopytovaných. Na druhej strane možno povedať, že mladí ľudia do 35 rokov majú v priemere inštalované 2 takéto softvérové aplikácie. Dopytovateli disponovali najčastejšie aplikáciami WhatsApp, Messenger, Viber, Skype a pod.



Graf 1 Disponibilita používateľa mobilného zariadenia softvérovými aplikáciami

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2023.

3 Technologická interferencia a jej dopady na komunikáciu a prežívanie Generácie C

Možno jednoznačne skonštatovať, že sociálne médiá a iné digitálne platformy v poslednej dekáde signifikantne zmenili spôsob, akým jednotlivci interagujú. Na jednej strane to poskytlo nové prostriedky a možnosti na rozvoj vzťahov, zotrvanie v nich a umožnilo recipročné a nepretržité interakcie medzi jednotlivcami bez ohľadu na čas a miesto. Členovia Generácie C buď nikdy nepoznali svet bez internetu, smartfónov alebo sociálnych médií, alebo sa s ním a existenciou a prítomnosťou digitálnych technológií do absolútnej miery stotožnili. Hoci tieto technológie ponúkajú takmer neobmedzené príležitosti na komunikáciu, spojenie, vzdelávanie či tvorivosť, predstavujú aj jedinečné výzvy. Aj keď masívny nárast používania digitálnych technológií nie je sám o sebe alarmujúci, viedol k zisteniu, že môže byť dôležitým faktorom a zasahovať osobné interakcie a kvalitu spoločne stráveného času.¹⁰

¹⁰ McDANIEL, B. – GALOVAN, A. – DROUIN, M. Daily Technoference, Technology Use during Couple Leisure Time, and Relationship Quality. In *Media Psychology*. [online]. 2020, roč. 24, č. 5 [cit.2024-05-13]. Dostupné na internete: <https://www.researchgate.net/publication/342534290_Daily_technoference_technology_use_during_couple_leisure_time_and_relationship_quality>.

Táto generácia sa pohybuje v zložitom prostredí digitálnych platforiem a zápasí s problémami viazanými na fenomén tzv. technologickej interferencie. S ním sú späté isté negatívne konzekvencie, ktoré môžu mať nepriaznivý vplyv na fyzické a psychické prežívanie jednotlivcov, pretože virtuálne komunity fungujú v rôznych modalitách v porovnaní s offline komunikáciou a je prítomná existencia nového súboru noriem interakcií. Tento fenomén sa vzťahuje na narušenie každodenného života a sociálnych interakcií v dôsledku nadmerného používania digitálnych technológií – takéto správanie môže narušiť vzájomné vzťahy tým, že jednotlivci nevenujú dostatočnú pozornosť fyzickým osobám vo svojom okolí alebo sa vyhýbajú situáciám, ktoré vyžadujú presnosť, precíznosť a vysokú koncentráciu. Spočiatku sa toto správanie nazývalo „nepřítomná prítomnosť“ (z angl. „*absent presence*“), označujúce jednotlivca, ktorý je fyzicky prítomný, ale je rozptyľovaný komunikáciou alebo obsahom percipovaným cez mobilný telefón alebo smartfón.¹¹ Všeobecne možno zhrnúť, že za technoferenciu označujeme akékoľvek narušenie reálnej udalosti, ktoré je spôsobené modernými technológiami a digitálnymi zariadeniami a môže zahŕňať stieranie hraníc medzi pracovným a osobným životom, čo smeruje napríklad k zvýšenému riziku syndrómu vyhorenia a stresu. Technologickej interferencii tiež zahŕňa negatívne účinky na fyzické zdravie jednotlivcov, ako sú bolesti chrbta, očné problémy, znížená fyzická aktivita, kardiovaskulárne ochorenia a pod. Digitálne platformy často podporujú multitasking, ktorý môže tiež znižovať efektivitu a kvalitu vykonávanej práce.¹² Navyše, nadmerné používanie sociálnych médií môže narušiť kvalitu sociálnych interakcií a viesť k pocitom izolácie a osamelosti.¹³

Za dva frekventované sociálno-psychologické problémy Gen C s ohľadom na technoferenciu možno považovať:

- Strach z vynechania (angl. *Fear of Missing Out* – FoMO) – predstavuje strach alebo obavu, že človek premešká nejakú udalosť alebo zážitok, ktorý by pre neho mohol byť obohacujúci. Tento efekt pramení z vedomia, že čas, ktorý trávim online, je zákonite obmedzený, preto je zrejme, že používateľom uniká veľké množstvo potenciálne zaujímavých informácií, skúseností a zážitkov,

¹¹ DIXON, D. – SHARP, C. – HUGHES, K. E. – HUGHES, J. C. Parental Technoference and Adolescents' Mental Health and Violent Behaviour: A Scoping Review. In *BMC Public Health*. 2023, roč. 23, č. 1, čl. č. 2053.

¹² ROSEN, L. D. et al. Facebook and Texting Made Me Do It: Media-induced Task-switching while Studying. In *Computers in Human Behavior*. 2013, roč. 29, s. 951.

¹³ TWENGE, J. M. – MARTIN, G. N. – SPITZBERG, B. H. Trends in US Adolescents' Media Use, 1976 – 2016: The Rise of Digital Media, the Decline of TV, and the (Near) Demise of Print. In *Psychology of Popular Media Culture*. 2019, roč. 7, č. 4, s. 331. Rovnako pozri aj: FOMINA, Y. – LESHCHENKO, N. – ČERNÁ, J. – BEZÁKOVÁ, Z. A Quality Education as an Important Objective of the Social Enterprises Activities in the Context of Sustainable Development. In LANGHAMROVÁ, J. – VRABCOVÁ, J. *RELIK 2021: Conference Proceedings*. Praha: Prague University of Economics and Business, 2021, s. 192.

ktoré na sociálnych sieťach vyhľadávajú a percipujú. FoMO sa vyznačuje túžbou zostať neustále v spojení s tým, čo v kyberpriestore robia ostatní.¹⁴ Pojem FoMO bol spolu s ďalšou terminológiou sociálnych médií v roku 2013 zaradený do Oxford English Dictionary a predstavuje „úzkosť z toho, že sa niekde inde môže odohrávať vzrušujúcejšia alebo zaujímavá udalosť, často vzbudená príspevkami na sociálnych sieťach“.¹⁵ V súčasnosti ho nemožno kategorizovať len ako okrajový fenomén, ale stal sa globálne známym sociálnym javom prestupujúcim do všetkých vrstiev spoločnosti. FoMO predstavuje fenomén sociálnej komparácie a je hlavným typom problémovej pripútanosti a väzby na sociálne médiá. Súvisí so základnými psychologickými potrebami človeka v spoločnosti, najmä v kyberpriestore a predstavuje stabilný termín používaný aj v reklame a marketingu, aplikovaný v stratégiách a taktikách k ovplyvňovaniu správania zákazníkov a spotrebiteľov. Spája sa s celým radom negatívnych životných skúseností a pocitov, ako je nedostatok spánku, znížená životná kompetencia, emocionálne napätie, negatívny vplyv na fyzickú pohodu, úzkosť a nedostatok emocionálnej kontroly. Prežívanie FoMO efektu spôsobuje vysokú mieru stresu a následne vedie k excesívnemu používaniu sociálnych médií a smartfónov. Niektoré obsahy na sociálnych sieťach (najmä fotografie a krátke videá zdieľané v rámci tzv. stories) majú navyše obmedzenú životnosť a na sieti sú dostupné iba 24 hodín, čím používateľov motivujú k častejšej kontrole. Najčastejšie sa s FoMO efektom stretáva práve Generácia Z (a teda súčasne aj Gen C), pretože vyrástla na technológiách, nepozná svet bez internetu a na sociálnych médiách hľadá inšpiráciu pre svoj životný štýl.¹⁶ Štatistické dáta uvádzajú, že efektom FoMO trpí až 56 % používateľov sociálnych sietí, pričom k nemu prispieva Facebook (72 %), Instagram (14 %) a Twitter (11 %).¹⁷ Takmer 70 % používateľov verí, že ak nebudú sledovať sociálne siete permanentne, zmeškajú dôležité udalosti, ktoré sú nevyhnutné pre ich sociálne prepojenia. Viac ako 45 % respondentov nevydrží bez kontroly svojich online

¹⁴ PRZYBYLSKI, A. K. et al. Motivational, Emotional, and Behavioural Correlates of Fear of Missing Out. In *Computers in Human Behaviour*. 2013, roč. 29, s. 1842.

¹⁵ *FoMO*. [online]. [cit. 2024-05-17]. Dostupné na internete: <<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/FoMO>>.

¹⁶ ADRIAN, K. – SAHRANI, R. Relationship Between Fear of Missing Out (FoMO) and Problematic Smartphone Use (PSU) in Generation Z with Stress as a Moderator. In TIATRI, S. – SEONG, L. CH. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*. Amstredam : Atlantis Press, 2021, s. 966. [online]. [cit. 2024-05-17]. Dostupné na internete: <https://www.researchgate.net/publication/353926882_Relationship_Between_Fear_of_Missing_Out_FoMO_and_Problematic_Smartphone_Use_PSU_in_Generation_Z_with_Stress_as_a_Moderator#fullTextFileContent>.

¹⁷ *45 Interesting FoMO Statistics: 2022 Effects, Demographics & Marketing*. [online]. [cit. 2024-05-18]. Dostupné na internete: <<https://financesonline.com/FoMO-statistics/>>.

úctov viac ako 12 hodín a 20 % nedokáže vydržať bez návštevy sociálnych sietí viac ako hodinu.¹⁸ Iný výskum priniesol zistenie, že mladí ľudia vo veku 18-26 rokov kontrolujú stav sociálnych sietí približne 30-krát denne.¹⁹ Vysoká úroveň interakcie na sociálnych médiách, ktorá je charakteristická pre Gen C, môže zvyšovať pocity FoMO. Negatívnymi konzekvenciami FoMO efektu je úzkosť a depresia a môže negatívne ovplyvniť psychické zdravie jednotlivca. Toto sa často deje prostredníctvom sústavnej potreby sledovať aktivity iných, najmä na sociálnych médiách, čo vedie k pocitom menejcennosti, sociálnej izolácie a nespokojnosti so svojim životom. Kvôli neustálej potrebe byť informovaný o aktivitách ostatných môže dochádzať u používateľov k pocitom frustrácie, čo vedie k správaniu, ktoré následne posilňuje a prehĺbuje fenomén FoMO. Toto zahŕňa napríklad opakované prezeranie fotografií z aktuálnych udalostí a utvrdzovanie sa v presvedčení, že životy ostatných sú zaujímavejšie, atraktívnejšie a ich prežívanie je hodnotnejšie.

- Netholizmus – závislosť od internetu, ktorá sa prejavuje nekontrolovateľnou potrebou byť neustále pripojený a online. Fenomén závislostného správania od internetu sa prvýkrát objavil v literatúre v roku 1995 v texte amerického psychiatra Dr. Ivana Goldberga, ktorý ho revidoval a navrhol zmeniť na patologické používanie počítača (angl. *pathological computer use* – PCU). Prvý opis znakov a charakteristík závislostného správania na internete priniesla americká psychologička K. Young v roku 1996.²⁰ Od tohto obdobia postupne priťahuje tento fenomén virtuálneho prostredia a závislostného správania pozornosť odbornej verejnosti takmer na celom svete. Niektoré krajiny (napr. Čína, Južná Kórea) dokonca považujú problémové používanie internetu za jednu z najväznejších hrozieb verejného zdravia. Závislosť od internetu možno definovať ako také používanie internetu, ktoré so sebou prináša do života jednotlivca psychologické, sociálne, pracovné a/alebo školské komplikácie. Young²¹ definuje netholizmus ako poruchu kontroly impulzov (z angl. *impulse-control disorder*), ktorá nevyžaduje intoxikácie a je podobná patologickému hráčstvu. Ding & Li²² uvádzajú, že pri správaní ozna-

¹⁸ HOTT, A. *251 Powerful FoMO Statistics to Skyrocket Sales (2022)*. [online]. [cit. 2024-05-18]. Dostupné na internete: <<https://optinmonster.com/FoMO-statistics/>>.

¹⁹ EDDY, CH. *The Changing New Habits and Attitudes of Younger Audiences*. [online]. [cit. 2024-06-03]. Dostupné na internete: <<https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/digital-news-report/2022/young-audiences-news-media>>.

²⁰ HAWI, N. S. – SAMAHA, M. To Excel or not to Excel: Strong Evidence on the Adverse Effect of Smartphone Addiction on Academic Performance. In *Computers & Education*, 2016, roč. 98, s. 83.

²¹ Pozri: YOUNG, K. S. *Caught in the Net: How to Recognize the Signs of Internet Addiction—and a Winning Strategy for Recovery*. New York : John Wiley&Sons, 1998.

²² DING, K. – LI, H. Digital Addiction Intervention for Children and Adolescents: A Scoping Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023, čl. č. 4777.

čovanom ako internetová alebo digitálna závislosť ide o nadmerné používanie internetu vedúce k serióznym problémom v psychosociálnej a profesijnej oblasti. Medzi základné kritériá netholizmu patrí nadmerné množstvo času stráveného online, kompulzívne využívanie internetu, ťažkosti pri kontrole času, ktorý jednotlivec trávi na internete, pocit, že svet bez internetu je nudný, podráždenosť používateľov v prípade, že nie je online alebo nemá prístup na internet, znížené sociálne interakcie so skutočnými ľuďmi v reálnom svete a zvýšená osamelosť a depresia.²³ Jedným z hlavných faktorov, ktoré prispievajú k netholizmu v rámci Gen C, je neustála dostupnosť a prístupnosť digitálneho obsahu a sociálnych sietí. Členovia Gen C často prežívajú spomínaný FOMO efekt, čo ich motivuje k častému kontrolovaniu sociálnych médií a ďalších online platformí, aby nezmeškali žiadne dôležité udalosti alebo aktualizácie. Tento fenomén môže viesť k nadmernému používaniu internetu, čo je jedným z hlavných prejavov netholizmu.

Viacere výskumy²⁴ však potvrdili, že človek si nevybuduje závislosť od internetu vo všeobecnosti, ale skôr na konkrétnych digitálnych platformách, aplikáciách, sociálnych médiách alebo webových stránkach. K najnávykovejším patria najmä sociálne siete a aplikácie umožňujúce obojsmernú komunikáciu, pričom je zrejmé, že tento fenomén ohrozuje predovšetkým členov Generácie C, ktorá je charakteristická neustálou prítomnosťou na internete a sociálnych médiách. Táto trvalá hyperkonektivita vedie k zvýšenej pravdepodobnosti rozvoja netholizmu, pretože jednotlivci trávajú nadmerné množstvo času online, často na úkor offline aktivít a medziľudských vzťahov. Používanie sociálnych médií a iných digitálnych platformí zároveň poskytuje rýchlu a častú stimuláciu dopamínových dráh, čo môže viesť k závislosti.²⁵ Členovia Gen C často vyhľadávajú tieto krátkodobé odmeny, preto sú rizikovou skupinou, u ktorej sa netholizmus môže rozvinúť. Netholizmus môže negatívne ovplyvniť aj produktivitu a akademické výkony príslušníkov Generácie C. Nadmerné trávenie času online môže viesť k prokrastinácii a zníženiu schopnosti sústrediť sa na úlohy, čo môže mať nepriaznivý vplyv na študijné a pracovné výsledky.

²³ CHANG, M. L. Y. – LEE, I. O. Functional Connectivity Changes in the Brain of Adolescents with Internet Addiction: A Systematic Literature Review of Imaging Studies. In *PLOS Mental Health*. 2024, roč. 1, č. 1, e0000022.

²⁴ Pozri napríklad: YELLOWLEES, P. M. – MARKS, S. Problematic Internet Use or Internet Addiction? In *Computers in Human Behavior*. 2007, roč. 23, s. 1447-1453; KUSS, D. – GRIF-FITHS, M. Internet Addiction: A Systematic Review of Epidemiological Research for the Last Decade. In *Current Pharmaceutical Design*. 2014, roč. 20, č. 25, s. 4026-4052; KARAKOSE, T. et al. A Comprehensive Review on Emerging Trends in the Dynamic Evolution of Digital Addiction and Depression. In *Frontiers in Psychology*. 2023, roč. 14, čl. č. 1126815.

²⁵ JOHNSON, M. – SMITH, L. Social Media and Dopamine: Studying Generation Z and Dopamine Levels. In *Journal of Student Research*. 2022, roč. 11, č. 4, s. 4.

4 Záver

Charakteristiky Generácie C (Gen C) sú úzko zviazané s atribútmi digitálnych technológií a online platforiem, ktoré výrazne formujú ich každodenný život a sociálne interakcie. Dôsledky technologickej interferencie, prejavujúcej sa narušením každodenných aktivít v dôsledku nadmerného využívania technológií, predstavujú vážny problém pre členov tejto psychografickej skupiny. Ako bolo zdôraznené, Gen C je známa svojou vysokou úrovňou digitálnej gramotnosti a aktívnou účasťou na tvorbe a zdieľaní obsahu. Tento proces často aktivuje dopamínové dráhy, čo môže viesť k závislostiam podobným tým, ktoré vznikajú pri konzumácii návykových látok. Takéto správanie zvyšuje riziko netholizmu a FOMO efektu, ktorých prevalencia je medzi členmi tejto generácie veľmi rozšírená.

PodĎakovanie

Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Kultúrnej a edukačnej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (KEGA, č. 025UCM-4/2023 s názvom „*Riziká a príležitosti (online) vzdelávania v čase technologickej interferencie*“.

Literatúra

1. *4 Defining Traits of Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-15]. Dostupné na internete: <<https://www.channelreply.com/blog/view/generation-c-connected-consumer-creator>>.
2. *45 Interesting FOMO Statistics: 2022 Effects, Demographics & Marketing*. [online]. [cit. 2024-05-18]. Dostupné na internete: <<https://financesonline.com/FoMO-statistics/>>.
3. ADRIAN, K. – SAHRANI, R. Relationship Between Fear of Missing Out (FoMO) and Problematic Smartphone Use (PSU) in Generation Z with Stress as a Moderator. In TIATRI, S. – SEONG, L. CH. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*. Amsterdam : Atlantis Press, 2021. [online]. [cit. 2024-05-17]. Dostupné na internete: <https://www.researchgate.net/publication/353926882_Relationship_Between_Fear_of_Missing_Out_FoMO_and_Problematic_Smartphone_Use_PSU_in_Generation_Z_with_Stress_as_a_Moderator#fullTextFileContent>.
4. DING, K. – LI, H. Digital Addiction Intervention for Children and Adolescents: A Scoping Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023, čl. č. 4777. ISSN 1661-7827

5. DIXON, D. – SHARP, C. – HUGHES, K. E. – HUGHES, J. C. Parental Technoference and Adolescents' Mental Health and Violent Behaviour: A Scoping Review. In *BMC Public Health*. 2023, roč. 23, č. 1, čl. č. 2053. ISSN 1471-2458
6. EDDY, CH. *The Changing New Habits and Attitudes of Younger Audiences*. [online]. [cit. 2024-06-03]. Dostupné na internete: <<https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/digital-news-report/2022/young-audiences-news-media>>.
7. FOMINA, Y. – LESHCHENKO, N. – ČERNÁ, J. – BEZÁKOVÁ, Z. A Quality Education as an Important Objective of the Social Enterprises Activities in the Context of Sustainable Development. In LANGHAMROVÁ, J. – VRABCOVÁ, J. *RELIK 2021: Conference Proceedings*. Praha : Prague University of Economics and Business, 2021. s. 187-200. ISBN 978-80-245-2429-0
8. *FOMO*. [online]. [cit. 2024-05-17]. Dostupné na internete: <<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/FoMO>>.
9. FRIEDRICH, R. – PETERSON, M. – KOSTER, A. *The Rise of Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-11]. Dostupné na internete: <<https://www.strategy-business.com/article/11110>>.
10. *Generation X, Y, Z and now C?* [online]. [cit. 2024-05-16]. Dostupné na internete: <<https://www.appletoncreative.com/generation-x-y-z-and-now-c/>>.
11. HAWI, N. S. – SAMAHA, M. To Excel or not to Excel: Strong Evidence on the Adverse Effect of Smartphone Addiction on Academic Performance. In *Computers & Education*. 2016, roč. 98, s. 81-89. ISSN 0360-1315
12. HOTT, A. *251 Powerful FOMO Statistics to Skyrocket Sales (2022)*. [online]. [cit. 2024-05-17]. Dostupné na internete: <<https://optinmonster.com/FoMO-statistics/>>.
13. CHANG, M. L. Y. – LEE, I. O. Functional Connectivity Changes in the Brain of Adolescents with Internet Addiction: A Systematic Literature Review of Imaging Studies. In *PLOS Mental Health*. 2024, roč. 1, č. 1, e0000022. ISSN 1932-6203
14. INFOMENTUM. *Generating Success with Generation C*. [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné na internete: <<https://www.infomentum.com/hubfs/Gen%20C/Infomentum%20Generating%20Success%20with%20Generation%20C%20Report.pdf>>.
15. JOHNSON, M. – SMITH, L. Social Media and Dopamine: Studying Generation Z and Dopamine Levels. In *Journal of Student Research*. 2022, roč. 11, č. 4, s. 1-20. ISSN 2167-1907
16. KARAKOSE, T. et al. A Comprehensive Review on Emerging Trends in the Dynamic Evolution of Digital Addiction and Depression. In *Frontiers in Psychology*. 2023, roč. 14, čl. č. 1126815. ISSN 1664-1078

17. KUSS, D. – GRIFFITHS, M. Internet Addiction: A Systematic Review of Epidemiological Research for the Last Decade. In *Current Pharmaceutical Design*. 2014, roč. 20, č. 25, s. 4026-4052. ISSN 1873-4286
18. McDANIEL, B. – GALOVAN, A. – DROUIN, M. Daily Technoference, Technology Use during Couple Leisure Time, and Relationship Quality. In *Media Psychology*. 2020, roč. 24, č. 5. [online]. [cit. 2024-05-13]. ISSN 1532-785X. Dostupné na internete: <https://www.researchgate.net/publication/342534290_Daily_technoference_technology_use_during_couple_leisure_time_and_relationship_quality>.
19. PRZYBYLSKI, A. K. et al. Motivational, Emotional, and Behavioural Correlates of Fear of Missing Out. In *Computers in Human Behaviour*. 2013, roč. 29, s. 1841-1848. ISSN 0747-5632.
20. ROSEN, L. D. et al. Facebook and Texting Made Me Do It: Media-induced Task-switching while Studying. In *Computers in Human Behavior*. 2013, roč. 29, s. 948-958. ISSN 0747-5632.
21. *The Power of Gen C*. [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné na internete: <https://www.thinkwithgoogle.com/_qs/documents/214/the-power-of-gen-c-connecting-with-your-best-customers_articles.pdf>.
22. TWENGE, J. M. – MARTIN, G. N. – SPITZBERG, B. H. Trends in US Adolescents' Media Use, 1976 – 2016: The Rise of Digital Media, the Decline of TV, and the (Near) Demise of Print. In *Psychology of Popular Media Culture*. 2019, roč. 7, č. 4, s. 329-345. ISSN 2689-6567.
23. VALENTOVÁ, T. – ŽUĽOVÁ J. – ŠVEC, M. *Nové pravidlá ochrany osobných údajov podľa nového zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR*. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2018. 168 s. ISBN 978-80-8168-792-1.
24. YELLOWLEES, P. M. – MARKS, S. Problematic Internet Use or Internet Addiction? In *Computers in Human Behavior*. 2007, roč. 23, s. 1447-1453. ISSN 0747-5632.
25. YOUNG, K. S. *Caught in the Net: How to Recognize the Signs of Internet Addiction and a Winning Strategy for Recovery*. New York : John Wiley&Sons, 1998. ISBN 978-0-471-19159-9.

Kontaktné údaje na autorov – e-mail:

PhDr. Vladimíra Hladíková, PhD., MBA
vladimira.hladikova@ucm.sk

PhDr. Adam Madleňák, PhD., MBA
adam.madlenak@ucm.sk