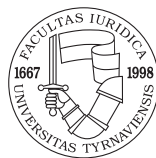


TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA





Publikácia je šírená pod licenciou Creative Commons 4.0, Attribution-NonCommercial-NoDerivates. Dielo je možné opakovane používať za predpokladu uvedenia mena autora a len na nekomerčné účely, pričom nie je možné z diela ani z jeho jednotlivých častí vyhotoviť odvodené dielo formou spracovania alebo iných zmien.

EST NATURALIS FAVOR PRO LABORANTIBUS

Pocta
prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.



TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA
TRNAVA 2024

Vyslovujeme poďakovanie advokátskej kancelárii WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG, organizačná zložka, Bratislava, ktorá finančne podporila vydanie tejto publikácie.

Poctu tvoria aj príspevky odovzdané v rámci elektronickej konferencie na tému „Klasické a moderné inštitúty v sociálnom práve“, ktorá tvorí súčasť kongresu Trnavské právnické dni 2024 „Tradičné a netradičné v práve“, konaného v dňoch 26. až 27. septembra 2024 v Trnave.

Recenzenti:

doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD., univ. prof.

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D. DSc.

Editorka:

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Za odbornú, obsahovú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

© Karina Divékyová, Marcel Dolobáč, Katarína Fedorová, Jozef Greguš, Juraj Hamulák, Žaneta Hošková, Miroslav Hromada, Juraj Jankuv, Kristína Koldinská, Viktor Križan, Ivan Kundrát, Miloš Lacko, Miriam Laclavíková, Marianna Leontiev, Michaela Malinová, Ján Matlák, Marián Mészáros, Peter Mészáros, Miroslav Mímra, Daniel Molnári, Jakub Morávek, Adriana Olšovská, Jan Pichrt, Andrej Poruban, Marek Švec, Silvia Treľová, Peter Varga, Peter Vyšný, Jana Žuľová, 2024

ISBN 978-80-568-0659-3

ISBN 978-80-568-0674-6 (online)

Profesorka JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Pri príležitosti životného jubilea pani prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc. sme si dovoľili pripraviť poctu vedeckých príspevkov, ktorou by sme jej radi vyjadrili našu úctu a uznanie. Pani profesorka je prvou slovenskou profesorkou v odbore pracovné právo. V roku 1991 získala vedecko-pedagogický titul docent a v roku 1995 najvyššiu vedeckú hodnosť doktorka právnych vied v odbore pracovné právo. Za profesorku ju prezident Slovenskej republiky vymenoval dňa 10. júna 1997.

Je spoluzakladateľkou obnovenej Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, ktorá vznikla v roku 1998. Do roku 1999 pôsobila na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave, na ktorej od roku 1990 zastávala pozíciu vedúcej Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Okrem viacerých akademických funkcií, ktoré vykonávala na Právnickej fakulte na Trnavskej univerzite v Trnave, bola dve funkčné obdobia – v rokoch 2006 až 2010 a v rokoch 2011 až 2015 – dekanou fakulty.

Bola členkou Akreditačnej komisie vlády SR, dlhoročnou členkou Kolégia ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, bola a je členkou viacerých medzinárodných a domácich organizácií, vedeckých a odborných grémií, redakčných rád. Je autorkou mnohých vedeckých monografií, komentárov, článkov, ako aj expertíz, národných správ. V rámci svojej vedeckej činnosti bola úspešnou riešiteľkou mnohých projektov či organizátorkou rôznych vedeckých podujatí. Aktívne sa zúčastňuje na medzinárodných konferenciách, odborných seminároch a vystupuje na vyžiadaných prednáškach z oblasti pracovného práva.

Za svoju doterajšiu prácu získala mnoho ocenení. V roku 2020 jej prezidentka SR Zuzana Čaputová pri príležitosti 27. výročia vzniku Slovenskej republiky udelila štátne vyznamenanie „Rad Ludovíta Štúra II. stupňa“ za mimoriadne zásluhy o rozvoj právnej vedy. Bola jej udelená aj cena podpredsedu vlády a ministra školstva za vedu a techniku SR v kategórii Celoživotné zásluhy v oblasti vedy v SR (2008), zlatá medaila Právnickej fakulty UK v Bratislave (2007), cena Karola Planka (2011), medaila Trnavskej univerzity v Trnave za významný prínos pre univerzitu (2016).

Pani profesorka – ako vysokoškolská učiteľka v odbore pracovné právo – plní svoje poslanie s láskou a vedeckým zameraním. Je mimoriadne vzácnou a inšpiratívnou osobnosťou. Pani profesorke prajeme veľa zdravia a úspechov v jej ďalšej práci.

Trnava júl 2024

Laudatio

Je pro mne velkým potěším, že jsem byl uspořadatelem této knihy poctěn možností uvést několik následujících slov při příležitosti vydání publikace dedikované oslavě pedagogické činnosti a vědeckého díla tak významné osobnosti (nejen) slovenského právního prostředí jakou je paní profesorka JUDr. Helena Barancová, Dr.Sc.; knihy, připravované k vydání v roce významného životního jubilea paní profesorky.

Autory laudací při podobných příležitostech bývají u tak výrazných pedagogických osobností zejména „následovníci“ jubilantů z řad jejich dřívějších studentů; mezi ty se však řadit nemohu a byl jsem proto prvotně poněkud v rozpacích, zda nemohou být tyto řádky, navíc napsané autorem „z druhého břehu řeky Moravy“, považovány někým za nepatřičné, či dokonce troufalé. Následně jsem si však vybavil v paměti několik dílčích osobních vzpomínek z nedávné minulosti a rozhodl se o ně se čtenáři těchto řádek podělit, neboť dle mého názoru výstižně ilustrují nadnárodní přesah vědecké a pedagogické činnosti jubilantky a úcty, které se její osobnost a dílo těší i v České republice.

Vzpomněl jsem si na má první setkání s paní profesorkou na konferencích v Třešti – jakkoliv mohla budít na první dojem zdání určité přisnlosti až nepřístupnosti, byla v odborných debatách na zajímavá témata připravena diskutovat i s mladšími kolegy a dělit se s nimi o její pohled na věc. Opakovaná (od poloviny 90 let.) účast paní profesorky na těchto tradičních konferencích (kde velmi často vystupovala v roli aktivního účastníka konference s konferenčním příspěvkem) významně přispěla k zajištění kontinuity vztahů odborné česko-slovenské spolupráce na poli pracovního práva. Tato každoroční setkání byla v té době ještě hojně navštěvována i odborníky z oblasti legislativy a do většiny debat prozařovala - tehdy většinově ještě skutečně upřímná – snaha co nejlépe implementovat unijní právo do našich národních právních řádů, v těchto debatách byly zkušenosti a vhled paní profesorky velkým přínosem.

Paní profesorka je v mých očích spojena se založením právnické fakulty v Trnavě, kterou považují za pracoviště, které si stále udržuje (i v době působení následovníků paní profesorky ve vedení fakulty i katedry) vysokou kvalitu a prestiž, a je i proto častým cílem nejrůznějších kooperačních návštěv českých kolegů. Vybavuje se mi, jak jsem kdysi, z jednoho z mých četných studijních pobytů v Trnavě, přivítal jednomu kolegovi na pražskou fakultu – na jeho výslovnou žádost „tu monografii k převodu podniku“ – publikaci jubilantky, která byla v té době v podstatě jedinečným monografickým zpracováním problematiky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vydaným v česko-slovenském jazykovém prostoru. I mnoho dalších publikací z autorského pera paní profesorky, zejména v pasážích zaměřených na problematiku unijního pracovního práva, bylo a je vyhledávaným zdrojem informací i pro české kolegy, doktorandy, studenty... v určitém, přeneseném, slova smyslu, vědecko-pedagogické působení jubilantky hranice vždy překračovalo.

Výraznou vzpomínku ve mně také zanechalo mezinárodní sympozium z podzimu roku 2008 konané po názvem „Pracovní právo 21. storočia“ organizované na půdě právnické fakulty v Trnavě – jednalo se o počtem účastníků skromnější setkání, ale o to více vřelým osobním přístupem organizátorů i přátelskou atmosférou a zejména hodnotné prezentovanými poznatky – kdy se Vám povede vyslechnout např. záněnou přednášku prof. Manfreda Weisse v tak komorním prostředí jako je knihovna trnavské právnické fakulty – inspirující zážitek; sympozium přilákalo do Trnavy i takovéto osobnosti evropského pracovního práva nepochybně i díky skvělému mezinárodnímu renomé jubilantky; ostatně ke sborníku z této konference, do kterého přispěli i další osobnosti německé a rakouské právní vědy v oblasti sociálního práva, prof. Maximilian Fuchs a prof. Günther Löhningg i další zahraniční účastníci, se i po letech příležitostně navracím.

Poslední obraz, který si dovolím čtenáři přiblížit, je mnohem mladšího data a prokazuje, jak stále moderní, avšak při vědomí potřeby respektování tradičních hodnot, jsou pohledy jubilantky na nejnovější trendy v pracovním právu. Na pražské právnické fakultě jsme organizovali po tři roky cyklus mezinárodních konferencí v projektu nazvaném „Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?“. Do posledního ze tří sborníků z těchto konferencí (vydaného v roce 2019 pod názvem „Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy“) přispěla i jubilantka příspěvkem na téma „Platformizácia práce a pracovnoprávné vzťahy“; dovolím si z jeho závěru ocitovat následující věty:

„Úsilie najmä nadnárodných korporácií stále viac flexibilizovať prácu fyzických osôb a súčasne nebyť viazaní žiadnou zodpovednosťou, mzdovými a inými nákladmi na zamestnancov stále pokračuje.

Otázkou je, či snahy podnikateľských subjektov najmä na úrovni nadnárodných korporácií o stále nižšiu ochranu zamestnaneckých práv sú mravne korektné a či treba ale hlavne do akej miery podporovať ich ďalší rozvoj aj zo strany právnych systémov štátov.“

Podíváme-li se na výše uvedená slova paní profesorky s odstupem pěti let a prizmatem současné zaměstnavatelské flexibilizační ofenzívy v pracovním právu na poli národním (např. českém), která se však zjevně nedokázala zcela vyhnout ani úrovni unijní, vezmeme-li např. v úvahu jak jen „málo užitečné“ nyní – po tlaku potenciálně dotčených zaměstnavatelů – vyznívá letitá snaha o přijetí směrnice o zlepšení pracovních podmínek při platformové práci, zní jubilantkou výše položená otázka stran limitů mravnosti a korektnosti ještě naléhavěji.

Paní profesorka Barancová je pro mne hvězdou slovenského pracovního práva, synonymem pracovního práva neuzavírajícího se novým trendům, avšak neslevujícího ničeho ze základních požadavků na práci pro zaměstnance důstojnou.

S úctou a přáním mnoha dalších plodných let

Jan Pichrt¹

¹ Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.; Právnická fakulta Univerzity Karlovy

Pocta pani profesorke k jej životnému jubileu

*„Sledovať myšlienky veľkého človeka
je tá najzaujímavejšia veda“*

(A. S. Puškin)

Prof. JUDr. Helena Baranová, DrSc. je predstaviteľkou a najvýznamnejšou vedeckou osobnosťou pracovného práva nielen na Slovensku a v Česku, ale je vysoko uznávanou odborníčkou pre pracovné právo aj v Európe. Jej vedecká tvorba ovplyvnila vývoj a formovanie pracovného práva v novodobej histórii Slovenskej republiky. Pani profesorka je nestorkou nášho krásneho odboru a chráni jeho celistvosť už mnoho rokov. Je autorkou veľkého množstva významných diel, z ktorých pri svojej vedeckej práci čerpali a čerpajú inšpirácie azda všetci súčasníci pracovného práva. Nie nadarmo platí, že „Knihy sú ľuďom to, čo krídla vtákom“. Pre tvorbu pani profesorke to platí bezvýhradne.

Je mi ľúto, že som mohol aj ja pod jej vedením odborne i vedecky rásť a môžem povedať, že ovplyvnila moje nazeranie na mnohé otázky spojené s pracovným právom.

Pani profesorka je vzorom pracovitosti a húževnatosti, ktorú jej môžu mnohí kolegovia závidieť. Na jednej strane jej ľudský prístup, ale na strane druhej kladenie dôrazu na odbornosť a principiálne dodržiavanie vysokých štandardov vedeckej práce, boli u nej vždy zárukou kvality.

Od pani profesorke som sa naučil veľa a usilujem sa ňou odovzdané skúsenosti a pohľad na pracovné právo aplikovať aj vo svojej práci.

Verím, že nám pani profesorka bude ešte dlho tieto svoje skúsenosti odovzdávať. Preto jej prajem k jej krásnemu životnému jubileu všetko najlepšie a najmä veľa zdravia a životnej pohody.

V Bratislave

Juraj Hamulák¹

¹ prof. JUDr. Juraj Hamulák, PhD., Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Přání k jubileu paní profesorce Barancové

Paní profesorka JUDr. Helena Barancová, DrSc., slaví své krásné životní jubileum, a nám se dostalo pocty vyslovit své přání v publikaci, jež skrz své přispěvatele vyjadřuje význam díla paní profesorky.

Jméno paní profesorky Barancové se pro nás stalo synonymem právní nauky pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Slovensku. Seznámili jsme se s ním prostřednictvím osobních vazeb, které zůstaly zachovány i po rozdělení společného státu. Z Plzně do Trnavy nás vedly pomyslné nitě představující přátelství paní profesorky s vedoucí naší katedry, paní docentkou Jarmilou Paolátovou. Nitě se pak staly osnovou nové sítě vztahů, oblouků klenoucích se přes hranice zemí; máme-li v této metafoře pokračovat, tvoří jejich svorníky zásadní osobnosti, a paní profesorka je jednou z nich.

O významu jejího díla pro domácí nauku pracovního práva a práva sociálního zabezpečení nechť promluví slovenští kolegové. Její systematická práce na poli evropského pracovního práva svými výsledky domácí hranice daleko překračuje.

Že se nejedná jenom o vzletná slova, pronesená tam, kde se to obvykle hodí, ukážeme na přímém důkazu. V dnešní době není nouze o zdroje informací a publikace na jakémkoliv myslitelné téma. O to více však musí čtenář vynaložit úsilí, chce-li si z existující nabídky vybrat přesně to, co odpovídá jeho potřebě. Chce například získat představu o zásadní evropské judikatuře věnující se jednotlivým oblastem pracovního práva. Projde nepřehledným množstvím titulů, jaké je však jeho překvapení, nalezne-li pečlivě zpracovanou judikaturu Soudního dvora Evropské unie ve velkém komentáři Zákonníku práce, Barancová a kol.

A protože systematické řazení jednotlivých institutů zůstalo v našich zákonících podobné, záhy se stává slovenský komentář významným pramenem i pro českou právní praxi. A takové důkazy by mohl jmenovat každý z nás podle své osobní zkušenosti.

Považujeme tedy za své štěstí, že jsme mohli paní profesorku poznat, diskutovat s ní a učit se od ní. Děkujeme, že jsme mohli jejím prostřednictvím poznat nové slovenské kolegy.

Přejeme jí neutuchající energii a hlavně pevné zdraví.

Za kolektiv plzeňské katedry

Miroslav Hromada¹

¹ Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.; Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Fakulta právnická, ZČU v Plzni

OBSAH

Limity a sociálne aspekty dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru Treľová – Matlák	13
Česko-slovenské balancovanie na hraně propasti chudoby Koldinská	27
Dovolenka na zotavenie a jej historická genéza v pracovnoprávných úpravách od 20. storočia Olšovská – Laclavíková	37
Environmentálny rozmer aktivít Medzinárodnej organizácie práce Jankuv	61
Ponuková povinnosť pri skončení pracovného pomeru Dolobáč	78
O smernici EÚ č. 2023/970 o transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania ako aj o možnostiach jej implementácie Križan	88
Úvahy o súčasnom zakotvení predčasného starobného dôchodku Lacko	109
Princíp majority v odborovom združovaní Morávek	130
Konanie zamestnávateľa v (rozpore) s pracovnoprávnou legislatívou nepredstavuje automaticky zásah do osobnostných práv zamestnanca Švec – Mészáros	143
Zákaz diskriminácie pri odmeňovaní v kontexte povinnosti transparentného odmeňovania v práve EÚ Varga	159

Životný cyklus aztéckeho človeka Vyšný	174
Najčastejšie pochybenia pri spracúvaní osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch Žuľová	196
Konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch Divékyová	207
Hranice solidarity pracujúcich v kontexte verejného zdravotného poistenia Fedorová	224
Výkon práce športového odborníka v športe Greguš	234
Úvahy o režime tzv. doložky neplatnosti v pracovnom práve Kundrát	248
Vplyv európskej regulácie umelej inteligencie a digitálnych platforiem na pracovné právo Mészáros	258
Ochrana matiek v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie Poruban	272
Doručovanie v pracovněprávních vzťahoch v ČR Hošková	281
Škoda spôsobená zamestnancem tretej osobe aneb není pomocník jako pomocník Malinová	294
Aplikace zásady rovného odměňování Mimra	306
Viacnásobné dôvody diskriminácie a ich synergický vplyv na vytváranie prierezových foriem nerovností Molnári	317

Postavenie Úradu na ochranu oznamovateľov v rámci ochrany oznamovateľa – zamestnanca pred nerovným zaobchádzaním Leontiev	331
Vedecká činnosť (výber) prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc.	349
Publikačná činnosť (výber) prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc.	359

LIMITY A SOCIÁLNE ASPEKTY DOHÔD O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

LIMITS AND SOCIAL ASPECTS OF AGREEMENTS ON WORK PERFORMED OUTSIDE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Silvia Treľová, Ján Matlák¹

Abstrakt: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú v zmluvnom systéme pracovného práva osobitné postavenie a v rámci pracovnoprávných vzťahov sú iba doplnkovými, výnimočnými formami účasti na práci. Vyznačujú sa širšou zmluvnou voľnosťou a nižšou sociálnou ochranou zamestnancov, z hľadiska sociálno-poisťovacích právnych vzťahov je riešenie nepriaznivých sociálnych udalostí v prípade týchto dohôd na oveľa nižšej úrovni ako u zamestnancov v pracovnom pomere. Tento článok vychádza z aktuálnej právnej úpravy, pričom približuje aj vývoj právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v pracovnoprávnej oblasti s presahom do oblasti sociálneho poistenia. Dôraz je kladený na zmeny v legislatíve po roku 1989 a ich dopad na postavenie zamestnancov a ich sociálnu ochranu.

Kľúčové slová: dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sociálno-poisťovacie právne vzťahy, nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie.

Abstract: Agreements on work performed outside the employment relationship have a special status in the contractual system of labor law and are only additional, exceptional forms of participation in work within labor relations. They are characterised by wider contractual freedom and lower social protection for employees, from the point of view of social insurance legal relations, the resolution of adverse social events in the case of these agreements is at a much lower level than for employees in employment. This article is based on the current legislation, while it also approximates the development of the legislation on agreements on work performed outside the employment relationship in the field of labor law with an overlap in the field of social insurance. The focus is on the changes in legislation after 1989 and their impact on the status of employees and their social protection.

Keywords: agreements on work performed outside the employment relationship, social insurance legal relations, health insurance, pension insurance.

Milá Hela,

po prvýkrát som Ťa počul, keď si mi telefonicky položila otázku: „Pán doktor od-
prednášali by ste pre „dial'károv“ v septembri problematiku sociálneho zabezpečenia?“
Moja odpoveď: Žiaľ, moja vedúca ma nepustí.“ Potom ešte niekoľko telefonátov a na-

¹ doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD., Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu doc. JUDr. Ján Matlák, CSc., Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

koniec osobné stretnutie. Na tento telefonát nikdy nezabudnem, nakoľko mi v zásade zmenil život. Je to už 33 rokov, čo pôsobím na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia PF UK. Za toto obdobie som poznal mnoho vynikajúcich ľudí, kolegov na našej fakulte, ako aj na ostatných fakultách – veľmi si ich vážim. Rovnako som poznal mnoho mladých ľudí – študentov, mám ich rád, som rád medzi mladými ľuďmi a myslím, že práve vďaka nim, a u mňa to naozaj platí, že „vek je iba číslo“.

Hela za tých 33 rokov profesionálneho života vďačím Tebe. Nevieť ako vyjadriť vďaku, ale v slove ĎAKUJEM je zahrnuté naozaj všetko.

Hela som rád, že som mal možnosť pracovať s Tebou, bola si mi vzorom po všetkých stránkach a prajem Ti zo srdca veľa zdravia, šťastia a pohody.

Jano

Úvod

Pracovné právo plní v rámci pracovnoprávných vzťahov predovšetkým ochrannú funkciu, a to ochranou slabšej strany tohto vzťahu – zamestnanca. Úprava individuálnych právnych vzťahov sa viaže na výkon závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby. Osobitne významné je ustanovenie § 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), v zmysle ktorého závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo – výnimočne – v inom pracovnoprávnom vzťahu. Zatiaľ čo obdobný pracovný vzťah je osobitným vzťahom, pracovný pomer, ako aj vzťah založený niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je pracovnoprávnym vzťahom. Aj keď základným typom pracovnoprávneho vzťahu je pracovný pomer založený na základe pracovnej zmluvy, osobitné postavenie v zmluvnom systéme majú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nakoľko nesúvisia s pracovným pomerom, sú vykonávané mimo pracovného pomeru a zakladajú iné, od pracovného pomeru odlišné, pracovnoprávne vzťahy. V porovnaní s pracovným pomerom nie sú hlavnými formami, ale len doplnkovými, výnimočnými formami účasti na práci. Ide o osobitný druh zmluvných vzťahov, ktoré nezakladajú pracovný pomer na rozdiel od pracovnej zmluvy, aj keď zakladajú pracovnoprávny vzťah. Kým pri pracovnom pomere sa vo vzťahu k zamestnancovi uplatňuje maximálna ochrana zo strany pracovného práva, pri prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je zákonná ochrana zamestnanca podstatne oslabená a zamestnanec nemá zo zákona garantované mnohé práva². “Pracov-

² TREĽOVÁ, S. Dohody zakladajúce pracovnoprávny vzťah – osobitosť pracovného práva Slovenskej republiky. In: *Visegrad journal on human rights*. Č. 2 (2014), s. 73.

noprávne vzťahy – založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – charakterizuje ich širšia zmluvná voľnosť (neplatí to však zakaždým) a predovšetkým nižšia sociálna ochrana zamestnanca v porovnaní s pracovným pomerom.“³

1 Limity dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli v rámci československého právneho systému po prvýkrát legislatívne upravené v zákone č. 65/1965 Zb. Zákonník práce, a to na vykonávanie pracovnej činnosti, ktorej výkon v pracovnom pomere by bol vzhľadom na jej rozsah z hľadiska organizácie práce a ekonomického riadenia neúčelný a nehospodárny (dohoda o pracovnej činnosti), ako aj na vykonanie ojedinelej určitej pracovnej úlohy, ktorú nemožno zabezpečiť pracovníkmi organizácie v rámci ich povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, alebo ak to vyžaduje povaha úloh organizácie (dohoda o vykonaní práce). V prípade úrazu, ktorý nastal pracovníkovi pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody, posudzoval sa tento ako pracovný úraz a organizácia zaň zodpovedala rovnako ako u pracovníka v pracovnom pomere. V tejto súvislosti treba poznamenať, že československá právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bola ojedinelá. Z hľadiska sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov, z titulu výkonu činnosti na základe niektorej z týchto dohôd, pracovník nebol zabezpečený pri rôznych sociálnych situáciách napr. pri dočasnej pracovnej neschopnosti (nemocenský), pri potrebe ošetrovať člena rodiny (podporou pri ošetrovaní člena rodiny), pri tehotenstve (peňažnou pomocou v materstve). Výkon tejto činnosti neovplyvňoval ani vznik nároku na dávky dôchodkového zabezpečenia (starobný dôchodok, invalidný dôchodok). Určité osobitosti platili v prípade dohody o pracovnej činnosti, keď z titulu výkonu činnosti na základe tejto dohody bol pracovník nemocensky poistený. Účasť na nemocenskom poistení však bola podmienená tým, že pracovník nebol zárobkovo činný z titulu výkonu inej činnosti a boli splnené ďalšie zákonom ustanovené podmienky.

Z hľadiska legislatívneho vývoja dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je zaujímavý 1. apríl 2002, keď nadobudol účinnosť Zákonník práce, ako aj jeho prvá „veľká“ novela, a to zákon č. 165/2002 Z. z. Pôvodné znenie Zákonníka práce upravovalo iba dohodu o vykonaní prá-

³ DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce : Veľký komentár*. 1. vyd. Žilina : Eurokódex, 2023, s. 796.

ce a legislatívne upravilo „nový“ druh dohody, a to dohodu o brigádnickej práci študentov, t. j. v rámci pracovnoprávných vzťahov absentoval inštitút dohody o pracovnej činnosti. Táto absencia sa odôvodňovala tým, že takýto inštitút neupravuje ani jedna z krajín Európskej únie a dohody o pracovnej činnosti boli len doplnkovým pracovnoprávnym vzťahom, s uplatňovaním ktorého mala aplikačná prax prevažne negatívne skúsenosti a simuloval sa ním v mnohých prípadoch pracovný pomer. Prvá „veľká“ novela však rozšírila okruh dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a okrem dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov legislatívne upravila aj dohodu o pracovnej činnosti.

Ďalšou zo zásadných a podstatne rozsiahlych noviel Zákonníka práce bol zákon č. 210/2003 Z. z., ktorý sa svojimi zmenami a doplnkami opäť dotkol aj ustanovení upravujúcich dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z dôvodu, aby sa zabránilo zastieraniu pracovného pomeru, uvedená novela vypustila možnosť uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti a počnúc dňom 1. júla 2003 bolo možné uzatvoriť už opäť len dva typy dohôd, a to dohodu o vykonaní práce a dohodu o brigádnickej práci študentov. Tento stav trval niekoľko rokov, a to až do nadobudnutia účinnosti novely Zákonníka práce, keď zákonom č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007 sa opätovne za účelom flexibility pracovnoprávných vzťahov zaviedla dohoda o pracovnej činnosti. Od tohto dňa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zahŕňajú tri druhy dohôd – dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú limitované počtom odpracovaných hodín, a to ich maximom. Pokiaľ ide o dohodu o vykonaní práce, túto zamestnanec môže uzatvoriť aj s viacerými zamestnávateľmi, resp. s tým istým zamestnávateľom môže zamestnanec uzatvoriť aj viac dohôd tohto druhu, avšak u toho istého, konkrétneho zamestnávateľa nemožno prekročiť limit maximálne 350 hodín v kalendárnom roku. Pri dohode o pracovnej činnosti je ustanovený limit v rámci týždňa, a to maximálne 10 hodín týždenne, pričom sa tento rozsah na rozdiel od dohody o brigádnickej práci študentov, nepriemeruje. Z hľadiska kvantitatívneho hodnotenia na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať činnosť v limite maximálne 20 hodín týždenne v priemere, pričom priemer sa skúma v rámci doby, na ktorú bola dohoda uzatvorená. „Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nie sú inštitúty známe v iných štátoch Európskej únie (okrem Českej republiky, čo je dané spoločnou právnou tradíciou), avšak výkon práce založený na základe niektorej z dohôd možno optikou únieového práva považovať

za výkon práce v atypickom pracovnoprávnom vzťahu.“⁴ Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je v Českej republike skromnejšia a podľa platnej českej právnej úpravy medzi dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru patrí *dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti*.⁵

Zatiaľ čo Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi na zabezpečenie plnenia svojich úloh iba výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov, z podmienky výnimočnosti je vyňatý nový druh dohody o pracovnej činnosti, a to dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Táto odchýlka od výnimočnosti platí s účinnosťou od 1. januára 2023, keď novelou Zákonníka práce⁶ sa rozšírila dohoda o pracovnej činnosti o dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Vylúčenie výnimočnosti vo vzťahu k tejto dohode znamená, že môže byť uzatvorená aj pre zabezpečenie plnenia obvyklých úloh, a teda nielen úloh sezónnej povahy. Táto výnimočnosť môže byť podmienená časovým hľadiskom, napr. plnenie úlohy vyžadujúce kratší časový úsek, t. j. plnenie príležitostnej práce alebo z hľadiska rozsahu, napr. plnenie pracovnej úlohy možno zabezpečiť iba v rozsahu niekoľko hodín týždenne. Hlavným cieľom tohto novoupraveného pracovnoprávneho vzťahu, na čo poukazovala aj aplikačná prax, je zjednodušenie zamestnávania zamestnancov v rámci dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zníženie mzdových nákladov zamestnávateľa v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb vykonávajúcich špecifické práce, a to s dôrazom na poľnohospodárstvo, cestovný ruch, potravinárstvo a lesné hospodárstvo. K naplneniu uvedeného cieľa, okrem úpravy v oblasti pracovného práva, prichádza aj prostredníctvom legislatívnej úpravy v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov, a to predovšetkým uplatnením výnimky z platenia poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti formou odvodovej odpočítateľnej položky pri výkone sezónnej práce⁷. Sezónne obdobia sa zvyčajne definujú v rámci ročných období, aj keď je možné vyjadriť ich výkyvy v mesačných alebo štvrtročných obdobiach.

⁴ DOLOBÁČ, M.: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: BARANCOVÁ, H. OLŠOVSKÁ, A. HAMULÁK, J. DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo, Prvé vydanie, Bratislava 2019, s. 541.

⁵ §§ 74 – 77b zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce v znení neskorších predpisov.

⁶ Zákon č. 248/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

⁷ Slovník cudzích slov – sezónnosť, sezóna: časť roka, časový úsek vhodný na nejakú činnosť (letná, zimná sezóna).

Vychádzajúc z vyššie uvedenej skutočnosti, sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa rozumie, a je to aj tak legislatívne upravené, pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období a opakuje sa každý rok. Sezónnosť je tu zvyraznená časovým rozsahom tejto činnosti, ktorá nemôže presiahnuť osem mesiacov v kalendárnom roku. Ide o činnosť taxatívne vymedzenú v oblasti poľnohospodárstva⁸, v rámci cestovného ruchu. Uzatváranie dohôd o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa vzťahuje aj na oblasť potravinárstva pri spracovaní zákonom vymedzených poľnohospodárskych produktov a na oblasť lesného hospodárstva pri produkcii lesného reprodukčného materiálu a zakladania, obnovy a výchovy lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa.

Kým pri dohode o pracovnej činnosti je rozsah práce obmedzený maximom 10 hodín týždenne, pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je limit pracovnej činnosti viazaný na kalendárny rok, a to maximálne na 520 hodín. Tak ako pri dohode o vykonaní práce, aj pri tomto druhu dohody o pracovnej činnosti sa do maximálneho rozsahu započítava aj pracovná činnosť, vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, maximálne však 520 hodín v kalendárnom roku.

Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je ustanovený aj limit priemerného týždenného pracovného času. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť 40 hodín za dobu trvania dohody, najviac však za 4 mesiace. To znamená, že právnou úpravou je obmedzený priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, t. j. za 4 mesiace nesmie presiahnuť 40 hodín týždenne. Rozdiel medzi dohodou o pracovnej činnosti a dohodou o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je aj v zákonom ustanovenom maxime, na ktorý tieto dohody možno uzatvoriť. Kým dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov, dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov.

2 Sociálne dôsledky dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Po roku 1989 v rámci sociálneho zabezpečenia sa prejavovala snaha aj z legislatívneho hľadiska komplexne riešiť inovovaný sociálny systém, a to vo

⁸ Napr. pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní vybraných druhov ovocia, viniča, vybraných druhov zeleniny, zemiakov, chmeľu, osivovej kukurice určenej na kastráciu a ich rastlinného množiteľského materiálu.

väzbe na prebiehajúcu ekonomickú reformu a s dôrazom na kompenzáciu jej sociálnych dôsledkov.

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

Pôvodne sa zamestnancom na účely sociálno-poistovacích právnych vzťahov rozumela fyzická osoba v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu, alebo členskom pomere, ktorého súčasťou bol pracovný vzťah zakladajúci účasť na nemocenskom poistení.⁹ Od 1. januára 1995 sa pojem zamestnanca rozšíril o spoločníkov spoločností s ručením obmedzeným a členov družstiev, ktorí pre spoločnosť alebo družstvo vykonávali prácu, nie však v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu, a boli za túto prácu odmeňovaní formou, ktorá sa považovala za príjem zo závislej činnosti. Toto vymedzenie pojmu zamestnanca na účely sociálneho poistenia platilo až do 31. decembra 2003, nakoľko v rámci legislatívneho procesu, dňa 1. januára 2004 nadobudol účinnosť zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), ktorý taxatívne vymedzil okruhy subjektov spadajúcich pod pojem zamestnanec ako jeden zo subjektov osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti. Ďalším subjektom osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia je samostatne zárobkovo činná osoba, a to pri splnení zákonom ustanovených podmienok.

Zásadná zmena vo vymedzení pojmu zamestnanec na účely sociálneho poistenia nastala s účinnosťou od 1. januára 2011, keď zákonodarcu novelou zákona o sociálnom poistení upustil od taxatívneho uvedenia fyzických osôb, ktoré patria pod pojem zamestnanec, nanovo definoval tento pojem, a to extenzívnou formou. Touto právnou úpravou sa upustilo od taxatívneho vymedzenia pojmu zamestnanec, nastala zásadná zmena a podľa legálnej definície pojmu zamestnanec sa na účely povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti za zamestnanca považuje fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem alebo právo na nepravidelný príjem zdaňovaný podľa § 5 zákona č. 595/1993 Z. z. o dani z príjmov, okrem fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo

⁹ Zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia.

pracovného pomeru a žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe.

Od 1. januára 2013 sa ďalšími legislatívnymi úpravami¹⁰ poistenec v kategórii zamestnanec na účely povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti vymedzil aj o fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. „Na rozdiel od pracovného pomeru, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zmluvne zastrešujú iba marginálny výkon závislej práce, pre ktorý je neúčelné uzatvárať pracovnú zmluvu.“¹¹ Vychádzajúc z platnej právnej úpravy, osoby činné na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti, ktoré majú pravidelný, príjem, patria do osobného rozsahu nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti a ex lege, t. j. bez akéhokoľvek prejavu vôle sú účastníkmi týchto uvedených právnych vzťahov sociálneho poistenia. Domnievame sa, že táto obligatórna participácia je diskutabilná, nakoľko pri tomto druhu pracovnoprávneho vzťahu ide o doplnkový pracovnoprávny vzťah, ktorého obsahom je obmedzený rozsah práce, ojedinelosť pracovných úloh a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa majú uzatvárať iba výnimočne. Vzniká otázka, či takto redefinovaný pojem zamestnanca na účely sociálneho poistenia spĺňa svoj účel. Neúčelnosť tejto úpravy vidíme napr. pri sťažení splnenia podmienok pre vznik nároku na niektoré dávky sociálneho poistenia. Ide napr. o sťaženie splnenia podmienky pre vznik nároku na tehotenské (poistenkyňa, ktorá je tehotná, má nárok na tehotenské, ak v posledných dvoch rokoch pred začiatkom 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní), materské (poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní), dávku v nezamestnanosti (poistenec má nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky), ako aj v nízkych sumách dávok sociálneho poistenia. Z uvedeného vyplýva, že v niektorých a snáď vo viacerých prípadoch, aj keď osoba z titulu výkonu činnosti na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti patrí do osobného

¹⁰ Zákon č. 413/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

¹¹ DOLOBÁČ, M.: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: BARANCOVÁ, H. OLŠOVSKÁ, A. HAMULÁK, J. DOLOBÁČ, M. Slovenské pracovné právo, Prvé vydanie, Bratislava 2019, s 541.

rozsahu napr. nemocenského poistenia, nevznikne jej nárok na niektorú z dávok nemocenského poistenia.

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

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

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

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

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

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

Z hľadiska dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zásadná legislatívna zmena v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov nastala s účinnosťou od 1. januára 2023, keď pojem zamestnanec na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti sa rozšíril aj o fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Samozrejme, aj tu platí, že tento vzťah fyzickej osobe zakladá právo na príjem v zmysle zákona o sociálnom poistení. Osobitosti vzťahujúce sa na dohodu o brigádnickej práci študentov, ako aj na dohodu o vykonaní práce a dohodu o pracovnej činnosti pokiaľ ide o poberateľov taxatívne vymedzených dôchodkov, však pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce neplatia. Z uvedeného vyplýva, že

aj zamestnanci vykonávajúci činnosť v pracovnoprávnom vzťahu založenom na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sú z titulu výkonu tejto práce povinne nemocensky poistení, povinne dôchodkovo poistení a zároveň aj povinne poistení v nezamestnanosti, t. j. sú súčasťou osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti. Tak ako u ostatných zamestnancov, aj u zamestnancov tohto druhu dohody, účasť na povinných poisťných vzťahoch vzniká odo dňa vzniku právneho vzťahu, ktorý zakladá právo na zákonom vymedzený príjem a zaniká dňom zániku tohto právneho vzťahu. Rovnako ako každý zamestnanec, aj tento druh zamestnancov je povinný si plniť odvodové povinnosti v rámci sociálno-poisťovacích právnych vzťahov. To isté platí aj pre ich zamestnávateľov, ktorí okrem povinnosti platiť poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti, patria do osobného rozsahu úrazového a garančného poistenia, z čoho im vyplýva povinnosť platiť poistné aj na úrazové poistenie a garančné poistenie.

Pri plnení povinnosti platiť poistné sa u týchto subjektov vychádza z ich vymeriavacieho základu¹². Pokiaľ ide o vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa tento základ znižuje o odvodovú odpočítateľnú položku pri sezónnej práci. Z uvedeného vyplýva, že zákon o sociálnom poistení upravuje dva druhy odvodovej odpočítateľnej položky, a to odvodovú odpočítateľnú položku vo výške 200 € za kalendárny mesiac u zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti u poberateľov taxatívne vymedzených dôchodkov¹³ a odvodovú odpočítateľnú položku pri sezónnej práci u zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Kým prvá odpočítateľná položka je určená pevnou sumou 200 €, odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci je flexibilná, nakoľko je určená vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendár-

¹² Vymeriavací základ zamestnanca je príjem plynúci zo zárobkovej činnosti okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené, okrem príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca. Vymeriavací základ zamestnanca je aj podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva. Vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa znižuje o odvodovú odpočítateľnú položku pri sezónnej práci. Vymeriavací základ zamestnávateľa je vymeriavací základ jeho zamestnanca.

¹³ Starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, výsluhový dôchodok s podmienkou dovŕšenia dôchodkového veku, invalidný výsluhový dôchodok.

nom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné. Odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci sa uplatňuje na účely určenia vymeriavacieho základu, ale iba na platenie poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti, a to jednak vo vzťahu k zamestnancovi, ako aj vo vzťahu k zamestnávateľovi. To znamená, že táto položka znižuje vymeriavací základ na platenie poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti ako u zamestnanca (dohodára), tak aj u zamestnávateľa. Poistné na ostatné zložky sociálneho poistenia, t. j. na nemocenské poistenie, invalidné poistenie, úrazové poistenie a garančné poistenie sa platia z celej sumy vymeriavacieho základu.

Pre určenie výšky odpočítateľnej položky pri sezónnej práci v roku 2024 sa berie do úvahy priemerná mesačná hrubá mzda za rok 2022. Jej výška bola 1304 €, teda v roku 2024 je odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci 652 € mesačne.

Osobitosť odvodovej odpočítateľnej položky pri sezónnej práci spočíva aj v tom, že sa vzťahuje na každú dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce a zároveň, že sa uplatňuje automaticky bez povinnosti zamestnanca informovať o tejto skutočnosti zamestnávateľa písomnou formou, a to na rozdiel od odvodovej odpočítateľnej položky pri dohodách o brigádnickej práci študentov a „dohodách dôchodcov“. Ak fyzická osoba v kalendárnom mesiaci má uzatvorených viacero dohôd o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, na každú z nich sa automaticky uplatňuje odpočítateľná položka pri sezónnej práci, čo možno hodnotiť pozitívne.

V tejto súvislosti treba poznamenať, že platiteľom poistného na invalidné poistenie nie je poistenec, ktorý je dôchodkovo poistený po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku a ani poistenec, ktorý je dôchodkovo poistený a je poberateľom výsluhového dôchodku a dovŕšil dôchodkový vek. Rovnako to platí aj pre zamestnávateľa tohto poistenca.

Pokiaľ ide o fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a fyzickú osobu, ktorá má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek, táto osoba neplatí poistné na poistenie v nezamestnanosti, nakoľko ide o osobu, ktorá je vylúčená z osobného rozsahu poistenia v nezamestnanosti. Vo všetkých prípadoch, keď je zamestnanec vylúčený z povinnosti platiť poistné, sa táto výnimka neplatenia poistného, vzťahuje aj na ich zamestnávateľa. Toto vylúčenie z plnenia odvodovej povinnosti je opodstatnené, nakoľko sa niektoré z týchto subjektov nezaradia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, a tým im nevznikne nárok na dávku v nezamestnanosti a platenie poistného na po-

istenie v nezamestnanosti by bolo zo strany zamestnanca a zamestnávateľa neúčelné¹⁴.

Obdobie dôchodkového poistenia zamestnanca vykonávajúceho činnosť v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce na účely starobného poistenia nie je obdobie, v ktorom bol povinne dôchodkovo poistený a nemal vymeriavací základ na platenie poistného na starobné poistenie z dôvodu uplatnenia odvodovej odpočítateľnej položky z príjmu plynúceho z dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Z uvedeného vyplýva, že do obdobia dôchodkového poistenia z dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa zahrnie iba obdobie, v ktorom poistenec mal mesačný príjem vyšší ako je odvodová odpočítateľná položka.

Záver

Zmyslom právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je poskytnúť obom subjektom základného pracovnoprávneho vzťahu, t. j. zamestnávateľovi ako aj zamestnancovi, niektoré zvýhodnenia vyplývajúce zo špecifčnosti predmetnej práce. Zamestnávateľovi je takto umožnené realizovať niektoré svoje doplnkové podnikateľské zámery alebo potreby prostredníctvom voľnejšieho právneho vzťahu, u ktorého možno na základe posilneného princípu zmluvnej voľnosti dohodnúť s druhým subjektom také pracovné podmienky, ktoré lepšie vyhovujú predmetu právneho vzťahu. Pokiaľ ide o zamestnanca, kým pri pracovnom pomere sa vo vzťahu k nemu uplatňuje maximálna ochrana zo strany pracovného práva, pri prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je zákonná ochrana zamestnanca podstatne oslabená. Z tohto dôvodu treba tejto forme zamestnávania zamestnancov venovať osobitnú pozornosť, nakoľko zamestnanci – v rámci tohto pracovnoprávneho vzťahu – sú jednak pre zamestnávateľov lacnou pracovnou silou a na druhej strane (oproti zamestnancom v pracovnom pomere) sú znevýhodnení pri riešení ich nepriaznivých sociálnych situácií.

ZOZNAM LITERÁRNYCH ZDROJOV

1. DOLOBÁČ, M.: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: BARANCOVÁ, H. OLŠOVSKÁ, A. HAMULÁK, J. DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*, Prvé vydanie, Bratislava 2019, 664 s. 978-80-89710-48-5.

¹⁴ Poistencovi, ktorý splnil podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

2. DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce : Veľký komentár*. 1. vyd. Žilina : Eurokódex, 2023. 894 s. [print]. (Veľké komentáre). ISBN 978-80-8155-118-5.
3. TREĽOVÁ, S. Dohody zakladajúce pracovnoprávny vzťah – osobitosť pracovného práva Slovenskej republiky. In: *Visegrad journal on human rights*. Č. 2 (2014), s. 71 – 76. ISSN 1339-7915.
4. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
5. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
6. Zákon č. 595/1993 Z. z. o dani z príjmov
7. Zákon č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia
8. Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce

ČESKO-SLOVENSKÉ BALANCOVÁNÍ NA HRANĚ PROPASTI CHUDOBY

CZECH-SLOVAK BALANCE ON THE EDGE OF THE ABYSS OF POVERTY

Kristina Koldinská¹

Abstrakt: Příspěvek se zabývá nedávnými změnami v české a slovenské úpravě sociální pomoci a hodnotí zavedené motivační prvky v těchto systémech. Dochází k závěru, že zřejmě nelze čekat, že by jejich prostřednictvím došlo k zefektivnění systémů a zamezení jejich zneužívání. V obou zemích navíc tyto změny zřejmě naráží na limity ústavněprávní, konkrétně na úpravu sociálních práv.

Klíčové slová: sociální pomoc, sociální práva, chudoba, sociální vyloučení, workfare.

Abstract: The paper examines recent changes in the Czech and Slovak social assistance systems and assesses the incentives introduced in these systems. It concludes that they cannot be expected to make the systems more efficient and prevent abuse. Moreover, in both countries, these changes seem to run up against constitutional limits, namely the regulation of social rights.

Key words: Social assistance, social rights, poverty, social exclusion, workfare.

Úvod

V Česku a na Slovensku dochází v posledních měsících k razantním změnám v oblasti nepojistných dávek sociálního zabezpečení, konkrétně v oblasti sociální pomoci. Zatímco český zákonodárce na jaře 2024 předložil nejrozsáhlejší změnu nepojistných dávek za posledních 30 let, na Slovensku už od 1. 1. 2024 platí novelizace zákona o pomoci v hmotnej núdži, jejímž prostřednictvím se do systému dostalo velké množství tzv. „motivačních prvků“, jež mají zamezit zneužívání systému sociální pomoci.

Heslem, kterým se řídí a jež jako leitmotiv prezentují příslušná ministerstva v obou zemích je, že dávky nemají být zadarmo, resp. že je potřeba nároky na ně podmínit prací.

V tomto příspěvku, který s radostí věnuji prof. Barancové, na jejíž moudré příspěvky, u příležitosti mnoha konferencí či bilaterálních jednání mezi českým a slovenským akademickým prostředím, velmi ráda vzpomínám, bych chtěla předestřít stručnou

¹ prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.; Právnická fakulta Univerzity Karlovy, Praha. koldinsk@prf.cuni.cz

úvahu nad tím, zda změny již učiněné na Slovensku či navrhované v Česku (účinnost se plánuje od 1. 1. 2025), skutečně přispějí k zefektivnění systémů a zamezení jejich zneužívání, nebo jen ztíží již tak složitou situaci těm nejvíce ohroženým sociálním vyloučením a rozšíří jejich řady.

1. Posun v teorii sociální politiky a sociálního práva

Nástroje sociální politiky, které se nesou právě v duchu výše zmíněného hesla „dávky nemají být zadarmo“, bývají v teorii nazývány jako „workfare“ (work and welfare), nebo „work first“. V 90. letech minulého století se takové programy objevily nejdříve v USA a ve Velké Británii, později v Austrálii nebo Kanadě, v neposlední řadě ale rovněž v Nizozemí.

Údajným hlavním cílem workfare je generovat „čistý příspěvek“ pro společnost od příjemců sociálních dávek. Nejčastěji to znamená dostat nezaměstnané do placené práce, snížit nebo zrušit sociální dávky pro ně a vytvořit příjem, který generuje daně. Účastníci workfare si mohou v průběhu celého procesu zachovat určitá práva zaměstnanců, nicméně často jsou programy workfare koncipovány jako „mimo pracovní vztahy“, a proto se práva klientů těchto systémů mohou lišit.²

Některé systémy workfare se také zaměřují na to, aby příjemci sociálních dávek určitým způsobem přispívali komunitě, ve které žijí. Takové systémy zpravidla zavazují příjemce dávek k veřejným pracím a účasti na nich podmiňují vyplácení dávek.

Paz-Fuchs přináší velmi zajímavou polemiku s koncepcí těchto systémů, ve které shrnuje dosavadní zkušenosti s programy workfare a konfrontuje je s jiným nástrojem, vytvořeným za stejným účelem, a sice s garantovaným základním příjmem. Paz-Fuchs tvrdí: „Je-li nucená práce ztělesněním neduhů kapitalismu, pak základní příjem je nástrojem k záchraně kapitalismu před sebou samým. Je-li nucená práce zátěží, základní příjem je (vnímaným) řešením. Je-li základní příjem nejen přijatelný, ale i morálně ospravedlnitelný, nabízí silný argument *proti* podmiňování dávek prací.“³

² DIETRICH, SHARON; EMSELLEM, M.; PARADISE, J. (2000). „Employment Rights of Workfare Participants and Displaced Workers“. *National Employment Law Project Second Edition, March 2000*. New York City: NELP. – citace převzata z hesla „workfare“ na Wikipedia.com.

³ PAZ-FUCHS, AMIR, ‚Workfare’s persistent philosophical and legal issues: forced labour, reciprocity and a basic income guarantee‘, in Anja Eleveld, Thomas Kampen, and Josien Arts (eds), *Welfare to Work in Contemporary European Welfare States: Legal, Sociological and Philosophical Perspectives on Justice and Domination* (Bristol, 2020; online edn, Policy Press Scholarship Online, 17 Sept. 2020), <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447340010.003.0002>, accessed 5 July 2024.

Rovněž tak jedna z posledních studií Mezinárodní organizace práce⁴ dochází k závěru, že díky garantovanému příjmu doplněnému placením pojistného do systémů sociálního pojištění klienti sociálních systémů nemusí přijmout první nekvalitní pracovní místo, které se jim naskytne, což jim umožňuje intenzivněji (a obvykle delší dobu) hledat lepší pracovní místa. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zároveň pomáhají pracovníkům při hledání zaměstnání, vytvářejí nové pracovní příležitosti a zvyšují zaměstnatelnost klientů welfare systémů prostřednictvím akumulace lidského kapitálu. To pomáhá zlepšit výsledky pracovníků na trhu práce v dlouhodobém horizontu, a tím trvale zlepšit jejich vyhlídky na nalezení stabilní práce.

Studie na základě analýzy odborné literatury i vlastních empirických dat autorů identifikovala tři aspekty, jež představují podmínku úspěchu efektivních a funkčních nástrojů kombinujících aktivní politiku zaměstnanosti a dávky sociální pomoci. Jsou jimi:

- i) správné určení cílových skupin a jejich zaručená účast a spolupráce;
- ii) kvalita a dostupnost sociálních služeb (míněno služeb sociální integrace) a silné vazby mezi podporou příjmu a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti;
- iii) dostatečná institucionální kapacita a financování.

Výše uvedené je do značné míry potvrzeno i studií⁵ provedenou ve Švédsku, tedy zemi, jež místo represe a sankcí za nedostatečnou „spolupráci se systémem sociální pomoci“ dlouhodobě využívá pozitivních nástrojů, a to jak v oblasti dávek sociální pomoci, tak v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Studie kromě jiného analyzuje švédský aktivizační program zaměstnanosti ve veřejném sektoru zaměřený na jednotlivce se slabým vztahem na trh práce. Plyne z ní, že program je úspěšný při zvyšování zaměstnanosti a snižování závislosti na sociální pomoci.

Z výše uvedeného je patrné, že zavádění represivních prvků do koncepce sociálního státu je přinejmenším nemoderní a zastaralé; tato cesta se zkrátka v evropských zemích neosvědčila a je tedy s podivem, že se jí český i slovenský zákonodárce vydali, resp. hodlají vydat.

Zejména v případě českého zákonodárce není zcela zřejmé, proč reforma, která jak deklaruje samo MPSV představuje největší změnu v nepojistných

⁴ ASENJO, A., ESCUDERO, V., & LIEPMANN, H. (2023). Why Should we Integrate Income and Employment Support? A Conceptual and Empirical Investigation. *The Journal of Development Studies*, 60(1), 1 – 29. <https://doi.org/10.1080/00220388.2023.2246621>, dostupné rovněž na <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp072/index.html>

⁵ OTTOSSON, L. 2022. From Welfare to Work. Financial Incentives, Active Labor Market Policies, and Integration Programs. *Economic studies* 204. 220 pp. Uppsala: Department of Economics. Dostupné na <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1673157/FULLTEXT01.pdf>

dávkách za posledních 30 let, nezohlednila doporučení studií, jež byly pro tento účel vyhotoveny⁶ a zřejmě nebyla založena ani na dostatečném studiu zahraničních zkušeností (alespoň tyto nejsou vůbec zmíněny v důvodové zprávě), jak by se snad bývalo dalo spravedlivě očekávat. Je rovněž s podivem, že návrh takto důležité změny není založen na právní analýze dopadů jednotlivých částí návrhu, na komparativní analýze zkušeností ze zahraničí, ani na dostatečně robustních sociologických datech.

2. Změny ve slovenských i českých nepojistných dávkách – zjevně bez „poučení vývojem“

2.1. Změny na Slovensku účinné od 1. 1. 2024

„Sociální dávka v hmotné nouzi nebude na Slovensku zadarmo. Definitivně to schválil slovenský parlament. Zákon, podle kterého si nejhudší lidé budou muset základní dávku odpracovat, naráží na kritiku ze všech stran.“ Takto představila česká média⁷ změny ve slovenské úpravě pomoci v hmotné nouzi, jež nabyly účinnosti 1. 1. 2024.

Prostřednictvím novelizace zák. č. 417/2013 Z. z., o pomoci v hmotnej núdži (dále jen „zákon o pomoci v hmotnej núdži“) došlo kromě jiného ke změně dávky upravené v ustanovení § 10 citovaného zákona.

Dle tohoto ustanovení je dávka určena k zabezpečení základních životních podmínek.

Jedná se tedy nepochybně o dávku, jež naplňuje sociální práva zakotvená v mezinárodních dokumentech, jimiž je Slovensko vázáno, jakož i ve vnitrostátních ústavněprávních předpisech. Slovensko s Českou Republikou ještě stále spojuje stejné znění Listiny základních práv a svobod (zák. č. 23/1991 Zb., dále jen „Listina“). Zákon o pomoci v hmotnej núdži tedy provádí čl. 30 Listiny (na základě čl. 41 Listiny), jehož druhý odstavec ve slovenštině zní: „Každý, kto je v hmotnej núdži, má právo na takú pomoc, aká je nevyhnutná na zabezpečenie základných životných podmienok.“

⁶ Viz studie PAQ research, která je jedinou (v podstatě analýzou ekonomických dopadů) studií, kterou si MPSV nechalo zpracovat, když tak důležitou změnu v systému nepojistných dávek připravovalo. – srov. PROKOP, D., ŠKVRŇÁK, M., GALANT, S. Reforma nepojistných dávek. PAQ research. Praha. 2024. Dostupné na https://www.paqresearch.cz/content/files/2024/04/PAQ_Analyza_reformy_davek-1.pdf

⁷ Srov. např. zpráva zveřejněná Českým rozhlasem na https://www.irozhlas.cz/zpravy-svet/slovensko-zprisuje-vyplaceni-davek-v-hmotne-nouzi-lide-si-je-musi-odpracovat_201311271234_kbrezovska.

Ustanovení § 10 zákona o pomoci v hmotnej nůdzi upravuje výši dávky odstupňovanou podle typu rodiny následovně:

„Dávka je

- a) 74 eur mesačne, ak ide o jednotlivca,
- b) 140,70 eura mesačne, ak ide o jednotlivca s dieťaťom alebo najviac so štyrmi deťmi,
- c) 128,60 eura mesačne, ak ide o dvojicu bez detí,
- d) 192,40 eura mesačne, ak ide o dvojicu s dieťaťom alebo najviac so štyrmi deťmi,
- e) 205,50 eura mesačne, ak ide o jednotlivca s viac ako štyrmi deťmi,
- f) 259,40 eura mesačne, ak ide o dvojicu s viac ako štyrmi deťmi.“

Nárok na tuto dávku nicméně nenáleží jen na základě prokázané hmotné nouze.

V § 10 odst. 3 totiž právě poslední novelizací přibylo pravidlo, podle kterého se dávka snižuje o částku na jednotlivce (písm. a) výše) za každého plnoletého člena domácnosti, „nie je v právnom vzťahu, ktorý zakladá nárok na príjem zo závislej činnosti, alebo nevykonáva dobrovoľnícku činnosť a nezúčastní sa na základe písomnej dohody medzi úradom a obcou, rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zriaďovateľom je obec, v rozsahu 32 hodín mesačne na vykonávaní menších obecných služieb pre obec alebo rozpočtovú organizáciu alebo príspevkovú organizáciu, ktorej zriaďovateľom je obec, alebo prác na predchádzanie mimoriadnej situácie“, nebo sice v takovém vztahu je, ale nevykonává jím založenou činnost v požadovaném rozsahu, tedy nejméně 32 hodin měsíčně.

O stejnou částku, jako uvedeno výše, se dávka snižuje rovněž v případě, že plnoletý člen domácnosti nedodrží léčebný režim, nebo neposkytl doklady osvědčující, že byl dočasně práce neschopným, nebo že vykonával pracovní nebo obdobnou činnost – viz výše.

Přijetím těchto změn v pomoci v hmotné nouzi se slovenský zákonodárce zřejmě snažil lidi ohrožené chudobou a sociálním vyloučením přimět k tomu, aby pracovali a svou situaci řešili především vlastním přičiněním.

Ústavní soud ČR: to už jsme tu měli...

Ostatně, obdobnou úpravu přijal před více než 10 lety i český zákonodárce. Snaha motivovat klienty sociální pomoci sankčním mechanismem v oblasti dávek pomoci v hmotné nouzi však narazila u Ústavního soudu. Podle § 3 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (dále jen „zákon o pomoci v hmotné nouzi“) není osobou v hmotné nouzi osoba, která není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Z této evidence bylo dříve možné osobu vyřadit v případě, že se odmítla účastnit veřejné služby upravené v § 18a té-

hož zákona. Podle tohoto ustanovení se veřejnou službou rozuměla pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního, sportovního rozvoje a sociální péče.

Veřejná služba je i v současné době upravena v zákoně o pomoci v hmotné nouzi, je vykonávána na základě písemné smlouvy, použijí se na ní některá pracovněprávní ustanovení. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna. Výkon veřejné služby však není podmínkou pro vznik nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi. V případě, že osoba vykonává veřejnou službu v určitém rozsahu, může jí být zvýšena částka na živobytí (srov. § 24 a násl. zákona o pomoci v hmotné nouzi).

Nálezem ze dne 27. listopadu 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12 (uveřejněn ve Sbírce zákonů pod číslem 437/2012 Sb.) Ústavní soud zrušil povinnost osob, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat bez nároku na odměnu tzv. veřejnou službu. Ústavní soud dospěl k závěru, že tato úprava podmínění sociálních nároků účastí na veřejné službě je v rozporu s celou řadou ustanovení Listiny základních práv a svobod. Dle ÚS porušovala tato úprava čl. 26 odst. 3 Listiny – právo na přiměřené hmotné zajištění občanů, kteří bez své viny nemohou získávat prostředky pro své životní potřeby prací – neboť rozsah veřejné služby po dobu až 20 hodin týdně již po uplynutí dvou měsíců, kdy je uchazeč v evidenci, nepředstavuje vhodný a přiměřený prostředek k dosažení tvrzených cílů právní úpravy (prevence sociálního vyloučení a udržení pracovních návyků). Ústavní soud přisvědčil i tvrzení navrhovatelů, že povinnost uchazečů o zaměstnání přijmout nabídku tzv. veřejné služby a vykonávat ji, je v rozporu se zákazem nucené práce podle čl. 9 odst. 1 Listiny, resp. zákazem nucené a povinné práce podle čl. 4 odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Dospěl k závěru, že veřejná služba je v případě uchazečů o zaměstnání vykonávána nedobrovolně pod pohrůžkou trestu spočívajícího ve vyřazení z evidence a ztrátě zabezpečení v nezaměstnanosti, včetně nároků na některé dávky pomoci v hmotné nouzi.⁸ Ústavní soud zpochybnil rovněž jeden z účelů veřejné služby, jímž je prevence sociálního vyloučení, kdy stávající koncepce veřejné služby dle Ústavního soudu sociální vyloučení spíše utvrzovala (když stát přiznal práci v rámci veřejné služby nižší hodnotu, než jiné obdobné činnosti, ale vykonávané mimo rámec veřejné služby) a zároveň měla do určité míry i represivní charakter (viz podobnost s trestem výkonu obecně prospěšných prací), čímž mohlo dojít ke snížení lidské důstojnosti osob, které byly povinny veřejnou službu vykonávat.⁹

⁸ Odst. 229 – 231 nálezu č. 437/2012 Sb., 12 Odst. 252 nálezu č. 437/2012 Sb.

⁹ Odst. 229 – 231 nálezu č. 437/2012 Sb., 12 Odst. 252 nálezu č. 437/2012 Sb.

Ústavní soud tedy zrušil napadené ustanovení zákona o zaměstnanosti, neučinil tak však ve vztahu k ustanovení § 18a zákona o pomoci v hmotné nouzi, jež veřejnou službu upravuje. Toto ustanovení je dosud platné a účinné.

Vzhledem k tomu, že Listina základních práv a svobod je společná oběma zemím a že obě země v podstatě vycházejí ze stejného modelu sociálního státu, lze předpokládat, že nové znění ustanovení § 10 zákona o pomoci v hmotné nouzi je rovněž v rozporu s Listinou a že argumentaci českého Ústavního soudu by bylo možné použít obdobně i v pro hodnocení ústavnosti slovenské úpravy pomoci v hmotné nouzi.

2.2. Český „převrat“ v nepojistných dávkách

V ČR se naproti tomu ke změnám teprve schyluje, zato mají být opravdu razantní.

České MPSV připravilo nejrozsáhlejší reformu nepojistných dávek za posledních 30 let, počítáno od roku 1995, kdy byl přijat zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, nebo – chceme-li – nejrozsáhlejší reformu sociální pomoci za posledních 20 let, počítáno od roku 2006, kdy byly přijaty zákony o pomoci v hmotné nouzi a o sociálních službách.

MPSV na jaře 2024 předložilo návrh zcela nového zákona o státní sociální pomoci, v jehož rámci má dojít k sjednocení některých dávek státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi. Dle důvodové zprávy je cílem navrhované úpravy, která by měla nabýt účinnosti k 1. 1. 2025 (což je vzhledem k rozsáhlosti změn zřejmě příliš krátká legisvakance, která se nicméně v ČR stala v podstatě již pravidlem):

- zjednodušit a zpřehlednit dávkovou pomoc pro občany (po věcné i procesní stránce),
- podporovat (oceňovat) rodiny, které se snaží svoji situaci zlepšit (především prací, ale i odpovědným přístupem k zajištění přiměřeného bydlení, případně výchově dětí),
- poskytovat dávkovou pomoc těm, kteří ji opravdu potřebují,
- postoupit v digitalizaci agend, která přispívá k destigmatizaci dávkové pomoci, snazšímu přístupu osob (rodin) k dávkové pomoci (cílí na non take-up), zvýšení efektivity a racionality fungování Úřadu práce (což vede k většímu prostoru pro práci s klientem, provázání dávek, sociální práce a sociálních služeb).

Důvodová zpráva dále uvádí: „Navrhuje se nová dávková podpora rodin (domácnosti) prostřednictvím jedné dávky namísto dosavadních čtyř (přída-

vek na dítě, příspěvek na bydlení, příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení), která je cílena na pomoc rodinám v základních životních oblastech, kterými jsou výchova nezaopatřeného dítěte, živobytí rodiny, náklady na bydlení, a to s bonifikací pracovní aktivity. DSSP je složena ze čtyř složek (bydlení, živobytí, dítě, pracovní bonus). Přispívat lze na všechny nebo jen na některé z nich podle toho, jaké jsou konkrétní podmínky rodiny. Dávka je pro celou rodinu (domácnost), žádat může kterýkoliv člen domácnosti. Celkovou výši DSSP tvoří součet částek jednotlivých složek, které zohledňují počet členů domácnosti, které splní podmínky pro započtení do výše složek. *Nesplní-li některý z členů domácnosti tyto podmínky (např. pobytovou podmínku, pracovní aktivitu, je-li po něm vyžadována), je složka vypočtena se zohledněním tohoto člena domácnosti, ale výše složky je krácena podílem na celkovém počtu členů domácnosti.*¹⁰

K návrhu zákona, jazykové úrovni jeho textace (ale i jazykové úrovni důvodové zprávy – viz citace výše), legislativnímu zpracování i celkové koncepci by bylo možné mnohé namítat a zřejmě by k tomu nestačil rozsah daný pro tento příspěvek. Zároveň, vzhledem k účelu tohoto příspěvku jeho autorka ani nepovažuje za žádoucí detailně hodnotit a připomínkovat návrh zákona.

Jeví se nicméně vhodným učinit na tomto místě dvě kritické poznámky. První se týká systémovosti navrhované změny, druhá pak již výše v souvislosti se slovenskou úpravou diskutovaným represivním prvkem, který bude mít negativní dopad především na osoby, resp. rodiny, nejvíce ohrožené sociálním vyloučením.

Systémovost navrhované právní úpravy

Jak již bylo uvedeno, návrh zákona o státní sociální pomoci předpokládá, že se zavede nová dávková podpora rodin, přičemž dojde ke zrušení přídatku na dítě, příspěvku na bydlení, příspěvku na živobytí a doplatku na bydlení. Změna se tak dotkne dvou právních norem, z nichž jedna představuje klasickou úpravu rodinných dávek (státní sociální podpora), druhá pak dávky chudinské (pomoc v hmotné nouzi), jež mohou mít dopad i na rodiny s dětmi.

Nedomnívám se, že zvolená cesta je zcela správná, především proto, že chystaná změna je nesystémová, propojuje nástroje jednoho systému s druhým, přičemž se nechávají nedotčené – a tedy nedostatečně propojené – zbylé dávky obou systémů.

Navíc, i z hlediska ústavněprávní dimenze a dimenze mezinárodních závazků České republiky není navrhovaná změna šťastná. Nároky rodin s dět-

¹⁰ Srov. důvodová zpráva k návrhu zákona o státní sociální pomoci.

mi jsou upraveny mezinárodními dokumenty, jimiž je ČR vázána a jež předpokládají, že nárok plyne prostě z existence rodiny jako takové (viz Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, Úmluva o právech dítěte, Evropská sociální charta aj.). Dávka státní sociální pomoci je ale svou koncepcí pojata spíše jako dávka sociální pomoci, tedy taková, kde má stát mnohem větší diskreci v uvážení, jak takovou dávku nastavit a jak koncipovat okruh oprávněných osob.

Pokud by ale dávky poskytované rodinám s dětmi, které mají finančně podpořit rodiny ve výchově a výživě nezletilých dětí, byly koncipovány jako dávky sociální pomoci, nebyly by např. exportovatelné, což z hlediska práva EU, resp. systému koordinace sociálního zabezpečení, není přijatelné. Současně, nárok na dávky státního zaopatření, mezi kterými ve všech evropských systémech figurují právě dávky rodinné, je silný, plyne ze zákona, hovoříme o dávkách obligatorních, na které vzniká nárok splněním zákonných podmínek. Naopak, dávky sociální pomoci, jsou dávkami fakultativními, nárok na ně zpravidla vzniká splněním podmínek a správním rozhodnutím, jež je často založeno na správním uvážení.

Spojením výše uvedených dávek by došlo bez dalšího k prolnutí dvou systémů a narušení stability a soudržnosti systému sociálního zabezpečení jako celku. Z předkládaných textů jak návrhu zákona, tak důvodové zprávy k němu, není zcela patrné, že by si předkladatel této výrazné změny v systematické sociálního zabezpečení byl vědom, nebo že by se nad ní jakkoli pozastavil a pokusil se s ní vypořádat.

Dávky nebudou zadarmo ani v ČR?

Druhá kritická poznámka se týká navrhovaného sankcionování člena domácnosti, který nesplní především podmínku pracovní aktivity, a to tak, že dávka pro celou rodinu má být krácena o podíl připadající na takového člena domácnosti.

Kromě toho, že na tento postup platí vše, co bylo uvedeno výše na adresu slovenské právní úpravy dávky pomoci v hmotnej nůdži, lze ještě zde namítnout, že rodina má být dle návrhu ještě více, než dosud, uvažována jako celek (již samotný tento fakt je vzhledem k současné podobě českých rodin nutno vnímat s notnou dávkou obezřetnosti).

Logicky to tedy znamená, že pokud v rámci domácnosti jeden z jejích členů nepracuje, složka na živobytí bude snížena celé rodině, v jejímž středu jsou i nezaopatřené děti.

Stávající zákon o pomoci v hmotné nouzi samozřejmě motivační prvky obsahuje také a rovněž nejsou zcela ideálně nastaveny. U pracovní aktivity ale předpokládá naopak pozitivní ohodnocení snahy zvýšit si příjem vlastní pra-

cí. U dávky státní sociální pomoci se rovněž počítá s tzv. pracovním bonusem, sankční složka je nicméně přítomná a poměrně intenzivní. Pracovní bonus za určitých podmínek znamená ve svém důsledku snížení dávky.¹¹

Návrh zákona nijak nepočítá s posílením terénních sociálních služeb zaměřených na rodiny s dětmi, jež jsou ohrožené sociálním vyloučením. Upraveno je pouze sankcionování v podobě snížení dávek v případě, že jeden či více členů domácnosti neplní podmínky systémem nastavené. Domnívám se, že zejména u těch aspektů dávky státní sociální pomoci, kde převažuje aspekt sociální pomoci (např. u složky živobytí) je velmi problematické za nečinnost sankcionovat i nezaopatřené děti. Ostatně, nedávná judikatura ÚS¹² o tom hovoří dosti jasně.

Zůstává pro mě otázkou, proč český zákonodárce nyní přichází se zcela novým a nedostatečně promyšleným a prodiskutovaným systémem, místo toho, aby např. v systému sociální pomoci řešil akutní nedostatek sociálních služeb či dlouho navrhované spojení dávek na bydlení, které by bývalo dávalo mnohem větší smysl.

Závěr

Na samý závěr nezbyvá než konstatovat, že v ČR i SR lze očekávat, že v důsledku výše diskutovaných změn zůstanou zřejmě klienti nepojistných systémů, resp. sociální pomoci, i nadále bez kvalitních a intenzivních terénních sociálních služeb a současně i bez dávek, aniž by probíhala smysluplná sociální práce s jedinci i rodinami ohroženými sociálním vyloučením.

Lze snad s trochou patosu poznamenat, že první nástroje sociální ochrany vznikaly v Evropě ve snaze reagovat na chudinské nepokoje, nebo jim předcházet. Pokud půjdeme cestou zvyšování stresu způsobeného chudobou a sociálním vyloučením, nelze zřejmě od stále se rozšiřujících vrstev společnosti, jež jsou dlouhodobě těmito jevy zasaženy, očekávat, že budou ochotny a připraveny bránit a rozvíjet demokracii, kterou naše společnosti před 35 lety získaly.

¹¹ K tomu zaujímá stanovisko i studie PAQ research, která je jedinou (v podstatě analýzou ekonomických dopadů) studií, kterou si MPSV nechalo zpracovat, když tak důležitou změnu v systému nepojistných dávek připravovalo. – srov. PROKOP, D., ŠKVRŇÁK, M., GALANT, S. Reforma nepojistných dávek. PAQ research. Praha. 2024. dostupné na https://www.paqresearch.cz/content/files/2024/04/PAQ_Analyza_reformy_davek-1.pdf

¹² Zejména nálezy Pl. ÚS 40/17.

DOVOLENKA NA ZOTAVENIE A JEJ HISTORICKÁ GENÉZA V PRACOVNOPRÁVNÝCH ÚPRAVÁCH OD 20. STOROČIA

LEAVE AND ITS HISTORY IN LABOUR LAW SINCE THE 20TH CENTURY

Andrea Olšovská – Miriam Laclavíková¹

Abstrakt: Pre zosúladienie pracovného a osobného života zamestnancov, ktorí vykonávajú závislú prácu pre zamestnávateľa, je dôležité vymedzenie časového priestoru pre výkon práce a pre potreby zamestnanca. Pracovnoprávna úprava typická ochrannou funkciou preto zakotvuje maximá vo vzťahu k pracovnému času a minimá týkajúce sa odpočinku. Jedným z druhov odpočinku, ktorý je typický najdlhším trvaním, je dovolenka a súčasne aj s určitou finančnou kompenzáciou (na rozdiel napr. od denného či týždenného odpočinku). Poskytovanie dovolenky a jej výmera sa postupne menilo. V článku sa autorky venujú podstatným zmenám vývoja inštitútu dovolenky na zotavenie.

Kľúčové slová: dovolenka na zotavenie² (dovolenka za kalendárny rok), výmera dovolenky, podmienky vzniku nároku na dovolenku, vývoj právnej úpravy poskytovania dovolenky.

Abstract: In order to reconcile the work and personal lives of employees who do dependent work for the employer, it is important to define the time space designated for performance of work and time space for employee needs. Typical for its protective function, labor law regulation, therefore, enshrines maximum limits in relation to working hours and minimum limits related to rest. One of the types of rest that is typically of the longest duration and, at the same time, comes with a certain financial compensation, is vacation (as opposed to, for example, daily or weekly rest hours). The provision of vacation and the number of its days has gradually changed. In the paper, the authors deal with substantial changes in development of the institute of vacation.

Key words: vacation (recovery vacation/vacation in a calendar year), number of vacation days, conditions for entitlement to vacation, development of legislation on vacation.

Vážená pani profesorka,

je to už viac ako dve desaťročia, čo ste nás obe privítali na novo založenej fakulte v Trnave. Bolo to obdobie budovania, nádeje, dozrievania, snov. Bolo to obdobie jedinečné, náročné a nesmierne obohacujúce. Obdobie, v ktorom sa pod Vaším vedením

¹ prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. – prof. JUDr. Bc. Miriam Laclavíková, PhD., Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

² Zákonník práce z roku 1965 zakotvil pojem „dovolenka na zotavenie za kalendárny rok“ a Zákonník práce z roku 2001 „dovolenka za kalendárny rok“, budeme v texte používať najmä pojem dovolenka na zotavenie, súčasne je tento pojem zakotvený aj v Ústave SR.

a vedením ďalších spoluzakladateľov fakulty sformovala celá jedna generácia. Ďakujeme za túto možnosť, za Váš obohacujúci vklad a silu, ktorá z Vás žiari. Do ďalších rokov Vám želáme veľa tej Vašej povestnej sily, nezlomnosti, zdravia a lásky. Všetko dobré, pani profesorka.

Andrea a Mirka

Úvod

V rámci pracovnoprávneho vzťahu sa zamestnanec zaväzuje vykonávať prácu v zmysle predstáv zamestnávateľa a očakáva (okrem iného), že plnenie pracovných povinností nie je stále a že určitý čas bude môcť venovať napr. oddychu, osobným záujmom, rodine. Jedným z prostriedkov zosúladenia záujmov zamestnávateľa a zamestnanca je inštitút pracovného času (v rámci ktorého kogentne upravuje maximálne limity výkonu závislej práce) a doba odpočinku (odpočinky upravuje naopak ako minimálne výmery), kam patrí aj dovolenka, ale pojem dovolenky nezakotvuje.

Súčasný Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov; ďalej len „Zákonník práce 2001“, účinnosť k 1. 7. 2024) definuje pracovný čas ako *časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou* (§ 85 ods. 1) a dobu odpočinku ako *akúkoľvek dobu, ktorá nie je pracovným časom* (§ 85 ods. 2). Jedným z odpočinkov je dovolenka zamestnanca, počas ktorej zamestnanec neplní pracovné úlohy a súčasne slúži aj na zotavenie zamestnanca. *„Nárok zamestnanca na dovolenku patrí medzi základné podmienky zamestnávania. Dovolenka slúži predovšetkým pre oddych a regeneráciu zamestnanca bez výpadku jeho stáleho príjmu.“*³ Aby bol zamestnanec hmotne zabezpečený počas obdobia čerpania, podľa aktuálnej právnej úpravy má nárok na náhradu mzdy.⁴

S prihliadnutím na účel dovolenky, právo na dovolenku *„je číro osobným právom neprevoditeľným na inú fyzickú osobu. Dovolenka má osobnú povahu, preto smrťou zamestnanca nárok na dovolenku zaniká. Na dedičov prechádza len nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Práva na dovolenku sa nemôže zamestnanec platne vzdať.“*⁵

³ Fakty súvisiace s poskytovaním dovolenky. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/fakty-suvi-siace-s-poskytovanim-dovolenky/> (cit. 26. 6. 2024)

⁴ § 116 ods. 1 Zákonníka práce 2001: *Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.*

⁵ Barancová, H. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. 3. vydanie. Komentár. Bratislava, C.H. Beck 2022, s. 969.

Sociálne právo na dovolenku zamestnancom garantuje Ústava Slovenskej republiky. Podľa čl. 36 ods. 1 *zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä (písm. f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie*. V zmysle čl. 51 Ústavy SR⁶ je zákonná úprava de lege lata zakotvená v § 100 až § 117 Zákonníka práce 2001. Zákon garantuje najkratšiu prípustnú výmeru dovolenky a upravuje tieto druhy dovolenky: (i) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť, (ii) dovolenku za odpracované dni a (iii) a dodatkovú dovolenku. Dlhšiu výmeru dovolenky možno dohodnúť v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve pri rešpektovaní zásady rovnakého zaobchádzania.

Slovenská práva úprava dovolenky na zotavenie (najmä k potrebe zakotvenia jej minimálnej výmery) vychádza najmä z týchto medzinárodných a európskych prameňov: čl. 2 ods. 1⁷ Dohovoru MOP č. 52 o každoročnej platenej dovolenke z roku 1936, čl. 7 písm. d)⁸ Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1976, čl. 2 bod 3⁹ Revidovanej Európskej sociálnej charty, čl. 31 ods. 2¹⁰ Charty základných práv EÚ, a čl. 7¹¹ Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Významným prameňom pre dovolenkové právo sú aj rozhodnutia Súdneho dvora EÚ.¹²

Podľa pracovnoprávnej teórie dovolenka¹³ môže plniť niekoľko funkcií: (zdravotne) ochrannú (súvisí s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, hygienou práce s účelom poskytnúť dostatočnú dobu na regeneráciu fyzických a psychických síl zamestnancov), sociálnu (možnosť zamestnancov venovať sa aj iným ako pracovným aktivitám, rozvíjať sociálne kontakty), zá-

⁶ Domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 – 42 a čl. 44 – 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.

⁷ Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento Dohovor, má po jednom roku nepretržitej služby nárok na každoročnú platenú dovolenku v rozsahu najmenej šiestich pracovných dní.

⁸ Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä... d) Odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov.

⁹ Na zabezpečenie účinného výkonu práva na riadne podmienky práce sa zmluvné strany zaväzujú... 3. zabezpečiť minimálne štyri týždne platenej dovolenky v roku.

¹⁰ Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.

¹¹ Článok 7 (Ročná dovolenka): 1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

¹² ŠVEC, M.: Právo na dovolenku v kontexte aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie i európskej legislatívy. Časopis pro právní vědu a praxi, 2012, č. 1, str. 38 a nasl. Dostupné na: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6091/5350> (cit. 24.6.2024).

¹³ Morávek, J. In: PICHRT, J. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Praha, C. H. Beck 2021, s. 329.

sluhovú (reflektuje trvanie vykonávania práce, vek zamestnanca), stimulačnú (impulz pre pracovný výkon zamestnancov) a kompenzačnú (kompenzovať ujmy plynúce z povahy vykonávanej práce).

Nárok na dovolenku na zotavenie majú len zamestnanci v pracovnom pomere, zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nárok na dovolenku zo zákona nemajú.

V príspevku budeme venovať pozornosť základným aspektom dovolenky za kalendárny rok (uvádzame len podstatné zmeny právnej úpravy, týkajúce sa výmery dovolenky, podmienkam vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok, s prihliadnutím na cieľ príspevku nebudeme venovať pozornosť napr. dodatkovej dovolenke, otázke krátenia dovolenky, rozdielom v poskytovaní dovolenky pri rovnomernej či nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase či otázke náhrade mzdy). Dôležitosť inštitútu dovolenky je potrebné vnímať aj z psychologického pohľadu, podľa pracovného psychológa „*sú dovolenka a oddych predovšetkým nástrojmi na zoládanie pracovného stresu a slúžia tiež ako prevencia vyhorenia.*“¹⁴

DOVOLENKA NA ZOTAVENIE

1. Právna úprava dovolenky v práve medzivojnovnej ČSR

Dovolenka na zotavenie sa do pracovnoprávných noriem dostáva na začiatku 20. storočia. Dôvody jej zavedenia však prioritne nesúviseli s regeneráciou pracovnej sily, ale skôr s potrebou zabezpečenia plynulej ťažby uhlia a rudy, ktoré boli nevyhnutnými pre energetiku, priemysel, pokrytie požiadaviek obyvateľstva na vykurovanie a pod. Dôvody jej zavedenia, na čo pregnantne poukazuje aj dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa zavádza platená dovolenka pre baníkov pri ťažbe určených nerastov,¹⁵ sa preto spájajú

¹⁴ Dostupné na: <https://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000138/2710237/Psycholog-radi--Preco-dl-hsia-dovolenka-nie-je-vzdy-najlepsia-volba> (cit. 18. 6. 2024). „*Mnohí si myslia, že dovolenka je dôležitá preto, aby sa zlepšil pracovný výkon, aby človek načerpal nové inšpirácie, kreativitu či získal nové, čerstvé nápady. Nie je to však celkom tak. Všetky spomenuté pozitíva sú v skutočnosti dôsledkami niečoho celkom iného. Sú len dobre známymi dôsledkami redukcie stresu,*“ vysvetľuje pracovný psychológ Filip Ambróz. „*Dovolenka teda nie je prostriedok na zlepšenie pracovného výkonu, kreativity a životného šťastia. Je dôležitým predpokladom ich udržania,*“ zdôrazňuje Ambróz.“

¹⁵ Důvodová zpráva. Vládní návrh zákona ze dne... 1921, kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty. Tisk 1364. Citované podľa: Digitální knihovna. NS RČS 1920-1925. Poslanecká sněmovna. Tisky. (cit. 30. 6. 2024). Dostupné na: https://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t1364_00.htm

so zabezpečením plynulej ťažby, nevymeškávaním pracovných zmien a až následne so zvýšením mravnej úrovne baníkov a ich hygienického štandardu.¹⁶ Touto prvou úpravou dovolenky na zotavenie pre baníkov sa stal **zákon č. 262/1921 Sb. z. a n., ktorým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty**, ktorý v § 1 uvádzal: „*Dělníci a dělnice zaměstnaní při hornictví na vyhrazené nerosty a jeho vedlejších závodech mají po jednorocní nepřetržitě služební době při hornictví v revíru (§ 2) nárok na závodem placenou dovolenou pro zotavenou, jejíž roční doba se vyměřuje takto: Při služební době dovolená:*

- a) *aspoň 1 rok až včetně 5 let 5 dnů*
- b) *od 5 do 10 let 7 dnů*
- c) *od 10 do 15 let 10 dnů*
- d) *přes 15 let 12 dnů.*“

Neděle a svátky připadající do dovolené počítají co se dní a platí se za ně.“

Dovolenka sa krátila v prípade neoprávnene zameškaných pracovných zmien (nekrátila sa v prípade choroby a nastúpenia do vojenskej služby). Zákonná úprava počítala aj s možnosťou zachovania nároku na platenú dovolenku v prípade zmeny zamestnania a nástupu do iného banského podniku s limitáciou doby, ktorá uplynula medzi ukončením pracovného pomeru v jednom podniku a vznikom pracovného pomeru v podniku druhom (14 dní, ak to bolo v rámci jedného banského revíru a 21 dní, ak pracovný pomer vznikal v inom banskom revíre).

Dovolenka sa mala udeľovať, pokiaľ to bolo možné, v dobe medzi 1. májom a 31. októbrom daného roka. Náhrada mzdy počas dovolenky bola určená podľa priemerného zárobku alebo kategórie (bez započítania prémie za pracovný výkon).¹⁷

O štyri roky neskôr zakotvil všeobecnú úpravu dovolenky na zotavenie pre zamestnancov (ktorí pracovali v služobnom (pracovnom) pomere povahy

¹⁶ „Úpravou těchto poměrů a skutečným zachovávaním dotýčných předpisů docílí se jistě toho, že mravní úroveň hornictva bude zvýšena, že se těžba podstatně zvýší a že po stránce hygienické se poměry hornictvalepší. ... Z důvodů uvedených jest jistě nutno, aby byla zavedena účinná kontrola zameškaných směn. V tomto směru mohou působiti závodní rady při hornictví, které jsou povolány, aby působily k tomu, aby na závodech, kamž hlavně v poslední době dostalo se mnoho živelů, které hornictví se věnovaly buďto náhodně a nebo z jiných nedostí zdatných důvodů, zavedena byla patřičná kázeň a žádaná spravedlnost při odměňování práce dělnické.“ Důvodová zpráva. Vládní návrh zákona ze dne... 1921, kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty. Tisk 1364. Citované podľa: Digitální knihovna. NS RČS 1920-1925. Poslanecká sněmovna. Tisky. (cit. 30. 6. 2024). Dostupné na: https://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t1364_00.htm

¹⁷ § 6 zákona č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty: „*Za každý den dovolené přísluší dělníku mimo veškery obvyklé přídatky náhrada mzdy, a to dělníkům v úkolu zaměstnaným dle ustanoveného pro ně průměrného výdělku, dělnictvu ostatnímu mzda jejich kategorie. Prémie za pracovní výkon se po dobu dovolené neplatí.*“

ako hlavnom pracovnom pomere, t. j. nie pre verejných, štátnych, sezónnych a domáckych zamestnancov) **zákon č. 67/1925 Sb. z. a n., ktorým sa zaviedla platená dovolenka pre zamestnancov**.¹⁸ Títo zamestnanci mali po uplynutí jedného roka po nástupe do pracovného pomeru (tzv. čakacia doba) nárok na platenú dovolenku na zotavenie v základnej výmere 6 dní: „(1) *Trvalí zamestnanci, kteří vykonávají práce nebo služby na základě poměru pracovního nebo služebního, a nevykonávají již jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně, mají pro jednoročním nepřetržitým zaměstnáním¹⁹ v téže podniku nebo u téhož zaměstnavatele nárok na zaměstnavatelem placenou dovolenou k zotavení.*“²⁰

Zákonná úprava odstupňovala výmeru dovolenky v závislosti od odpracovaných rokov nasledovne: „(1) *Dovolená činí šest dnů v roce. U zaměstnanců s delší dobou nepřetržitého (§ 1) zaměstnání v téže podniku (u téhož zaměstnavatele) než deset let zvyšuje se dovolená na sedm dnů a po patnácti letech na osm dnů v roce. Neděle a svátky připadající do dovolené počítají se do ní a platí se za ně.*“²¹ Kratšia čakacia doba a dlhšia výmera dovolenky platila pre učňov.²² Do výmery dovolenky sa započítavali neospravedlnene vynechané pracovné zmeny. Náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi patrila počas dovolenky, vychádzala z priemerného zárobku z posledných 4 týždňov bezprostredne predchádzajúcich dňu nástupu na dovolenku (bez započítania príplatkov za práce nadčas a za prémie za zvýšený pracovný výkon). Zamestnanec strácal nárok na pomernú časť dovolenky, ak bol prepustený z práce z dôvodov oprávňujúcich zamestnávateľa zrušiť pracovný pomer bez výpovede (dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru).²³

¹⁸ Výhodnejšiu výmeru, resp. podmienky čerpania dovolenky bolo možné upraviť v kolektívnych zmluvách.

¹⁹ § 1 ods. 2 zákona č. 67/1925 Sb. z. a n., ktorým sa zavádza platená dovolená pro zamestnanca „*Přerušeni zaměstnání po dobu ne delší šesti týdnů stavi, avšak nepřerušuje čekací dobu, nastoupil-li zaměstnanec opět práci, nebo službu u téhož podniku nebo zaměstnavatele a nebyl-li mezitím jinde zaměstnán*“.

²⁰ § 1 ods. 1 zákona č. 67/1925 Sb. z. a n., ktorým sa zavádza platená dovolená pro zamestnanca.

²¹ § 2 zákona č. 67/1925 Sb. z. a n., ktorým sa zavádza platená dovolená pro zamestnanca.

²² § 4 zákona č. 67/1925 Sb. z. a n., ktorým sa zavádza platená dovolená pro zamestnanca: „*Učeň má po půlročním nepřetržitým zaměstnáním v téže podniku neb u téhož zaměstnavatele nárok na placenou dovolenou k zotavení ve výměře 8 dnů v roce, přičemž se neděle a svátky do dovolené započítávají a platí se za ně.*“ Toto ustanovenie bolo zmenené v roku 1940 (pre Protektorát Čechy a Morava) tak, že sa výmera dovolenky zvýšila v závislosti od veku učňa: „*Po půlročním nepřetržitým zaměstnáním v téže podniku neb u téhož zaměstnavatele mají učňové ve věku do 16 let nárok na placenou dovolenou na zotavenou v roce ve výměře 14 dní, učňové starší ve výměře 12 dní, přičemž se neděle a svátky do dovolené započítávají a platí se za ně. Rozhodným pro výměru dovolené je učňův věk 1. ledna kalendářního roku, v němž dovolená se poskytnete.*“

²³ V prípade výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôležitých dôvodov oprávňujúcich zamestnanca zrušiť pracovný pomer aj bez výpovede zostal zamestnancovi zachovaný nárok na pomernú časť dovolenky podľa skutočne odpracovaných dní.

K čerpaniu dovolenky malo spravidla dochádzať v období od 1. mája do konca septembra príslušného kalendárneho roka, s výnimkou podnikov sezónnych, osobitne podnikov v poľnohospodárstve. Čerpanie dovolenky určoval zamestnávateľ (správa závodu) po dohode s predsedom závodného výboru, s dôverníkom zamestnancov (ak nebol zriadený závodný výbor) alebo s najstarším zamestnancom, vždy so zreteľom na nerušený priebeh práce (ak nebola nariadená hromadná dovolenka s prerušením prevádzky), povahu výroby a spôsob práce. Ustanovenia zákona č. č. 67/1925 Sb. z. a n., *ktorým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance* boli kogentnej povahy a ustanovenie § 14 vyhlásilo za právne neúčinné všetky pre zamestnanca menej výhodne ustanovenia pracovných a služobných zmlúv vzťahujúce sa k úprave dovolenky.²⁴

Úpravy dovoleniek štátnych zamestnancov,²⁵ súkromných zamestnancov²⁶ (ako zamestnancov v tzv. vyšších službách), redaktorov²⁷ sa stali súčasťou osobitných zákonných a podzákonných predpisov.

2. Právna úprava dovolenky v práve vojnovjej Slovenskej republiky (1939 – 1945)²⁸

Recepčná norma obsiahnutá v zákone o samostatnom Slovenskom štáte

²⁴ § 14 zákona č. 67/1925 Sb. z. a n., ktorým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance: „*Měně výhodná ustanovení pracovních a služebních smluv o placené dovolené jsou právně neúčinná.*“

²⁵ Na základe § 210 zákona č. 103/1926 Sb. z. a n. o úprave platových a niektorých služobných pomerov štátnych zamestnancov (platový zákon) bolo prijaté napr. nariadenie vlády č. 133/1928 Sb. z. a n. o úprave služobných a platových pomerov nižších orgánov cestných, mostných a vodných v odbore Ministerstva verejných prác (minimálny nárok na dovolenku pri týchto kategóriách zamestnancov bol 8 dní v kalendárnom roku).

²⁶ Aj zákon o súkromných zamestnancoch č. 154/1934 Sb. z. a n. zakotvil výhodnejšie ustanovenia vzťahujúce sa k dovolenke na zotavenie (išlo o zamestnancov sporiteľní, záložní, poisťovní, advokátskych kancelárií, obchodných zástupcov a pod.). Zo zvýhodnení možno uviesť, napr. že nárok na dovolenku u týchto kategórií zamestnancov vznikal po odpracovaní 6 mesiacov (kratšia čakacia doba). Výmera dovolenky u týchto kategórií zamestnancov bola dlhšia: 2 týždne, ak pracovný pomer trval menej ako 5 rokov; 3 týždne, ak pracovný pomer trval od 5 do 15 rokov; a ak pracovný pomer trval nepretržite nad 15 rokov 4 týždne dovolenky na zotavenie.

²⁷ Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n. o pracovnom pomere redaktorov podobne obsahoval zvýhodnené podmienky týkajúce sa výmery dovolenky (2 týždne dovolenky po odpracovaní 6 mesiacov, 4 týždne dovolenky, ak pracovný pomer trval aspoň jeden rok, 5 týždňov, ak pracovný pomer trval viac ako 10 rokov a 6 týždňov po ďalších 10 rokoch trvania pracovného pomeru) a kratšiu čakaciu dobu (6 mesiacov trvania pracovného pomeru).

²⁸ Aj v Protektoráte Čechy a Morava došlo k viacerým zmenám v pracovnoprávných normách a k novej právnej úprave dovolenky (pre učňov sa zvýšila jej výmera nariadením č. 237/1940 Zb. a pre zamestnancov sa dovolenka nanovo upravila v nariadení č. 33/1942 Zb. o platenej dovolenke pre zamestnancov). Bližšie TAUCHEN, J.: Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939 – 1945). Praha, 2016, s. 180.

z roku 1939 prevzala predchádzajúcu právnu úpravu (s výhradou jej zlučiteľnosti so zmenami, ktoré vyplývajú z ducha samostatnosti Slovenského štátu), vrátane prvorepublikovej úpravy dovolenky obsiahnutej vo viacerých právnych normách predstavených vyššie. V roku 1944 došlo k prijatiu **zákona č. 87/1944 Sl. z. o platenej dovolenke robotníkov**,²⁹ ktorý vychádzal z predošlej prvorepublikovej právnej úpravy a zjednotil oba zákony z roku 1921 (dovolenka pre baníkov) a z roku 1925 (dovolenka pre zamestnancov). Zákon sa vzťahoval na zamestnancov zamestnaných v služobnom (pracovnom) pomere a aj na učňov,³⁰ nevzťahoval sa na príležitostné práce alebo na vedľajšie (nie hlavné) pracovné pomery.³¹ Čakacia doba bola stanovená na kalendárny rok, s výnimkou baníkov, u ktorých bola čakacia doba kratšia (6 mesiacov). Ustanovenie § 5 zákona vymedzilo nárok na konkrétny počet dní dovolenky po odpracovaní určitého obdobia (výhodnejšie než tomu bolo v zmysle predchádzajúcej úpravy) v nepretržitom pracovnom pomere tak, že dĺžka dovolenky za každý kalendárny rok bola:

- do 5 rokov zamestnania 7 dní,
- od 5 rokov do 10 rokov zamestnania 8 dní,
- od 10 do 15 rokov zamestnania 10 dní,
- od 15 do 20 rokov zamestnania 12 dní,
- vyše 20 rokov zamestnania 14 dní.

Baníci mali po 20 rokoch zamestnania (ak pracovali prevažne pod zemou) za každých ďalších 5 rokov zamestnania nárok na jeden ďalší deň dovolenky.

Počas dovolenky patrila zamestnancovi náhrada mzdy zodpovedajúca priemernej mzde za posledné 4 týždne pred nástupom na dovolenku (rovnako ako v zmysle prvorepublikovej úpravy bez prémie a príplatkov za prácu nadčas). K čerpaniu dovolenky malo dochádzať v čase od 1. mája do konca septembra³² a rovnako čas čerpania dovolenky určoval zamestnávateľ po dohode so závodným výborom.

²⁹ MOSNÝ, P. a kol.: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. 2. rozš. vyd. Kraków: Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2014, s. 123.

³⁰ Zákon osobitne riešil aj úpravu dovolenky poľnohospodárskych a lesných robotníkov (po odpracovaní 130 dní u daného zamestnávateľa mali nárok na 4 dni platenej dovolenky, po 200 dňoch na 6 dní platenej dovolenky a po 250 dňoch na 9 dní platenej dovolenky).

³¹ Zákon sa nevzťahoval na domáckych pracovníkov a ani na zamestnancov, na ktorých sa vzťahovali osobitné predpisy, ktoré upravovali dovolenku na zotavenie výhodnejšie pre zamestnanca (napr. na pracovné pomery redaktorov, súkromných zamestnancov).

³² Toto ustanovenie neplatilo pre sezónnych, najmä poľnohospodárskych robotníkov, ktorým mohol zamestnávateľ určiť čerpanie dovolenky v zimných mesiacoch.

3. Právna úprava dovolenky v rokoch 1945 – 1965 (do prijatia Zákonníka práce)

Povojskové obdobie charakterizovali – vzhľadom na nutnú obnovu vojnou zničeného hospodárstva – aj zásahy štátu do čerpania dovoleniek v určitých odvetviach a sektoroch hospodárstva. Právna úprava dovolenky vychádzala z prevzatých právnych noriem s doplnením postupne prijímanými podzákonnými predpismi osobitne pre Čechy, Moravu a Sliezsko a osobitne pre Slovensko.³³

To, čo nasledovalo bolo **každoročné prijímanie zákonov o dovolenke pre každý kalendárny rok** (do roku 1951 dokonca aj so spätnou účinnosťou), ktoré bolo ukončené v roku 1959 prijatím zákona č. 81/1959 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie, ktorý platil až do vydania Zákonníka práce v roku 1965.

Dôvody takto nastaveného mimoriadneho mechanizmu spočívali v kombinácii obnovy vojnou zničeného hospodárstva a väčšou pružnosťou každoročne prijímanej a menenej úpravy a jednak dôvodmi nastupujúceho totalitného režimu, ktorý podobne uvítal pružnosť pri totálnom nasadení v rámci budovateľského úsilia charakteristického pre celé obdobie ľudovej demokracie. V roku 1945 došlo pozastaveniu čerpania dovoleniek v mesiaci august pre jednotlivé kategórie zamestnancov z dôvodu obnovy zásobovania, dopravy a spojov. Od roku 1946 došlo postupne k prijímaniu spočiatku podzákonných noriem (na Slovensku to boli vyhlášky povereníka pre sociálnu starostlivosť), neskôr zákonov – vždy s platnosťou na jeden kalendárny rok – ktorými sa upravovala, v zásade priaznivejšie pre zamestnancov, dovolenka na zotavenie (výmera, čakacia doba, výška náhrady za nevyčerpanú dovolenku a pod.).

Základná výmera dovolenky bola stanovená na 2 týždne za kalendárny rok. V roku 1947 bol prijatý zákon č. 82/1947 Zb., ktorý podobne upravil dovolenku na zotavenie pre kalendárny rok 1947 (čakacia doba bola vo všeobecnosti 6 mesiacov, pre zamestnancov mladších ako 18 rokov len 3 mesiace; základná výmera dovolenky zostala vo výmere 2 týždne v danom kalendárnom roku a pre zamestnancov mladších ako 18 rokov, starších ako 50 rokov a tých, ktorí u toho istého zamestnávateľa v tom istom odbore odpracovali aspoň 5 rokov po dovŕšení 18 roku veku sa nárok na dovolenku na zotavenie zvyšoval o jeden týždeň, t. j. celkovo na 3 týždne dovolenky za kalendárny rok).

Pre rok 1949 bola dovolenka na zotavenie upravená v zákone č. 91/1949 Zb. V tejto úprave došlo k predĺženiu čakacej doby zo 6 mesiacov na 9 me-

³³ LACLAVÍKOVÁ, M.: Cesta ku kodifikácii pracovného práva (1945 – 1965). In: Právno-historické trendy a výhľady. Kraków: Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2017, s. 242.

siacov³⁴ (bez ohľadu na vek zamestnanca) a nárok na dovolenku vznikol, ak zamestnanec konal v danom období prácu aspoň 75 dní. Základná výmera dovolenky zostala v dĺžke 2 týždne. Ako je zrejmé ľudovodemokratický štát začal bojovať proti nežiaducej fluktuácii. Ďalším znakom nastupujúcej totality bolo prioritizovanie hospodárskych záujmov štátu aj pri nároku zamestnanca na dovolenku. Ak totiž zamestnanec prešiel do iného závodu toho istého podniku v rozpore s hospodárskym plánom podniku, trvanie jeho predošlého pracovného pomeru sa mu nezapočítavalo do doby rozhodnej pre nárok na dovolenku. Za každý zameškaný pracovný deň, ktorý zamestnanec neodpracoval bez dôležitej príčiny, sa z dovolenky odpočítaval jeden deň.

Nástup na dovolenku určoval zamestnávateľ po prerokovaní so závodným zastupiteľstvom ROH so zreteľom na jednotný hospodársky plán, pričom sa malo prihliadať aj na oprávnené požiadavky zamestnancov. Pre osobitné kategórie zamestnancov (vojaci z povolania, príslušníci ZNB, domácki zamestnanci, lesní a poľnohospodárski robotníci, redaktori, zamestnanci zahraničnej služby, zamestnanci v stavebníctve a pod.) platili osobitné predpisy.

Po prijatí **ústavy 9. mája** (ústavný zákon č. 150/1948 Zb.) sa právo na odpočinok po práci stalo pevnou súčasťou ústavou garantovaných práv (čl. III ods. 3 Základných článkov ústavy).³⁵ V čl. 28 ústavy 9. mája nachádzame zdôraznené, že *všetkým pracujúcim prislúcha právo na odpočinok s tým, že toto právo „se zaručuje zákonnou úpravou pracovni doby a placené dovolené na zotavenou, jakož i péči o zotavení pracujících“*. Zakotvenie sociálnych práv sa stalo významným pre ľudovodemokratického zákonodarcu, ktorý tak prezentoval, resp. mal prezentovať blahobyt pracujúcich v štáte budujúcom socializmus.

V roku 1950 sa základnou úpravou pre dovolenku stal **zákon 32/1950 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie**. Týmto zákonom došlo k zásadnej zmene v dĺžke čakacej doby, čakacia doba sa predĺžila z 9 na 11 mesiacov. Dôvodmi boli podobne politické dôvody prezentácie plnej zamestnanosti ako výdobytku socializmu, boj proti absentérizmu a fluktuácii (oba tieto fenomény zostávajú ale problematickými počas celého obdobia socializmu).

Ďalšou úpravou³⁶ bol zákon č. 143/1950 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie v roku 1951, zákon č. 11/1952 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie v roku 1952, vládne nariadenie 4/1953 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie v roku 1953, zákon č. 3/1954 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie v roku

³⁴ Dĺžka čakacej doby sa neskôr predĺžila na 11 mesiacov.

³⁵ LACLAVÍKOVÁ, M.: Právno-historický pohľad na ústavné východiská úpravy pracovného práva v 20. storočí. In: Zákoník práce a jeho variácie: (vybrané inštitúty). Bratislava: Slovenská akadémia vied. Veda, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2016, s. 16. [CD-ROM].

³⁶ Tieto úpravy platili mimo stavebníctvo a s ním súvisiace odbory hospodárstva, pre ne platili osobitné úpravy dovolenky.

1954 (zákonným opatrením č. 9/1955 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie v roku 1955 bola predĺžená platnosť ustanovení zákona č. 3/1954 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie na rok 1955, ďalej na rok 1956 a 1957. Pre rok 1958 a 1959 bola platnosť zákona č. 3/1954 Zb. predĺžená zákonom č. 69/1957 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie pre rok 1958 a 1959. Základom úpravy dovolenky až do roku 1959 sa teda stala úprava z roku 1954.

V roku 1959 sa dovolenka na zotavenie upravila **zákonom č. 81/1959 Zb.**, ktorý platil až do vydania Zákonníka práce v roku 1965. Išlo o jednotnú právnu úpravu dovolenky pre všetky kategórie zamestnancov (aj štátnych zamestnancov). Čakacia doba bola stanovená na 11 mesiacov, skrátená čakacia doba (5 mesiacov) platila pre absolventov, ktorí bez prieťahu nastúpili do pracovného pomeru, pre ženy starajúce sa o dieťa, iného člena domácnosti a išlo o prvý vstup do pracovného pomeru.

Základná výmera dovolenky bola stanovená na dva kalendárne týždne v danom kalendárnom roku.³⁷ Nárok na **tri kalendárne týždne dovolenky** mal zamestnanec, ktorý do konca bežného kalendárneho roku

- a) dovŕšil aspoň 5 rokov nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa po 18 roku veku,
- b) nedovŕšil 18 rokov veku,
- c) dovŕšil 50 rokov veku.

Dovolenka vo výmere štyroch kalendárnych týždňov prislúchala zamestnancovi, ktorý do konca bežného kalendárneho roku dovŕšil aspoň 15 rokov nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa po 18. roku veku.

Dovolenka **učiteľov** bola stanovená **na osem kalendárnych týždňov**, dovolenka **učiteľiek materských škôl šesť kalendárnych týždňov**, dovolenka **vychovávateľov štyri kalendárne týždne** v kalendárnom roku.

Nástup na dovolenku určoval zamestnávateľ, podľa plánu dovolení určeného tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať zásadne vcelku a do konca bežného kalendárneho roku. Pri určení plánu dovolení bolo nutné vždy brať zreteľ na úlohy vyplývajúce pre podnik zo štátneho plánu rozvoja národného hospodárstva a prihliadať pritom v medziach prevádzkových potrieb na oprávnené záujmy zamestnanca. Deň nástupu dovolenky bol zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Túto lehotu bolo možné výnimočne skrátiť so súhlasom závodného výboru základnej organizácie ROH.

³⁷ Na dodatkovú dovolenku mali nárok zamestnanci pracujúci celý kalendárny rok pod zemou (dovolenka sa im predĺžila o jeden kalendárny týždeň). K ďalšej úprave dodatkovej dovolenky pre stanovené kategórie došlo vládnym nariadením č. 28/1960 Zb. o dodatkovej dovolenke zamestnancov.

Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v priebehu kalendárneho roku z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo preto, že mu zamestnávateľ jej nástup neurčil, alebo pre prekážky v práci, bol zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi po uplynutí kalendárneho roku tak, aby sa skončila najneskoršie do 31. marca nasledujúceho roku; inak si ju zamestnanec nemohol vyčerpať. V niektorých prípadoch prislúchala zamestnancovi peňažná náhrada za nevyčerpanú dovolenku.

Zamestnancovi **prislúchala po dobu dovolenky náhrada mzdy** (platu), ktorý by dosiahol, keby pracoval, okrem náhrady hotových výdavkov. Za každý pracovný deň, ktorý zamestnanec zameškal bez dôležitých osobných prekážok v práci po vyčerpaní dovolenky v kalendárnom roku, bol zamestnávateľ povinný požadovať od neho náhradu mzdy pripadajúcej na jeden deň, prípadne dva dni poskytnutej dovolenky, ak nebolo možné pre skončenie pracovného pomeru previesť krátanie dovolenky na nasledujúci kalendárny rok.

Ustanovenia tohto zákona platili aj pre učňov a domáckych robotníkov. Nevzťahovali sa na príslušníkov ozbrojených síl v činnnej službe ani na príslušníkov bezpečnostných zborov Ministerstva vnútra. Vo vykonávacom predpise sa mala upraviť dovolenka sezónnych a kampaňových zamestnancov.

4. Právna úprava dovolenky v rokoch 1965 – 1989

V roku 1965 bol prijatý zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce, účinný od 1. 1. 1966 (ďalej len „Zákonník práce 1965“), prvý pracovnoprávny kódex, ktorý komplexnejšie upravil dovtedy roztrieštenú pracovnoprávnu úpravu (súčasne bolo prijaté aj vládne nariadenie č. 66/1965 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce, ďalej len „vládne nariadenie 1965“, ktoré obsahovalo aj ustanovenia o dovolenke). Zákonník práce 1965 rozlišoval dovolenku na zotavenie za kalendárny rok, prípadne jej pomernú časť (rozlišoval rôzne výmery v závislosti od trvania pracovného pomeru, ako aj druhu práce) a dodatkovú dovolenku.

Dovolenka sa v danom čase vnímala ako určitá starostlivosť o zamestnanca. „V popředí zájmu socialistické společnosti je soustavná péče o pracující. Výrazem této péče je i naše zakotvení práva pracujících na odpočinek po vykonané práci a záruky tohoto práva... Účelem dovolené na zotavenou v socialistické společnosti je poskytnutí delšího souvislého pracovního volna pracovníkům po celoroční práci v zájmu obnovy pracovní síly a zachování, popř. upevnění zdraví. Dovolená zároveň umožňuje aktivní odpočinek pracovníků a přispívá k všestrannému rozvoji jejich osobnosti.“³⁸

³⁸ WITZ, K. a kol.: Československé pracovní právo. Praha. Orbis 1967, s. 245.

Podľa vyhláseného znenia **Zákonníka práce 1965 základná výmera dovolenky bola dva kalendárne týždne v kalendárnom roku** (§ 101 ods. 1). Nárok na **tri kalendárne týždne** dovolenky mal pracovník, ktorý do konca bežného kalendárneho roka: a) dovŕši aspoň päť rokov pracovného pomeru po 18. roku, b) nedosiahne 18 rokov, c) dosiahne 50 rokov (§ 101 ods. 2).

Dovolenka vo výmere **štyroch kalendárnych týždňov** patrila pracovníkovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku (§ 101 ods. 3). Osobitne bola upravená výmera dovolenky **učňov** (štyri týždne), **vychovávateľov a učiteľov** (štyri až osem týždňov) v § 102 Zákonníka práce 1965.³⁹

V prípade, ak pracovníkov pracovný pomer netrval celý kalendárny rok, mal nárok na **pomernú časť dovolenky**.⁴⁰ S prihliadnutím na vtedajšie spoločenské zriadenie bol osobitne riešený nárok na dovolenku u pracovníkov, ktorým nevznikol nárok na dovolenku a boli prijatí do práce na podnet organizácie.⁴¹

Zaujímavosťou je, že na rozdiel od súčasnej právnej úpravy sa výmera dovolenky v Zákonníku práce stanovila prostredníctvom kalendárnych týždňov. Zákonník práce 2001 určuje výmeru dovolenky za kalendárny rok v týždňoch, pričom podľa § 110 ods. 1 Zákonníka práce 2001 *týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní*.

Aby pracovníkovi vznikol nárok na dovolenku, bolo potrebné splniť dve podmienky (podobne ako podľa súčasnej právnej úpravy), medzi ktoré patrilo: uplynutie určitého obdobia nepretržitého trvania pracovného pomeru (ktoré sa podľa vtedajšej právnej úpravy označovalo ako **čakacia doba**) a výkon práce (**skutočne odpracované dni**). Takéto nastavenie podmienok „*je odvodneno predovšetkým účelom dovolené, jímž je odpočinek pracovníka po vykonané práci. Proto je dovolená přiznávána až po určité době vykonávání nebo alespoň očekávaného vykonávání práce v organizaci.*“⁴²

Nárok na dovolenku bol upravený v § 100 ods. 1 Zákonníka práce: *Pracovník, ktorého pracovný pomer k organizácii trvá nepretržite aspoň 5 mesiacov*

³⁹ (1) *Dovolenka učňov je štyri kalendárne týždne v kalendárnom roku. Baníckci učni, pokiaľ z dôvodov výučby pracujú pod zemou, majú nárok na päť kalendárnych týždňov dovolenky.* (2) *Dovolenka učiteľov je osem kalendárnych týždňov, dovolenka učiteliek materských škôl šesť kalendárnych týždňov, dovolenka vychovávateľov štyri kalendárne týždne v kalendárnom roku.*

⁴⁰ § 100 ods. 3: *Pracovníkovi patrí za kalendárny rok, v ktorom ostúpil do zamestnania, pomerná časť dovolenky; musí však splniť v organizácii podmienky uvedené v odseku 1, pokiaľ nejde o pracovníka, u ktorého sa ich splnenie nevyžaduje.*

⁴¹ § 100 ods. 4: *Organizácia môže pracovníkovi, ktorý bol prijatý na jej podnet a ktorý by nemohol do konca kalendárneho roka splniť podmienky pre vznik nároku na dovolenku, výnimočne poskytnúť po dohode so závodným výborom pomernú časť dovolenky.*

⁴² WITZ, K. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha. Orbis 1967, s. 245.

(*čakacia doba*), má nárok na dovolenku na zotavenie za kalendárny rok, ak v ňom vykonával prácu v tejto organizácii aspoň 75 dní. Splnenie podmienok sa nevyžadovalo v určitých prípadoch⁴³ (§ 100 ods. 2).

Podmienky na vznik nároku na dovolenku sa posudzovali odlišne. „Nárok na dovolenou vznikne tak pracovníkovi teprve uplynutím stanovené čakací doby (pozn. nemuselo ísť o trvanie v tom kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytovala, súčasne bolo akceptované, že napr. prekážka v práci z dôvodu choroby, výkon verejnej funkcie sa nebude posudzovať ako netrvanie pracovného pomeru)... splnění druhé podmínky předpokládá skutečný výkon práce po dobu 75 dnů v kalendářním roce. Nemusí však být splněna pracovníkem do dne nástupu na dovolenou, ale postačí její splnění do konce kalendářního roku, v němž nárok na dovolenou vznikne. Některé doby nepřítomnosti v práci stanovené v § 63 vl. Nař. 66/1965 Sb. se považují za výkon práce.“⁴⁴

Zákonník práce 1965 v § 103 ods. 1 **upravoval tzv. náhradné doby**, ktoré boli dôležité pre dlhšiu výmeru dovolenky (tento koncept prebral aj Zákonník práce 2001, s cieľom odbúrať byrokratickú záťaž boli však náhradné doby novelou Zákonníka práce, zákonom č. 257/2001 Z. z., s účinnosťou pre toto ustanovenie od 1. 1. 2012, zrušené a dlhšia výmera dovolenky sa paušálne odvíja od dovŕšenia veku 33 rokov, bez potreby preukazovania náhradných dôb). Podľa tohto ustanovenia sa do doby trvania pracovného pomeru započítavala, ak spadla do doby po 18. roku pracovníka, doba,

- a) keď matka alebo žena, ktorá sa trvale starala o dieťa vo veku do troch rokov, nebola zamestnaná,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách,
- c) úspešne ukončeného štúdia,
- d) vedeckej (umeleckej) ašpirantúry,
- e) členstva vo výrobnom družstve,
- f) členstva v jednotnom roľníckom družstve, pokiaľ ide o pracovníka, ktorý pracuje v poľnohospodárstve alebo lesníctve.

⁴³ Splnenie podmienky čakacej doby ani odpracovanie 75 dní sa nevyžaduje,

- a) ak pracovník dojednal pracovný pomer na základe náboru pracovníkov uskutočňovaného národnými výbormi alebo ak vstupuje do pracovného pomeru po splnení záväzku uzavretého na základe takého náboru,
- b) ak pracovník zmenil zamestnanie v dôsledku organizačných zmien [§ 46 ods. 1 písm. a) až c)],
- c) ak pracovník vstúpil do zamestnania potom, keď s ním organizácia rozviazala pracovný pomer preto, že sa stal zo zdravotných dôvodov trvale nespôsobilým plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru, ak zmenil zamestnanie preto, že nemôže podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánov štátnej zdravotníckej správy vykonávať doterajšiu prácu, ak zmenila zamestnanie tehotná pracovníčka alebo ak ho zmenila zamestnaná matka z dôvodu starostlivosti o svoje dieťa.

⁴⁴ WITZ, K. a kol.: Československé pracovní právo. Praha. Orbis 1967, s. 246.

Ak sa tieto doby prekrývali alebo spadali do doby trvania pracovného pomeru, započítavali sa len raz (§ 103 ods. 2). Súčasne Ústredná rada odborov mohla vo zvlášť odôvodnených prípadoch rozhodnúť, že sa do doby trvania pracovného pomeru započítavajú aj iné doby, prípadne doba členstva v jednotnom roľníckom družstve i v iných prípadoch, než boli uvedené v odseku 1 (§ 103 ods. 3).

Vo vzťahu k výmere dovolenky bol dôležitý zákon č. 111/1984 Zb. o predĺžení základnej výmery dovolenky na zotavenie a o doplnení § 5 Zákonníka práce, ktorý predĺžil **základnú výmeru dovolenky na tri kalendárne týždne** v kalendárnom roku.

Výraznejšou novelou Zákonníka práce vo vzťahu k dovolenke (v čase už postupných zmien vo vzťahu k spoločenskému zriadeniu) bol zákon č. 188/1998 Zb., účinný od 1. 9. 1989, ktorý precizoval právnu úpravu dovolenky a stanovil nové podmienky pre vznik nároku na dovolenku na zotavenie, a to vypustenie tzv. čakacej doby 5 mesiacov a nastavil podmienku odpracovania 60 dní.

Podľa novelizovaného § 101 ods. 1 Zákonníka práce 1965 pracovník, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tej istej organizácii vykonával v nej prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, mal nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť,⁴⁵ ak pracovný pomer netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka. Za odpracovaný sa považoval deň, v ktorom pracovník odpracoval prevažnú časť svojej zmeny; časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

Základná výmera dovolenky zostala tri týždne, dovolenka **vo výmere štyroch týždňov patrila pracovníkovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovršil aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku** (boli stanovená aj tzv. náhradné doby).

Dovolenka učiteľov bola osem týždňov, dovolenka učiteliek materských škôl, vychovávateľov a majstrov odbornej výchovy šesť týždňov v kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka bola zakotvená v § 105 ods. 1 Zákonníka práce 1965.

Podľa tohto ustanovenia pracovník, ktorý pracoval v tej istej organizácii po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, mal nárok aj na **dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného kalendárneho týždňa**. Ak odpracoval za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, patrila mu za každých 25 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodat-

⁴⁵ § 101 ods. 2: *Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.*

kovej dovolenky, a to aj keď mu nevznikol nárok na dovolenku podľa § 100 (pozn. dovolenka na zotavenie za kalendárny rok).

Ust. § 103 ods. 2 stanovilo, že vláda určí na návrh Ústrednej rady odborov, ktorí ďalší pracovníci vykonávajúci práce zvlášť obťažné alebo zdraviu škodlivé majú nárok na dodatkovú dovolenku, za akých podmienok a v akej dĺžke. Ktorí pracovníci sa považujú za pracovníkov, ktorí vykonávajú práce zdraviu škodlivé alebo obzvlášť obťažné bolo upravené v § 13 ods. 1 vládneho nariadenia 1965. Odsek 2 tohto ustanovenia počítal s tým, že konkretizáciu – zoznam ďalších takýchto prác – vydá Ministerstvo zdravotníctva po dohode s príslušnými ústrednými orgánmi a s Ústrednou radou odborov, ďalšie určí Ministerstvo školstva a kultúry po dohode s Ústrednou radou odborov a ďalšie oblasti určí Ministerstvo zahraničných vecí po dohode s Ministerstvom zahraničného obchodu a Ústrednou radou odborov.

Súčasná právna úprava bez výraznejších zmien prebrala právnu úpravu dodatkovej dovolenky a tiež predpokladá prijatie všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky a ktorý stanoví druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú pre účely čerpania dodatkovej dovolenky (§ 106 ods. 3 Zákonníka práce 2001). Takýto predpis prijatý nebol, čo v praxi spôsobuje problémy, keďže nie sú konkretizované práce (sú len všeobecne popísané), pre ktoré by sa mala uplatniť dodatková dovolenka.

Postupnými zmenami tak bola v Zákonníku práce 1965 (stav pred novelou – prijatím zákona č. 3/1991 Zb.) upravená **dodatková dovolenka, osobitná dodatková dovolenka**⁴⁶ a **ďalšia dovolenka**.⁴⁷

⁴⁶ § 105 ods. 3: *Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky po dohode s Ústrednou radou odborov môže ustanoviť nariadením, za akých podmienok a v akej dĺžke majú nárok na osobitnú dodatkovú dovolenku*

- a) *pracovníci so stálym pracoviskom pod zemou pri ťažbe nerastov, pokiaľ odpracujú zmeny určené ťažobným režimom na sobotu,*
- b) *pracovníci organizácií stavebnej výroby pracujúci na stavbách za zvlášť sťažených pracovných podmienok a v odlúčení od rodín,*
- c) *ďalší pracovníci, ktorí vykonávajú mimoriadne dôležité práce pre ekonomický rozvoj spoločnosti, a pracovníčky a osamelí pracovníci starajúci sa o viac detí.*

⁴⁷ § 105 ods. 4: *Pracovníkom s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým podľa § 85 ods. 2, prípadne ďalším pracovníkom, ktorých práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, prislúcha za každý týždeň dovolenky čerpanej v období s nižšou potrebou práce ďalšia dovolenka v trvaní dvoch dní, najviac však jeden týždeň. Obdobie s nižšou potrebou práce ustanoví pracovnoprávnym predpisom príslušný ústredný orgán. (právna úprava zakotvená novelou, zákonom č. 188/1988 Zb.).*

Počas čerpania dovolenky patrila zamestnancom **náhrada mzdy**. Ust. § 109 ods. 1 vyhláseného znenia Zákonníka práce zakotvilo, že *pracovníkovi patrí po dobu dovolenky náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku a prípadné naturálne požitky. Náhrada mzdy po dobu dovolenky je splatná v obvyklých výplatných termínoch. Na požiadanie pracovníka musí sa mu náhrada splatná počas dovolenky vyplatiť už pred nastúpením dovolenky.* Vo vzťahu k určaniu čerpania dovolenky (§ 106 ods. 1)⁴⁸ sa právna úprava v porovnaní s dnešnou výrazne nezmenila (okrem pravidla, že v súčasnosti by sa malo čerpať nepretržite aspoň dva týždne dovolenky, ak sa so zamestnancom nedohodne inak, vyhlásené znenie Zákonníka práce 1965 požadovalo čerpanie dovolenky najmenej jeden týždeň a u mladistvých zamestnancov najmenej dva týždne), pričom právne úpravy uprednostňovali čerpanie dovolenky vcelku.

5. Právna úprava dovolenky v rokoch 1990 – 2001

Z dôvodu spoločensko-politických zmien bolo potrebné novým podmienkam prispôbiť aj pracovnoprávnu úpravu. Dôležitým bol zákon č. 3/1991 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, účinný od 1. 2. 1991. Vo vzťahu k dovolenke boli realizované určité úpravy, podstatnou zmenou bola daná možnosť **predĺženia nároku na dovolenku o jeden týždeň** na základe kolektívnej zmluvy. V organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť bolo toto možné iba nariadením vlády v rozsahu jej pôsobnosti.⁴⁹ Výmera dovolenky bola upravená aj v nariadeniach vlády (č. 343/1991 Zb., č. 352/1991 Zb., č. 406/1991 Zb., zákonom č. 231/1992 Zb. boli však zrušené).

Neskôr zákon č. 231/1992 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a zákon o zamestnanosti, zmenil uvedené ustanovenie.⁵⁰ Zakotvil priamo pre-

⁴⁸ *Nástup dovolenky určuje organizácia podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru tak, aby si pracovník mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní plánu dovolení treba prizeráť na úlohy organizácie a na oprávnené záujmy pracovníka. Ak sa poskytuje pracovníkovi dovolenka výnimočne v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej jeden týždeň a u mladistvých dva týždne. Deň nástupu dovolenky je organizácia povinná oznámiť pracovníkovi aspoň 14 dní vopred; táto lehota sa môže výnimočne skrátiť, ak dá na to súhlas závodný výbor.*

⁴⁹ *Nový § 102 ods. 3: V kolektívnej zmluve možno predĺžiť nárok na dovolenku o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v predchádzajúcich odsekoch. Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, vláda Českej republiky a vláda Slovenskej republiky môžu v rozsahu svojej pôsobnosti ustanoviť nariadením predĺženie dovolenky podľa predchádzajúcej vety v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.*

⁵⁰ *Upravený § 103 ods. 2: V kolektívnej zmluve možno pracovníkom organizácií, ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť, predĺžiť nárok na dovolenku o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v predchádzajúcich odsekoch. Pracovníkom organizácií, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť, prislúcha dovolenka o jeden týždeň dlhšia než výmera uvedená v predchádzajúcich odsekoch.*

dĺženie dovolenky pre pracovníkov organizácií, ktoré neprevádzkovali podnikateľskú činnosť o jeden týždeň a pre podnikateľskú sféru umožnil predĺžiť výmeru dovolenky kolektívnou zmluvou.

6. Právna úprava dovolenky od roku 2001

V roku 2001 bol prijatý nový Zákonník práce 2001, účinný od 1. 4. 2002 (okrem niektorých ustanovení, ktoré nadobudli účinnosť vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie). Vyhlásené znenie Zákonníka práce 2001 v § 100 zakotvovalo, že zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,
- c) dodatkovú dovolenku,
- d) ďalšiu dovolenku.

Podľa § 101 (vyhláseného aj súčasného znenia) Zákonníka práce 2001 zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi **vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok**, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

Výmeru dovolenky upravuje § 103 Zákonníka práce. **Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne** (ods. 1). Takúto úpravu obsahovalo aj vyhlásené aj aktuálne znenie Zákonníka práce 2001.

Dovolenka vo výmere **najmenej piatich týždňov** patrila zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru⁵¹ po 18. roku veku (ods. 2 vyhláseného znenia Zákonníka práce). Ako bolo uvedené, toto ustanovenie prešlo zmenou (od r. 2012), keď sa dlhšia výmera dovolenky viaže už len na dosiahnutie veku (dovŕšenie 33. roku, preto už nebolo potrebné zakotviť tzv. náhradné doby). V roku 2019 bola prijatá ďalšia zmena. Z dôvodu starostlivosti o dieťa dlhšia výmera dovolenky patrí aj rodičom, ktorí sa starajú o dieťa a vek 33 rokov nedovŕšili (zmena bola daná zákonom č. 380/2019 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2020 pre toto ustanovenie).

Podľa aktuálneho znenia § 103 ods. 2 Zákonníka práce dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej

⁵¹ Tak ako Zákonník práce 1965 aj Zákonník práce stanovoval náhradné doby (§ 103 ods. 5).

33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Dlhšia výmera dovolenky bola stanovená pre zamestnancov pôsobiacich v oblasti školstva (ods. 3). Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov podľa vyhláseného znenia bola **osem týždňov v kalendárnom roku**. Predmetné ustanovenie sa postupne precizovalo a v súčasnosti sa týka viacerých kategórií zamestnancov (pričom je nárok zakotvený ako minimálny).⁵²

*„Nárok zamestnanca na dovolenku zahŕňa v sebe dva podstatné obsahové prvky, zabezpečenie pracovného voľna a hmotné zabezpečenie počas pracovného voľna. V pracovnoprávnej literatúre sa tieto nároky zamestnanca považujú za dva relatívne samostatné pracovnoprávne nároky, aj keď sú spojené s realizáciou jedného ústavného práva.“*⁵³ Zákonník práce 2001 preto v § 116 určuje podmienky poskytovania finančnej náhrady počas čerpania dovolenky. Podľa uvedeného ustanovenia patrí zamestnancovi za **vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku** (ods. 1). Pracovnoprávna úprava preferuje čerpanie dovolenky, avšak môžu nastať situácie, že zamestnanec si dovolenku nevyčerpá, a preto zákon pre určité situácie počíta aj s náhradným riešením.⁵⁴

⁵² Aktuálne znenie § 103 ods. 3: Dovolenka je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku, ak ide o:

- a) pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu,
- b) vysokoškolského učiteľa,
- c) výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy,
- d) zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadený ústredným orgánom štátnej správy.

⁵³ Barančová, H. In: BARANČOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. 3. vydanie. Komentár. Bratislava, C. H. Beck 2022, s. 969-970.

⁵⁴ (2) *Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.* (3) *Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.*

V prípade, ak zamestnanec neodpracoval 60 dní v kalendárnom roku, Zákonník práce 2001 priznal nárok na **dovolenku za odpracované dni**. Podľa vtedajšieho § 105 zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 22 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (pozn. podľa aktuálnej právnej úpravy 21 odpracovaných dní).

Nový Zákonník práce 2001 prevzal aj právnu úpravu **dotatkovej dovolenky** v § 106, ktorá sa čiastkovo menila. Podľa súčasnej právnej úpravy sú konkretizované určité práce, ktoré sú náročnejšie, a teda si vyžadujú dlhšiu regeneráciu (ods. 1 a 2).⁵⁵ Zároveň sa predpokladá (ods.3), že všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky ustanoví druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú (aktuálna právna úprava vyžaduje dohodu aj s tretím ministerstvom, Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky). Ako bolo už uvedené, takýto predpis zatiaľ vydaný nebol.

Vyhlasené znenie Zákonníka práce upravovalo aj ďalší druh dovolenky – **ďalšiu dovolenku**. Podľa vtedajšieho § 108 zamestnancovi s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), prípadne

⁵⁵ (1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dotatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dotatkovej dovolenky.

- (2) Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dotatkovej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý
- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
 - b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
 - c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
 - d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
 - e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
 - f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
 - g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

d'alšiemu zamestnancovi, ktorého práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, patrí za každý týždeň dovolenky čerpanej v období s nižšou potrebou práce d'alšia dovolenka v trvaní dvoch dní. Celková výmera d'alšej dovolenky nesmie u zamestnanca presiahnuť jeden týždeň. Tento druh dovolenky bol zrušený novelou, zákonom č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (s účinnosťou od 1. 7. 2003).

Dovolenka za kalendárny rok – aktuálne otázky

V aplikačnej praxi sa najčastejšie problémy s inštitútom dovolenky spájajú s jej čerpaním. Často sa možno stretnúť u zamestnancov s názorom, že čerpanie polovice výmery dovolenky si určuje zamestnanec a polovicu zamestnávateľ. Ak nie je takéto pravidlo dohodnuté v pracovnej alebo kolektívnej zmluve alebo stanovené zamestnávateľom v internom predpise, podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce 2001 **čerpanie celej výmery dovolenky určuje zamestnávateľ** (samozrejme v zmysle zákonných pravidiel). Podľa predmetného ustanovenia *čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.*

Z uvedeného však nevyplýva, že by zamestnávatelia mohli určovať čerpanie dovolenky šikanózne (neprihliadajúc vôbec na záujmy zamestnanca), prípadne v rozpore so Zákonníkom práce, kolektívnou zmluvou. Stáva sa, že zamestnávatelia nariaďujú čerpanie dovolenky v podstate zo dňa na deň. Zákonník práce 2001 však § 111 ods. 5 kogentne stanovuje, že *čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred* (toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca).

Čo sa týka dĺžky čerpania dovolenky, keďže ju Zákonník práce zakotvuje v týždňoch, predpokladá sa aj čerpanie v týždňoch, resp. v relatívne dlhšom časovom období, aby sa naplnil jej hlavný účel (zákon uprednostňuje čerpanie dovolenky vcelku a po častiach za určitých pravidiel).⁵⁶ Čerpanie dovo-

⁵⁶ § 11 ods. 1 v prvej vete: ... *tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.*

§ 111 ods. 5 prvá veta: *Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.*

lenky v rozsahu jedného dňa či pol dňa účel čerpania dovolenky nenaplní (takéto čerpanie dovolenky volia najmä zamestnanci na rôznorodé účely, avšak možno sa stretnúť aj so situáciami, keď takto postupujú aj zamestnávateľia).

Vzhľadom na to, že aj pracovné prostredie sa mení, psychológovia odporúčajú čerpanie dovolenky postupne, nie nárazovo (na čo nadväzuje zákonná možnosť čerpať dovolenku po častiach). Takýto prístup má v podstate aj Zákonník práce (hromadné čerpanie dovolenky umožňuje len výnimočne v § 111). „*Zamestnávateľia by mali pochopiť, že je dôležité podporovať zamestnancov v tom, aby si dovolenku čerpali priebežne. Dnes sa často stretávam s tým, že organizácie síce nabádajú zamestnancov, aby si ročný objem dovolenky dočerpali, avšak bez toho, aby im vytvorili možnosť si ju čerpať aj priebežne, napríklad vybudovaním zastupiteľnosti,*“ konštatuje Ambróz.⁵⁷

Niekedy sa objaví otázka, či možno **počas čerpania dovolenky nariadiť pracovnú pohotovosť (mimo pracoviska)** v mieste pobytu zamestnanca počas dovolenky (deň dovolenky je niektorými zamestnávateľmi vnímané len ako určitý čas dňa, počas ktorého má inak zamestnanec pracovnú zmenu a mimo obvyklej pracovnej zmeny k čerpaniu dovolenky nedochádza, a tak je možné na túto ostatnú časť dňa nariadená pracovná pohotovosť). Nedokonalosťou právnej úpravy je charakteristika pracovnej pohotovosti mimo pracoviska ako obdobia, ktoré sa síce nezapočítava do pracovného času⁵⁸ (zákonná úprava výslovne nezakotvuje, že ide o pracovný čas, ale že sa nezapočítava do pracovného času), avšak logicky nemôže byť ani časom odpočinku (zamestnanec je viazaný povinnosťou byť pripravený na prácu a limitovaný v možnostiach vyplniť toto obdobie podľa svojich predstáv). S prihliadnutím na účel dovolenky máme za to, že počas čerpania dovolenky nemožno nariadiť pracovnú pohotovosť, a súčasne nemožno pracovnú pohotovosť mimo pracoviska vnímať ako čas odpočinku.

Zaujímavou otázkou súvisiacou s dovolenkou je, či aj **počas čerpania dovolenky môže zamestnanec porušiť pracovnú disciplínu**. Je častá mylná predstava, že nie. Avšak aj počas čerpania dovolenky je zamestnanec viazaný takými povinnosťami (pracovný pomer totiž stále trvá a dovolenka je len časom odpočinku), ktoré sa priamo neviažu k výkonu práce, napr. povinnosť mlčanlivosti, povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. *Dočasná suspenzia základného pracovného záväzku ale neznamená, že by*

⁵⁷ <https://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000138/2710237/Psycholog-radi--Preco-dlhšia-dovolenka-nie-je-vzdy-najlepsia-volba>

⁵⁸ § 96 ods. 4: Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

zamestnanec bol oslobodený od všeobecného záväzku lojality voči zamestnávateľovi (pozri III ÚS 298/12) a z neho plynúcich a s ním súvisiacich povinností. Ten trvá, rovnako ako u ostatných dôb odpočinkov, i v čase čerpania pracovného voľna z titulu dovolenky. Zamestnanec sa teda i v čase dovolenky môže dopustiť porušenia pracovnej disciplíny.⁵⁹

Záver

Keďže závislú prácu vykonáva zamestnanec – fyzická osoba, nemalo by sa zabúdať na to, že každý človek má svoju dôstojnosť, určité limity, záľuby, a preto „organizáciu pracovného času, ale aj ďalšie súvisiace nároky zamestnanca (napr. právo na dovolenku) je preto potrebné vnímať nielen prizmou konkrétnych ustanovení národnej či európskej pracovnoprávnej úpravy, ale i skutočnými potrebami jednotlivých zamestnancov v rámci vlastného životného cyklu.“⁶⁰ Je potrebné skúmať, do akej miery má byť právna úprava flexibilná pre zamestnávateľov pri organizácii pracovného času a doby odpočinku a na strane druhej garantovať aj určitú ochranu zamestnancov, aby bolo možné zosúladiť ich pracovný a osobný život. Uvažuje sa o možnosti skrátenia týždenného pracovného času, súčasne však nie je ničím výnimočným, ak mnoho zamestnancov prekračuje limity pracovného času či čerpanie dovolenky je nastavené tak, že neplní svoj cieľ (napr. nariaďovanie poldňových dovolení). Ak vnímame historické súvislosti inštitútu dovolenky, vývoj ktorého súvisel aj s hospodárskym rozvojom, v dnešnej vyspelej spoločnosti by tak poskytovanie a čerpanie dovolenky malo byť bezproblémové.⁶¹

ZOZNAM LITERATÚRY

1. BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. 3. vydanie. Komentár. Bratislava, C. H. Beck 2022.
2. PICHRT, J. a kol.: Pracovní právo. 1.vydání. Praha, C. H. Beck 2021.
3. Psychológ radí: Prečo dlhšia dovolenka nie je vždy Najlepšia voľba. Dostupné na: <https://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000138/2710237/Psycholog-radi--Preco-dlhšia-dovolenka-nie-je-vzdy-najlepsia-voľba>
4. TAUCHEN, J.: Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939 – 1945). Praha, 2016.

⁵⁹ Morávek, J. In: PICHRT, J. a kol.: Pracovní právo. 1.vydání. Praha, C. H. Beck 2021, s. 328.

⁶⁰ ŠVEC, M.: Právo na dovolenku v kontexte aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie i európskej legislatívy. Časopis pro právní vědu a praxi, 2012, č. 1, str. 38. Dostupné na: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6091/5350> (cit. 24. 6. 2024).

⁶¹ Vedecký príspevok spracovaný v rámci riešenia projektu APVV-18-0443 s názvom „Prieniky súkromného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“.

5. MOSNÝ, P. a kol.: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. 2. rozš. vyd. Kraków: Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2014.
6. LACLAVÍKOVÁ, M.: Cesta ku kodifikácii pracovného práva (1945 – 1965). In: Právno-historické trendy a výhľady. Kraków: Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2017.
7. LACLAVÍKOVÁ, M.: Právno-historický pohľad na ústavné východiská úpravy pracovného práva v 20. storočí. In: Zákonník práce a jeho variácie: (vybrané inštitúty). Bratislava: Slovenská akadémia vied. Veda, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2016.
8. ŠVEC, M.: Právo na dovolenku v kontexte aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie i európskej legislatívy. Časopis pro právní vědu a praxi, 2012, č. 1.
9. WITZ, K. a kol.: Československé pracovní právo. Praha. Orbis 1967.

ENVIRONMENTÁLNY ROZMER AKTIVÍT MEDZINÁRODNEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE

THE ENVIRONMENTAL DIMENSION OF THE ACTIVITIES OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Juraj Jankuv¹

Abstrakt: Príspevok je venovaný charakteristike procesu vývoja environmentálnej dimenzie aktivít Medzinárodnej organizácie práce, identifikácii existujúcich prameňov medzinárodného práva verejného, vytvorených alebo aplikovaných v rámci tejto organizácie, ktoré zakotvujú, alebo vytvárajú environmentálnu dimenziu aktivít tejto organizácie i relevantné záväzky členských štátov Medzinárodnej organizácie práce v tejto oblasti a formulácii najdôležitejších záverov ohľadom súčasnej podoby environmentálnej dimenzie činnosti Medzinárodnej organizácie práce.

Kľúčové slová: Medzinárodná organizácia práce, environmentálne rozmery normotvorby Medzinárodnej organizácie práce, medzinárodné právo verejné, medzinárodné pracovné právo, medzinárodné právo sociálneho zabezpečenia, medzinárodné sociálne právo, medzinárodné právo životného prostredia.

Abstract: The contribution is devoted to the characteristics of the development process of the development of the environmental dimension of the activities of the International Labour Organization, the identification of existing sources of public international law, created or applied within this organization, which anchor or create the environmental dimension of the activities of this organization, as well as the relevant obligations of the member states of the International Labour Organization in this area and the formulation of the most important conclusions regarding the current form of the environmental dimension of the International Labour Organization.

Key words: International Labour Organization, environmental dimension of International Labour Organization norm-making, international public law, international labour law, international social security law, international social law, international environmental law.

Cieľom tohto príspevku je charakterizovať proces vývoja environmentálnej dimenzie aktivít Medzinárodnej organizácie práce, identifikovať existujúce pramene medzinárodného práva, vytvorené alebo aplikované v rámci tejto organizácie, ktoré zakotvujú, alebo vytvárajú environmentálnu dimenziu aktivít tejto organizácie i relevantné záväzky členských štátov MOP v tejto oblasti a sformulovať najdôležitejšie závery týkajúce sa súčasnej podoby environmentálnej dimenzie činnosti medzinárodnej organizácie práce.

¹ prof. JUDr. Juraj Jankuv, PhD.; Ústav medzinárodného práva a európskeho práva, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta.

Rovnako dôležitým cieľom tohto príspevku je prispieť do Pocty k významnému životnému jubileu pani prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc., vynikajúcej odborníčky v oblasti pracovného práva, ktorú si veľmi vážim z profesionálneho i ľudského hľadiska. Pani profesorka ma počas môjho dlhoročného pôsobenia na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave nezištne a významne podporovala pri rozvoji mojej pracovnej i vedeckej kariéry. Zo srdca jej za to ďakujem.

Úvod

Medzinárodná organizácia práce (angl. International Labour Organization, ďalej aj „MOP“) je špecializovaná medzinárodná organizácia, ktorá sa usiluje o presadzovanie sociálnej spravodlivosti a medzinárodne uznávaných ľudských práv a osobitne pracovných, sociálnych, ale i niektorých kultúrnych práv. V rámci dohovorov a odporúčaní MOP sa environmentálne ladené právne úpravy objavujú prakticky už od jej vzniku. V ostatných dekádach sa v rámci jej aktivít objavuje výraznejšie akcentovanie jej environmentálneho rozmeru.²

MOP bola založená v roku 1919 v rámci Versailleského mierového procesu a funguje v duchu Ústavy MOP (2019).³ Text Ústavy MOP, sa stal XIII. časťou *Mierovej zmluvy medzi spojenými a združenými mocnosťami a Nemeckom vrátane protokolu*, ktoré boli podpísané vo Versailles 28. júna 1919.⁴ Významným impulzom pre súčasnú podobu jej fungovania bola *Deklarácia z Filadelfie z 10. mája 1944*, ktorá upresnila ciele a úlohy MOP, a tým i ciele a účel toho, čo dnes možno nazvať *medzinárodným pracovným právom* a stala sa základom modifikovanej verzie Ústavy MOP prijatej v roku 1946.⁵ MOP je v duchu uvedených dokumentov organizáciou, ktorá vo významnej prispieva k formovaniu *medzinárodného pracovného práva*, ale aj úzko súvisiaceho *medzinárodného práva sociálneho zabezpečenia*. V medzinárodnoprávnej terminológii sa v tejto súvislosti vyskytuje i pojem *medzinárodné sociálne právo*, ktoré – podľa profesora Tkáča – reguluje predovšetkým oblasti medzinárodného sociálneho zabezpe-

² Tento príspevok je publikovaný v rámci projektu APVV-20-0576 pod názvom „Zelené ambície pre udržateľný rozvoj (Európska zelená dohoda v kontexte medzinárodného a vnútroštátneho práva)“.

³ Vo vedeckej a odbornej literatúre sa používa i preklad Stanovy MOP, alebo Štatút MOP.

⁴ Bližšie pozri webstránku <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/europska-unia-a-medzinarodne-vztahy/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace.html>

⁵ Ústava MOP sa stala súčasťou právneho poriadku bývalého Československa a neskôr i Slovenskej republiky prostredníctvom Vyhlášky MZV č.217/1921 Zb. z. a n.

čenia, ale v širšom zmysle slova je jeho súčasťou aj medzinárodné pracovné právo.⁶

MOP od roku 1946 funguje v rámci systému Organizácie Spojených národov (ďalej aj „OSN“) ako medzinárodná organizácie pridružená k OSN na základe zmluvy o pridružení uzavretej s Hospodárskou a sociálnou radou OSN. V rámci systému OSN má MOP unikátnu trojstrannú (tripartitnú) štruktúru za účasti zástupcov zamestnávateľov, zástupcov pracovníkov (zamestnancov) ako rovnocenných partnerov vlád členských štátov MOP. Zložkami členského štátu MOP sú teda zástupcovia vlády, zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia pracovníkov (zamestnancov). Základnou činnosťou MOP je formulovanie, prijímanie, presadzovanie a aplikovanie medzinárodných pracovných noriem MOP, ktoré sú prijímané vo forme dohovorov MOP, vo forme protokolov k dohovorom MOP a vo forme odporúčaní MOP.⁷

Základom organizačnej štruktúry MOP sú tri hlavné orgány: *Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce* (angl. International Labour Organization General Conference), *Správna rada Medzinárodného úradu práce* (angl. International Labour Organization Governing Body) a *Medzinárodný úrad práce* (angl. International Labour Office). *Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce* (skrátenej názov Medzinárodná konferencia práce) je najvyšším a reprezentatívnym orgánom MOP – zhromaždením zástupcov členov (členských štátov), zasadá spravidla v júni každého roku v Ženeve. Osobitná konferencia sa zaoberá pracovnými a sociálnymi otázkami v oblasti námorníctva. Každý člen MOP (členský štát MOP) je zastúpený na konferencii dvoma vládnyimi delegátmi, jedným delegátom za zamestnávateľov a jedným delegátom za zamestnancov (pracovníkov), ako aj poradcami k jednotlivým bodom programu zasadnutia konferencie. Na konferencii sa prijímajú medzinárodné pracovné normy MOP (dohovory MOP, protokoly k dohovorom MOP, odporúčania MOP), prebieha rozprava o celosvetových významných sociálnych a pracovných otázkach, prijíma sa rozpočet na dvojročné obdobie spolu s finančnými príspevkami jednotlivých členských štátov MOP a volia sa členovia Správnej rady Medzinárodného úradu práce.

⁶ K problematike vymedzenia týchto pojmov bližšie pozri TKÁČ, V.: *Medzinárodné pracovné právo a medzinárodné právo sociálneho zabezpečenia a ich realizácia v podmienkach Slovenskej republiky*. 19. 10. 2006. Dostupné k 23. 06. 2024 na webstránke <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Medzinarodne-pracovne-pravo-a-medzinarodne-pravo-socialneho-zabezpecenia-a-ich-realizacia-v-podmienkach-Slovenskej-republiky.htm>

⁷ Bližšie pozri webstránku Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/ciele-cinnosti-mop.html>. Dostupné k 23. 06. 2024.

Správna rada Medzinárodného úradu práce je výkonný orgán MOP, ktorý sa trikrát ročne schádza v Ženeve (spravidla v novembri, v marci a v júni). Správna rada sa skladá z 56 titulárnych (riadnych) členov (28 zástupcov vlád, 14 zástupcov zamestnávateľov a 14 zástupcov pracovníkov /zamestnancov, odborov/) a 66 zastupujúcich členov (28 zástupcov vlád, 19 zástupcov zamestnávateľov a 19 zástupcov pracovníkov /zamestnancov, odborov/). Správna rada volí generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, rozhoduje o konkrétnej politike MOP, realizácii programov, navrhuje rozpočet a program činnosti, ktoré sú následne postúpené na schválenie Medzinárodnej konferencii práce.

Medzinárodný úrad práce je stály sekretariát MOP a centrom každodenných aktivít, ktoré sú riadené Správnou radou Medzinárodného úradu práce. V jeho čele je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce, ktorý je volený Správnou radou Medzinárodného úradu práce na päťročné obdobie a môže byť opakovane zvolený. Medzinárodný úrad práce prevádzkuje výskumné a dokumentačné stredisko a nakladateľstvo, ktoré vydáva široké spektrum odbornej literatúry. Úrad tiež prevádzkuje medzinárodné vzdelávacie centrum MOP v Turíne.⁸

Osobitné zvýraznenie environmentálneho rozmeru aktivít MOP inicioval vo svojej správe k 57. zasadnutiu (1972) *Medzinárodnej konferencie práce* – teda úplne pred 45 rokmi – vtedajší generálny riaditeľ MOP Wilfred Jenks, ktorý informoval vo svojej správe *Technológia pre slobodu: Človek vo svojom prostredí* o „globálnej ekologickej kríze“, ktorá koexistuje s globálnymi krízami „štruktúry spoločnosti“, „osobnej slobody“, „ľudských hodnôt“ a „dôvery medzi národmi a v rámci nich“.⁹

1. Historický vývoj environmentálnych aktivít Medzinárodnej organizácie práce

Medzinárodná organizácia práce bola aktívna v environmentálnom slova zmysle prakticky už od svojho vzniku v roku 1919. Priebežne prijímala celý rad dohovorov a odporúčaní zameraných na ochranu pracujúcich pri výkone

⁸ Informácie o štruktúre a činnosti uvedených troch hlavných orgánov MOP orgánov boli prevzaté z webstránky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/ciele-cinnosti-mop.html>. Dostupné k 23. 06. 2024.

⁹ Report of the Director-General „*Work in a changing climate: The Green Initiative.*“ Geneva: International Labour Office. 2017. s. 2. ISBN 978-92-2-130552-1

ich práce na pracovisku pred nepriaznivými účinkami rôznych chemických látok, ionizujúcim žiarením, znečistením vzduchu, hlukom a vibráciami. Podrobný prehľad týchto dohovorov a odporúčaní uvádzame v inej časti tohto príspevku.¹⁰

Environmentálny rozmer aktivít MOP však prvýkrát osobitne, ako už bolo uvedené, zdôraznil vtedajší generálny riaditeľ MOP Wilfred Jenks vo svojej správe k 57. zasadnutiu (1972) *Medzinárodnej konferencie práce*. Vo svojej správe *Technológia pre slobodu: Človek vo svojom prostredí*, okrem vyššie uvedených informácií, uviedol, že je potrebné „...zosúladiť pokračujúci rast a inováciu s komplexnými environmentálnymi politikami. Potrebujeme novú koncepciu a nové kritérium ekonomického rastu. Takáto koncepcia si môže vyžadovať nové smery v hospodárskej a sociálnej politike nie menej ako v politike vedy a techniky. Úvahy o životnom prostredí musia tvoriť základný rozmer rastu.“¹¹ V duchu tejto konštatácie Jenks potvrdil, že MOP pri svojich aktivitách nutne potrebuje výraznejšie pracovať s problematikou ochrany životného prostredia vzhľadom na ekologické problémy na planéte Zemi a vyvíjajúce sa medzinárodného právo životného prostredia, ako osobitné odvetvie medzinárodného práva verejného. Medzinárodnoprávne pravidlá, ktoré MOP tvorí, je v kontexte existencie medzinárodného práva životného prostredia potrebné prispôbiť tak, aby zabezpečovali výkon ľudského práva na prácu v súlade s požiadavkami ochrany životného prostredia a zároveň zaistili, aby pracovníci pri výkone práce pracovali v prostredí, ktoré je vyhovujúce z hľadiska ochrany ich zdravia.

Iste nie náhodou sa o Jenksovej správe diskutovalo na Medzinárodnej konferencii práce presne v čase, keď sa v Štokholme zišla kľúčová *Konferencia Organizácie Spojených národov o životnom prostredí človeka* (1972).¹² Konkrétnym výstupom z uvedenej konferencie, ktorý podnietil rozvoj medzinárodného práva i inštitucionálnych mechanizmov v oblasti ochrany životného prostredia bola *Deklarácia OSN o ľudskom životnom prostredí*.¹³ Proces inštitucionálneho ukotvenia environmentálnych aktivít MOP po prednesení Jenksovej správy bol relatívne pomalý a postupný.¹⁴

¹⁰ Bližšie pozri časť 2 tohto príspevku.

¹¹ Report of the Director-General „*Work in a changing climate: The Green Initiative.*“ Geneva: International Labour Office. 2017. s. 2. ISBN 978-92-2-130552-1

¹² K najvýznamnejším záverom tejto konferencie bližšie pozri JANKUV, J. et al: *Medzinárodné právo verejné. Druhá časť*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. s. 98 – 101. ISBN 978-7380-597-5.

¹³ *Declaration of the United Nations Conference on the Human Environment* (1972). U.N. Doc. A/ Conf.48/14/Rev. 1(1973).

¹⁴ Bližšie k tomuto procesu pozri dielo MONTESANTO,S,F. et al.: Can the Sustainable Development Goals Green International Organisations? Sustainability Integration in the International Labour Organisation. In: *Journal of Environmental Policy & Planning*. Volume 25, Issue 1, 2023. s. 1 – 15. ISSN 1522-7200.

V roku 1990 vtedajší generálny riaditeľ MOP predniesol správu „Životné prostredie a svet práce“.¹⁵ Táto správa sa zmieňuje o „oddelení“ hospodárskeho rastu od zhoršovania životného prostredia. Bola tiež priekopníkom myšlienky, že mandát MOP v oblasti sociálnej spravodlivosti je neoddeliteľne spojený s úsilím o integrovanú udržateľnosť.¹⁶ Ekologický rozmer aktivít MOP sa neskôr rozvíja v rámci koncepcie tzv. „slušnej práce (angl. *decent work*)“, ktorý rezonoval v Správe generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce „Slušná práca“ z roku 1999, ktorá načrtla štyri strategické ciele: podpora zamestnanosti, sociálna ochrana, sociálny dialóg a základné princípy a práva pri práci.¹⁷ Tieto ciele boli neskôr formalizované v *Agende dôstojnej práce* v rámci *Deklarácia o sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú globalizáciu*.¹⁸

Správa *Dôstojná práca pre trvalo udržateľný rozvoj* prednesená na 96. zasadnutí (2007) Medzinárodnej konferencie práce generálnym riaditeľom MOP Juanom Somaviom však ešte obsahovala skeptickú formuláciu „15 rokov po samite v Riu zaostávame za plánom. Medzinárodný systém, vrátane MOP, ešte nevybudoval silné synergie medzi sociálnou, environmentálnou a ekonomickou udržateľnosťou. V dôsledku toho sa v oblasti zblížovania politik a praktických výsledkov dosiahol len malý pokrok.“¹⁹

Je pravda, že svet práce a jeho tripartitní aktéri boli čoraz viac vyzývaní a zapájaní do environmentálnych aktivít, keďže sa medzinárodné spoločenstvo desaťročie po desaťročí posúvalo v oblasti ochrany životného prostredia vpred²⁰ prostredníctvom celého radu konferencií, pričom v rámci niektorých boli prijaté ďalšie kľúčové dokumenty, prípadne záväzné dohovory týkajúce sa ochrany životného prostredia. Významnou konferenciou v tomto smere bola *Konferencia OSN o životnom prostredí a rozvoji*, ktorá sa konala v Riu de Janeiro (1992), na ktorej bolo prijatých viacero dokumentov a dohovorov ako je *Deklarácia OSN o životnom prostredí a rozvoji*,²¹ *Agenda 21, Rámcový dohovor*

¹⁵ Report of the Director-General (International Labour Conference), 77th session, „Environment and the world of work“. International Labour Conference, 1990. Geneva: International Labour Organisation, Report I (A).

¹⁶ MONTESANTO, S, F. et al.: Can the Sustainable Development Goals Green International Organisations? Sustainability Integration in the International Labour Organisation. In: *Journal of Environmental Policy & Planning*. Volume 25, Issue 1, 2023. s. 7. ISSN 1522-7200.

¹⁷ Ibidem, s. 7.

¹⁸ *Declaration on social justice for a fair globalization*. International Labour Conference, 97th Session, Geneva: International Labour Office. (2008).

¹⁹ Report of the Director-General „*Work in a changing climate: The Green Initiative*.“ Geneva: International Labour Office. 2017. s. 2. ISBN 978-92-2-130552-1

²⁰ Report of the Director-General „*Work in a changing climate: The Green Initiative*.“ Geneva: International Labour Office. 2017. s. 2. ISBN 978-92-2-130552-1

²¹ *Rio Declaration on Environment and Development* (1992). UN Doc. A/CONF.151/26 (vol. I).

o zmene klímy (1992),²² neskôr doplnený Kjótskym protokolom (1997) a Parížskou dohodou (2015), a Dohovor o biologickej diverzite (1992).²³ Na závery z tejto konferencie nadviazali viaceré ďalšie závery a dokumenty všeobecne známých environmentálne ladených konferencií OSN.²⁴

K výraznému oživeniu environmentálnych aktivít MOP došlo v roku 2013. Vtedajší Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce Guy Ryder predniesol Správu „Trvalo udržateľný rozvoj, dôstojná práca a zelené pracovné miesta“.²⁵ Táto správa konsoliduje počiatočnú integráciu environmentálnych hľadísk do Agendy dôstojnej práce, pričom uvádza, že jej štyri ciele majú byť plne integrované s tromi piliermi trvalo udržateľného rozvoja V nadväznosti na túto správu došlo k vytvoreniu tzv. *Zelenej iniciatívy MOP*. Zelená iniciatíva je prostriedkom, ktorým MOP reagovala na imperatív riadiť spravodlivý prechod do environmentálne udržateľného sveta práce. Má strategickú úlohu integrovať environmentálnu udržateľnosť do všetkých aspektov práce MOP. Zelená iniciatíva podnecuje činnosť MOP v oblasti zmeny klímy z perspektívy dôstojnej práce a spravodlivého prechodu prostredníctvom nového výskumu, posilneného politického poradenstva, budovania kapacít zložiek MOP a strategických partnerstiev.²⁶ Súvisiaca Správa generálneho riaditeľa MOP Guya Rydera na Medzinárodnej konferencii práce v roku 2017 „Práca v meniacej sa klíme: Zelená iniciatíva“ načrtáva celkové strategické smerovanie environmentálnej orientovanej činnosti MOP.²⁷

Z pohľadu vplyvu na environmentálny rozmer aktivít MOP je potrebné osobitne spomenúť *Svetový summit* v roku 2015, ktorý sa konal v roku 2005 v New Yorku. Tento summit vyvrcholil prijatím rezolúcie Valného zhromaždenia OSN 70/1 z 25. septembra 2015 nazvanej „Transformujeme náš svet: Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj“. Táto rezolúcia obsahuje 17 cieľov trvalo udržateľného rozvoja (angl. Sustainable Development Goals, angl. skr. SDGs) a 169 súvisiacich čiastkových cieľov, ktoré reflektujú na tri aspekty udržateľného rozvoja – ekonomický, sociálny a environmentálny.

²² *United Nations Framework Convention on Climate Change* (1992). New York, 9 May 1992, 1771 UNTS 107.

²³ *Convention on Biological Diversity* (1992). Rio de Janeiro, 5 June 1992, 1760 UNTS 79.

²⁴ Prehľad týchto dokumentov bližšie pozri v diele JANKUV, J. Historical development and current form of legal arrangement of the principle of sustainable development in public international law. In: KLUČKA, J., BAKOŠOVÁ, L. (eds.): *Green Ambitions for Sustainable Development: Past, Present and Future*. Praha: Leges, 2022. s. 21 – 25. ISBN 978-80-7502-635-4.

²⁵ Report of the Director-General to the 102nd Session of the ILC, 2013, GB.319/INS/3/1.

²⁶ Pozri oficiálnu webstránku MOP, <https://www.ilo.org/resource/ilo-strategic-frameworks-area-environmental-sustainability-and-climate>.

²⁷ Report of the Director-General „*Work in a changing climate: The Green Initiative*.“ Geneva: International Labour Office. 2017. 17s. ISBN 978-92-2-130552-1

Osobitný význam pre environmentálne aktivity MOP mal i dokument „*Pokyny pre spravodlivý prechod smerom k environmentálne udržateľným ekonomikám a spoločnosti pre všetkých*“,²⁸ ktorý prijalo tripartitné Stretnutie expertov od 5. do 9. októbra 2015 zvolané Medzinárodným úradom práce, na základe rozhodnutia Správnej rady MOP.

O rok neskôr bol predmetom *Správy generálneho riaditeľa* na zasadnutí Medzinárodnej konferencie práce v roku 2016 príspevok MOP k implementácii Agendy 2030. V duchu tejto správy zarezonovalo, že zo 17 vzájomne prepojených cieľov trvalo udržateľného rozvoja (SDGs), ktoré tvoria Agendu, SDG 13 priamo rieši naliehavé opatrenia na boj proti zmene klímy a jej vplyvom, zatiaľ čo niekoľko ďalších sa priamo zaoberá ďalšími kľúčovými aspektmi environmentálnej dimenzie trvalo udržateľného rozvoja. Ekologicky orientované ciele trvalo udržateľného rozvoja v tomto dokumente sú doplnené ďalšími cieľmi trvalo udržateľného rozvoja, ktoré priamo hovoria o svete práce v jeho ekonomických a sociálnych rozmeroch, najmä cieľmi SDG 8 o inkluzívnom raste, plnej a produktívnej zamestnanosti a dôstojnej práci pre všetkých, ale aj tými, ktoré sa zaoberajú industrializáciou, infraštruktúrou, a inovácie, poľnohospodárstvo a potravinová bezpečnosť a migrácia pracovnej sily.²⁹

Prepojenia medzi 17 cieľmi udržateľného rozvoja sú také, že každý z nich zahŕňa prvky troch rozmerov trvalo udržateľného rozvoja, ktorými sú rozmer ekonomický, sociálny a ekologický. Kľúčovým bodom z tohto dokumentu pre MOP je myšlienka Agendy 2030, že medzinárodné spoločenstvo výslovne odmieta myšlienku, že medzi pokračujúcim hospodárskym rastom a rozvojovými procesmi zameranými na dôstojnú prácu na jednej strane a environmentálnou udržateľnosťou musí existovať rozpor alebo napätie.³⁰

V nadväznosti na uvedené MOP zahrnula do *Strategického plánu MOP na roky 2018 – 21*,³¹ prijatého Správnou radou MOP spravodlivý prechod k environmentálnej udržateľnosti ako štvrtý prierezový politický nástroj ako doplnok k nástrojom týkajúcim sa rodovej rovnosti a nediskriminácie, medzinárodných pracovných noriem a tripartity. V bode 15 tohto dokumentu je uvedené, že v súčasnosti dochádza k zvýšenej diverzifikácii foriem, v ktorých sa práca vykonáva. Uznáva sa, že udržateľné podniky sú kľúčom k vytváraniu pracovných miest a že je potrebné politické prostredie, ktoré im umožní uspieť na základe dôstojnej práce. V bode 16 je uvedené že táto diverzifiká-

²⁸ *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva: International Labour Organization, 2015. 23 s. ISBN 978-92-2-130628-3.

²⁹ Report of the Director-General „*Work in a changing climate: The Green Initiative*.“ Geneva: International Labour Office. 2017. s. 6. ISBN 978-92-2-130552-1 (Web pdf)

³⁰ *Ibid*, s. 6.

³¹ *The ILO's Strategic Plan for 2018 – 21*, GB.328/PFA/1

cia so sebou prináša zhoršenie kvality pracovných miest, rast neistoty, horšie podmienky zamestnania a narušanie práv pri práci. Alternatívny názor je, že tento trend ponúka významné nové príležitosti a možnosti a je v každom prípade nevyhnutným predpokladom modernosti na trhoch práce.

V bode 18 tohto dokumentu je uvedené, že riešenie tohto problému by sa mohlo zakladať na záväzku stanovenom v Agende 2030 na odstránenie chudoby a na ústrednej úlohe dôstojnej práce pre všetkých pri dosahovaní tohto cieľa. Z toho vyplýva, že žiadna žena alebo muž zamestnaný na plný úväzok by nemal mať príjem nižší ako ten, ktorý je potrebný na to, aby sa nedostal do chudoby.

V bode 29 dokumentu je uvedené, že prijatie Agendy 2030 Valným zhromaždením OSN v septembri 2015 bolo všeobecne uznávané ako hlboký záväzok medzinárodného spoločenstva skončiť s chudobou a hladom, chrániť ľudské práva a podporovať rodovú rovnosť, bojovať proti nerovnostiam a budovať mierové, spravodlivé a inkluzívne spoločnosti a zabezpečiť trvalú ochranu planéty a jej prírodných zdrojov. Z pohľadu MOP je kľúčové, aby bolo výslovne uznané ústredné miesto dôstojnej práce ako nástroj a cieľ trvalo udržateľného rozvoja, a teda ako bezprecedentná príležitosť zapojiť nielen členské štáty, ale aj iné organizácie multilaterálneho systému pri jeho propagácii.

V bode 30 je zdôraznené, že bola vytvorená *Iniciatíva ukončenia chudoby* (angl. *The End to Poverty Initiative*)³² ako prostriedok na príspevok MOP k implementácii Agendy 2030 a bola predmetom správy generálneho riaditeľa na zasadnutie konferencie v roku 2016. Diskusia na konferencii zdôraznila dôležitosť národnej tripartitnej zodpovednosti za Agendu 2030 s jej úplným začlenením do národných rozvojových stratégií a úlohu medzinárodných partnerstiev. Okrem toho sa v ňom odzrkadľovalo aj pochopenie, že hoci cieľ udržateľného rozvoja (SDG) 8 s jeho výslovným záväzkom podporovať dôstojnú prácu má pre MOP ústredný význam, nemalo by to odkláňať záujmy organizácie od iných cieľov, pretože dôstojná práca problémy sa riešia v mnohých z nich.

V bode 47 dokumentu sa v tejto súvislosti uvádza *Iniciatíva ukončenia chudoby*. MOP poskytuje celkový rámec pre príspevok MOP k implementácii Agendy 2030. Organizácia má zohrávať dôležitú úlohu pri riešení mnohých rozmerov Agendy 2030, najmä, no nielen, vo vzťahu k implementácii SDG 8, ktorý zaväzuje členské štáty „*podporovať udržateľný, inkluzívny a udržateľný hospodársky rast, plnú a produktívnu zamestnanosť a dôstojnú prácu pre všetkých*“.

³² *Report of the Director-General International Labour Conference 105th Session, 2016 – Report I (B), The End to Poverty Initiative: The ILO and the 2030 Agenda*. Geneva: International Labour Office, 2016. 19 s. ISBN 978-92-2-129704-8

Špecifické prvky agendy dôstojnej práce sú zahrnuté v mnohých ďalších cieľoch udržateľného rozvoja. Bude si to vyžadovať rozšírenú spoluprácu v rámci systému OSN, a to aj na úrovni krajiny prostredníctvom *Národných programov dôstojnej práce* (angl. Decent Work Country Programmes)³³ a budovania strategických spojenectiev, ako to požaduje rezolúcia o presadzovaní sociálnej spravodlivosti prostredníctvom dôstojnej práce. V partnerstve s tripartitnými zložkami MOP zabezpečí, aby Agenda dôstojnej práce mala svoje miesto aj v národných stratégiách do roku 2030, ako aj v globálnej agende.

V duchu bodu 48 strategického plánu bude MOP, ako globálny partner, prispievať k mechanizmom nadväzujúcich a kontrolných opatrení, ktoré zabezpečia zodpovednosť pri implementácii Agendy 2030. Práca navrhovaná počas obdobia tohto strategického plánu sa zameriava aj na posilnenie kapacity zložiek MOP a členských štátov vykonávať pravidelné a inkluzívne hodnotenia pokroku a identifikovať najvhodnejšie regionálne fóra na tento účel. Okrem toho sa MOP ako možný správca približne 13 indikátorov SDG bude snažiť zabezpečiť, aby členské štáty mali kapacitu na zhromažďovanie potrebných údajov a monitorovanie ukazovateľov udržateľného rozvoja.

V bode 49 dokumentu sa uvádza, že existujúca Iniciatíva *Ženy v práci* pomôže vybudovať dôkazovú základňu, na ktorej sa budú rozvíjať a implementovať inovatívne opatrenia na podporu práce MOP v oblasti rodovej rovnosti a nediskriminácie ako základných zložiek sociálnej spravodlivosti. To, o. i. znamená venovať osobitnú pozornosť skupinám pracovníčok, ktoré sú obzvlášť citlivé na diskrimináciu, chudobu alebo vylúčenie. Iniciatíva sa priamo zameriava na ústredné poslanstvo Agendy 2030 „nikoho nenechávajúte pozadu“ a v synergii s *Iniciatívou ukončenie chudoby* bude základnou odpoveďou na SDG 5 o dosiahnutí rodovej rovnosti a posilnení postavenia všetkých žien a dievčat.

Podľa bodu 50 strategického plánu existujúca *Iniciatíva pre podniky* bude pokračovať v budovaní strategických partnerstiev s podnikmi s cieľom rozšíriť dosah a vplyv organizácie pri podpore dôstojnej práce na úrovni podniku. Táto iniciatíva podporuje presadzovanie udržateľných podnikov a zahŕňa po-

³³ Národné programy dôstojnej práce (alternatívna preklad Programy dôstojnej práce pre krajinu, angl. skr. DWCP) sú programovým nástrojom ILO na úrovni krajiny. Poskytujú rámec, ktorý identifikuje priority zložiek MOP v krajine a špecifikuje plánovanú podporu úradu pri dosahovaní výsledkov v rámci týchto priorít. Vyvíjajú sa za plnej účasti národných vlád a organizácií zamestnávateľov a zamestnancov a realizujú sa s ich aktívnym zapojením. Tieto programy sú zosúladené s národnými rozvojovými prioritami a Rámcom OSN pre trvalo udržateľný rozvoj. Predstavujú príspevok MOP k širšiemu úsiliu OSN v krajine o dosiahnutie Agendy 2030 a cieľov trvalo udržateľného rozvoja. Pri podpore priorít krajín uvedených v DWCP programy ILO stavajú na synergiách a komplementárnosti operácií, pričom spájajú rôzne zdroje financovania na dosiahnutie spoločných výsledkov, väčšieho rozsahu a vplyvu.

silnenie práce úradu na vytváraní prostredia pre udržateľné podniky a angažovanosti MOP so súkromným sektorom v súvislosti s Agendou 2030.

Napokon v bode 51 sa uvádza že existujúca *Zelená iniciatíva* je prostriedkom, ktorým MOP reaguje na imperatív riadiť spravodlivý prechod do environmentálne udržateľného sveta práce. Má strategickú úlohu integrovať environmentálnu udržateľnosť do všetkých aspektov práce MOP. Skutočnosť, že tento imperatív bol všeobecne uznaný v relatívne krátkom čase, znamená, že MOP bude musieť vybudovať svoje vlastné kapacity a kapacity svojich členov v oblastiach, v ktorých možno nemali významné znalosti alebo povedomie ani v relatívne nedávna minulosti.

Najnovší *Strategický plán MOP na roky 2022 – 25*,³⁴ prijatý rovnako Správnu radou MOP obsahuje environmentálny rozmer v menšej miere. V bode 32 je uvedené, že pozornosť v tomto období MOP bude venovať podpore priaznivého prostredia pre udržateľné podniky a podnikanie. Cielená podpora pre podniky sa bude musieť zamerať na produktivitu, kontinuitu podnikania, formalizáciu, mikropodniky, malé a stredné podniky a domáce a globálne dodávateľské reťazce. Integrácia ochrany životného prostredia do plánov obnovy a dlhodobých rozvojových stratégií využívajúcich kapacity udržateľných podnikov má predstavovať príležitosť na urýchlenie spravodlivého prechodu na zelenú ekonomiku.

2. Dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce s environmentálnym rozmerom

I napriek skutočnosti, že environmentálny rozmer činnosti Medzinárodnej organizácie práce sa začal osobitne zvyrazňovať až od sedemdesiatych rokov dvadsiateho storočia, MOP prijímala dohovory a odporúčania s environmentálnym rozmerom už od začiatku svojej existencie v roku 1919. Uvedené dohovory a odporúčania prijímala a prijíma Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce na svojich zasadnutiach vo Washingtone a v Ženeve. Prehľad týchto dohovorov a odporúčaní je impozantný.

Z chronologického hľadiska ide postupne o *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o ochrane pred slezinnou sneťou č. 3 (1919)*,³⁵ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o ochrane žien a detí pred otravou olovom č. 4*

³⁴ *The ILO's Strategic Plan for 2022 – 25*, GB.340/PFA/1

³⁵ *International Labour Organization Recommendation concerning the Prevention of Anthrax*, No. 3 of the year 1919.

(1919).³⁶ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o aplikácii Bernského dohovoru z roku 1906 o zákaze používania bieleho fosforu vo výrobe zápalek č. 6 (1919)*,³⁷ *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o používaní bieleho olova pri natieračských prácach č. 13 (1921)*,³⁸ *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane pracovníkov pred ionizujúcim žiarením č. 115 (1960)*,³⁹ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o ochrane pracovníkov pred ionizujúcim žiarením č. 114 (1960)*,⁴⁰ *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane pred nebezpečenstvami otravy vznikajúcej z benzénu č. 136 (1971)*,⁴¹ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o ochrane pred nebezpečenstvami otravy vznikajúcej z benzénu č. 144 (1971)*,⁴² *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o predchádzaní a kontrole nebezpečenstiev pri práci spôsobených karcinogénnymi látkami a činiteľmi č. 139 (1974)*,⁴³ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o predchádzaní a kontrole nebezpečenstiev pri práci spôsobených karcinogénnymi látkami a činiteľmi č. 147 (1974)*,⁴⁴ *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane pracovníkov pred nebezpečenstvami pri práci v pracovnom prostredí v dôsledku znečistenia vzduchu, v dôsledku hluku a vibrácií č. 148 (1977)*,⁴⁵ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o ochrane pracovníkov pred nebezpečenstvami pri práci v pracovnom prostredí v dôsledku znečistenia vzduchu, v dôsledku hluku a vibrácií č. 156 (1977)*,⁴⁶ *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o bezpečnosti pri používaní azbestu č.*

³⁶ *International Labour Organization Recommendation concerning the Protection of Women and Children against Lead Poisoning, No. 4 of the year 1919.*

³⁷ *International Labour Organization Recommendation concerning the Application of the Berne Convention of 1906, on the Prohibition of the Use of White Phosphorus in the Manufacture of Matches, No. 6 of the year 1919.*

³⁸ *International Labour Organization Convention the Use of White Lead in Painting, No. 13 of the year 1921.*

³⁹ *International Labour Organization Convention concerning the Protection of Workers against Ionising Radiations, No. 115 of the year 1960.*

⁴⁰ *International Labour Organization Recommendation concerning the Protection of Workers against Ionising Radiations, No. 114 of the year 1960.*

⁴¹ *International Labour Organization Convention concerning Protection against Hazards of Poisoning Arising from Benzene, No. 136 of the year 1971.*

⁴² *International Labour Organization Recommendation concerning Protection against Hazards of Poisoning Arising from Benzene, No. 144 of the year 1971.*

⁴³ *International Labour Organization Convention concerning Prevention and Control of Occupational Hazards caused by Carcinogenic Substances and Agents, No. 139 of the year 1974.*

⁴⁴ *International Labour Organization Convention concerning Prevention and Control of Occupational Hazards caused by Carcinogenic Substances and Agents, No. 139 of the year 1974.*

⁴⁵ *International Labour Organization Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, No. 148 of the year 1977.*

⁴⁶ *International Labour Organization Recommendation concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment Due to Air Pollution, Noise and Vibration, No. 156 of the year 1977.*

162 (1986).⁴⁷ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o bezpečnosti pri používaní azbestu* č. 172 (1986).⁴⁸ *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o bezpečnosti v používaní chemikálií pri práci* č. 170 (1990),⁴⁹ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o bezpečnosti v používaní chemikálií pri práci* č. 177 (1990).⁵⁰ *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o zmenách a doplneniach noriem v dôsledku uznania bezpečného a zdravého pracovného prostredia ako základného princípu*, č. 191 (2023).⁵¹ *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o zmenách a doplneniach noriem v dôsledku uznania bezpečného a zdravého pracovného prostredia ako základného princípu* č. 207 (2023).⁵²

Podrobná analýza ustanovení uvedených dohovorov a odporúčaní presahuje rámec tohto príspevku. Ide o relatívne podrobné dohovory a odporúčania, ktoré chránia pracujúcich pri výkone ich práce na pracovisku pred nepriaznivými účinkami rôznych chemických látok, ionizujúcim žiarením, znečistením vzduchu, hlukom a vibráciami.

V kontexte rozvoja environmentálnych aktivít MOP je však možné osobitne spomenúť *Dohovor o bezpečnom a zdravom pracovnom prostredí (následné zmeny)*, č. 191 (2023). Tento dohovor vnáša environmentálny rozmer do niektorých ďalších dohovorov a odporúčaní v kontexte procesu implementácie práva na bezpečné a zdravé pracovné prostredie. Nadväzuje na *Rezolúciu o začlenení bezpečného a zdravého pracovného prostredia do rámca základných princípov a práv pri práci* (2022)⁵³ prijatú generálnou konferenciou MOP. V duchu uvedeného odporúčania mení názvy, resp. ustanovenia *Deklarácie o základných zásadách a právach pri práci* (1998) v znení neskorších zmien z roku 2022, *Dohovoru o najhorších formách detskej práce* z roku 1999 (č. 182), *Dohovoru o ochrane materstva*, 2000 (č. 183), *Dohovoru o námornej práci* z roku 2006 v znení neskor-

⁴⁷ International Labour Organization Convention concerning Safety in the Use of Asbestos No. 162 of the year 1986.

⁴⁸ International Labour Organization Recommendation concerning Safety in the Use of Asbestos, No. 172 of the year 1986.

⁴⁹ International Labour Organization Convention concerning Safety in the Use of Chemicals at Work, No. 170 of the year 1990.

⁵⁰ International Labour Organization Recommendation concerning Safety in the Use of Chemicals at Work No. 177 of the year 1990.

⁵¹ International Labour Organization Convention concerning Amendments to Standards Consequential to the Recognition of a Safe and Healthy Working Environment as a Fundamental Principle, No. 191 of the year 2023.

⁵² International Labour Organization Recommendation concerning Amendments to Standards Consequential to the Recognition of a Safe and Healthy Working Environment as a Fundamental Principle, No. 207 of the year 2023.

⁵³ Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work, ILC.110/Resolution I, adopted at International Labour Conference – 110th Session, 2022.

ších predpisov, *Dohovoru o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci*, 2006 (č. 187), *Dohovoru o práci v rybolove*, 2007 (č. 188), *Dohovoru o pracovníkoch v domácnosti*, 2011 (č. 189), *Dohovoru o násilí a obťažovaní*, 2019 (č. 190), a *Protokolu z roku 2014 k Dohovoru o nútenej práci*, 1930.

Záver

Medzinárodná organizácia práce je a bola aktívna v environmentálnom slova zmysle už od svojho vzniku v roku 1919. Priebežne prijímala a prijíma viacero dohovorov a odporúčaní zameraných na ochranu pracujúcich pri výkone ich práce na pracovisku pred nepriaznivými účinkami rôznych chemických látok, ionizujúcim žiarením, znečistením vzduchu, hlukom a vibráciami. Osobitné zvýraznenie environmentálneho rozmeru aktivít MOP inicioval vo svojej správe k 57. zasadnutiu (1972) Medzinárodnej konferencie práce vtedajší generálny riaditeľ MOP Wilfred Jenks v nadväznosti na vznikajúce pravidlá medzinárodného práva životného prostredia.

K výraznému oživeniu environmentálnych aktivít MOP došlo v roku 2013. Vtedajší Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce Guy Ryder predniesol Správu „Trvalo udržateľný rozvoj, dôstojná práca a zelené pracovné miesta“. V nadväznosti na túto správu došlo k vytvoreniu tzv. Zelenej iniciatívy MOP. Zelená iniciatíva je prostriedkom, ktorým MOP riadi spravodlivý prechod do environmentálne udržateľného sveta práce, integruje environmentálnu udržateľnosť do všetkých aspektov práce MOP a podnecuje činnosť MOP v oblasti zmeny klímy z perspektívy dôstojnej práce.

Z pohľadu vplyvu na environmentálny rozmer aktivít MOP mala v nasledujúcom období vplyv rezolúcia Valného zhromaždenia OSN 70/1 z 25. septembra 2015 nazvanej „Transformujeme náš svet: Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj“. Táto rezolúcia obsahuje 17 cieľov trvalo udržateľného rozvoja (angl. Sustainable Development Goals, angl. skr. SDGs) a 169 súvisiacich čiastkových cieľov, ktoré reflektujú na tri aspekty udržateľného rozvoja – ekonomický, sociálny a environmentálny. SDG 8 sa osobitne dotýka problematiky medzinárodného pracovného práva, keďže sa týka inkluzívneho rastu, plnej a produktívnej a dôstojnej práce pre všetkých. Práce ako takej sa však dotýkajú i niektoré ďalšie SDGs.

Osobitný význam pre environmentálne aktivity MOP mal i dokument „Pokyny pre spravodlivý prechod smerom k environmentálne udržateľným ekonomikám a spoločnosti pre všetkých“, ktorý prijalo tripartitné Stretnutie expertov od 5. do 9. októbra 2015 zvolané Medzinárodným úradom práce, na základe rozhodnutia Správnej rady MOP.

O rok neskôr bol predmetom Správy generálneho riaditeľa na zasadnutí Medzinárodnej konferencie práce v roku 2016 príspevok MOP k implementácii Agendy 2030. V nadväznosti na uvedené MOP zahrnula do Strategického plánu MOP na roky 2018 – 21, prijatého Správnou radou MOP spravodlivý prechod k environmentálnej udržateľnosti ako štvrtý prierezový politický nástroj ako doplnok k nástrojom týkajúcim sa rodovej rovnosti a nediskriminácie, medzinárodných pracovných noriem a tripartity v kontexte naplnenia cieľov Agendy 2030. Uvedený strategický plán obsahuje celý rad konkrétnych ustanovení v tomto smere, pričom viaceré z týchto ustanovení vytvárajú priestor pre rozvoj ekologického rozmeru rôznych inštitucionálnych iniciatív MOP.

Najnovší Strategický plán MOP na roky 2022 – 25 prijatý rovnako Správnou radou MOP obsahuje environmentálny rozmer v menšej miere. MOP v tomto období bude venovať podpore vytváraniu priaznivého prostredia pre udržateľné podniky a podnikanie.

Ako už bolo uvedené, i napriek skutočnosti, že environmentálny rozmer činnosti Medzinárodnej organizácie práce sa začal osobitne zvyrazňovať až od sedemdesiatych rokov dvadsiateho storočia MOP prijímala dohovory a odporúčania s environmentálnym rozmerom už od začiatku svojej existencie v roku 1919. Uvedené dohovory a odporúčania prijímala a prijíma Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce na svojich zasadnutiach vo Washingtone a v Ženeve. Prehľad týchto dohovorov a odporúčaní je impozantný. Ich podrobná analýza presahuje rámce tohto príspevku. V kontexte rozvoja environmentálnych aktivít MOP však osobitne potrebné zvyrazniť prijatie Dohovoru o bezpečnom a zdravom pracovnom prostredí, č. 191 (2023). Tento dohovor vnáša environmentálny rozmer do niektorých ďalších dohovorov a odporúčaní v kontexte procesu implementácie práva na bezpečné a zdravé pracovné prostredie.

Z pohľadu praxe štátov je tiež možné venovať pozornosť i aplikácii zásady trvalo udržateľného rozvoja v praxi s pracovnoprávnymi dôsledkami. Ak budeme analyzovať SDGs Agendy 2030 jeden po druhom nie je isté, či sú všetky reálne na implementáciu do praxe. Niektoré z vlád určitých štátov navyše robia veľmi problematické rozhodnutia s cieľom naplniť niektoré z týchto cieľov, s dopadom na pracovnoprávnu sféru. Napr. v nadväznosti na SDG 13 vo väzbe na Rámcový dohovor o zmene klímy (1992) a nadväzujúce dohovory, ktorými sa štáty zaviazali znížiť emisie skleníkových plynov, napríklad vlády Holandska, Kanady, USA, Írska, Číny či Južnej Afriky, vyvlastňujú poľnohospodársku pôdu malých farmárov s cieľom znížiť emisie skleníkových plynov vyprodukované chovom dobytky. V Holandsku vláda plánuje vyvlastniť 30 % pôdy malých farmárov, čo viedlo k masívnym protestom a stretom s po-

líciou.⁵⁴ Tento prístup, podľa nášho názoru, nie je spravodlivý, ak neexistujú žiadne obmedzenia aktivít nadnárodných korporácií, ktoré prevádzkujú zaoceánske obchodné lode alebo leteckú dopravu, ktoré produkujú oveľa viac skleníkových plynov. Existencia malých fariem je dôležitá aj z hľadiska uchovania potravín bezpečnosti štátu a z hľadiska zachovania pracovných príležitostí na vidieku. V tomto smere sa aktivity holandskej vlády, ale i iných vlád štátov – podľa nášho názoru – dostávajú do konfliktu z medzinárodno-právnou úpravou v oblasti ľudských práv, ako je právo na majetok či právo na prácu.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. *Convention on Biological Diversity* (1992). Rio de Janeiro, 5 June 1992, 1760 UNTS 79.
2. *Declaration of the United Nations Conference on the Human Environment* (1972). U.N. Doc. A/Conf.48/14/Rev. 1(1973).
3. Dokument „Dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (pracovné normy Medzinárodnej organizácie práce) prehľad podľa tematických okruhov (1919 – 2011). Vecný prehľad s vysvetľovkami“. Dostupný k 30. 6. 2024 na webstránke Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-odporucania-mop.html>
4. *The ILO's Strategic Plan for 2018 – 21*, GB.328/PFA/1.
5. *The ILO's Strategic Plan for 2022 – 25*, GB.340/PFA/1.
6. *The ILO Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention*, 1977 (No. 148).
7. *The ILO Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention*, 2023 (No. 191).
8. JANKUV, J. et al.: *Medzinárodné právo verejné. Druhá časť*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. 463s. ISBN 978-7380-597-5.
9. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva: International Labour Organization, 2015. 23s. ISBN 978-92-2-130628-3.
10. JANKUV, J. Historical development and current form of legal arrangement of the principle of sustainable development in public international law. In: KLUČKA, J., BAKOŠOVÁ, L. (eds.): *Green Ambitions for Sustainable Development: Past, Present and Future*. Praha: Leges, 2022. s. 21 – 25. ISBN 978-80-7502-635-4.
11. MONTESANTO,S,F. et al.: Can the Sustainable Development Goals Green International Organisations? Sustainability Integration in the International Labour Organisation. In: *Journal of Environmental Policy & Planning*. Volume 25, Issue 1, 2023. s.1 – 15. ISSN 1522-7200.
12. OLSEN, L., LA HOVARY, C. *User's manual to the ILO's Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva: International Labour Organization, 2021. 32s. ISBN 978-92-2-0356661.
13. *Report of the Director-General „Work in a changing climate: The Green Initiative.“* Geneva: International Labour Office. 2017. 17s. ISBN 978-92-2-130552-1.

⁵⁴ Bližšie pozri webstránku <https://www.teraz.sk/import/holandsko-vlada-predstavila-plan-na-r/639984-clanok.html> alebo webstránku <https://standard.sk/285894/holandsko-vyvlastnitisice-fariem-pre-dusikove-limity-unie/>

14. *Report of the Director-General (International Labour Conference), 77th session, „Environment and the world of work“*. International Labour Conference, 1990. Geneva: International Labour Organisation, Report I (A).
15. *Report of the Director-General International Labour Conference 105th Session, 2016 Report I (B), The End to Poverty Initiative: The ILO and the 2030 Agenda*.
16. *Report of the Director-General Report I Work in a changing climate: The Green Initiative. International Labour Conference, 106th Session, 2017*. Geneva: International Labour Office, 2017. 17s. ISBN 978-92-2-130552-1
17. *Rio Declaration on Environment and Development* (1992). UN Doc. A/CONF.151/26 (vol. I).
18. TKÁČ, V.: *Medzinárodné pracovné právo a medzinárodné právo sociálneho zabezpečenia a ich realizácia v podmienkach Slovenskej republiky*. 19. 10. 2006. Dostupné k 23. 06. 2024 na webstránke, <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Medzinarodne-pracovne-pravo-a-medzinarodne-pravo-socialneho-zabezpecenia-a-ich-realizacia-v-podmienkach-Slovenskej-republiky.htm>.
19. *United Nations Framework Convention on Climate Change* (1992). New York, 9 May 1992, 1771 UNTS 107.
20. Webstránka *Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky*, <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/ciele-cinnosti-mop.html>. Dostupné k 23. 06. 2024

PONUKOVÁ POVINNOSŤ PRI SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

OFFER OBLIGATION ON TERMINATION OF EMPLOYMENT

Marcel Dolobáč¹

Abstrakt: Autor v príspevku analyzuje jednu z podmienok platnosti skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom z organizačných dôvodov, a to realizáciu ponukovej povinnosti. I keď ide o tradičný inštitút pracovného práva, ktorý má chrániť zamestnancov pred skončením pracovného pomeru, v praxi je stále problematické jeho správne uplatňovanie. Judikatúra je mnohokrát protichodná a nejasná. Zámerom tohto príspevku bolo poukázať zvlášť na tú časť rozhodovacej praxe, ktorá vnáša do praxe otázky a polemizovať s jej závermi.

Kľúčové slová: ponuková povinnosť, skončenie pracovného pomeru, výpoveď, organizačné dôvody.

Abstract: In this paper, the author analyses one of the conditions for the validity of termination of employment by the employer for organizational reasons, namely the implementation of the offer obligation. Although it is a traditional labour law institute, which is supposed to protect employees against termination of employment, its correct application is still problematic in practice. The case law is often contradictory and unclear. The intention of this paper was to highlight in particular that part of the case law which raises questions in practice and to argue with its conclusions.

Keywords: offer obligation, termination of employment, notice, organizational reasons.

„Est naturalis favor pro laborantibus“ (Quintilianus): Pre pracujúcich je priazeň prirodzená. Áno, možno súhlasiť. Priazeň, sympatie a náklonnosť pre pracujúcich je prirodzená. Nuž a táto priazeň sa dá pretaviť rôznymi spôsobmi, zhora legislatívou, rozhodovacou činnosťou orgánov verejnej moci a súdnej moci, napokon až dobrou praxou zamestnávateľa. A nepochybne by pracujúci mali nájsť priazeň aj v akademickom svete. A tu je namieste poďakovať jubilantke, ktorá priazeň pre pracujúcich a pre pracovné právo preukazuje dlhoročným nadšením, nezastupiteľnými dielami a prácou.

Dovolím si byť aj osobný a zdôrazním, že jej dielo a dlhoročná práca je určite pre nás silnou inšpiráciou. A ešte väčšou inšpiráciou a povzbudením sú zakaždým osobné stretnutia, rozhovory a vyslovené postrehy či návrhy ďalšej spolupráce. Každé jedno z nich formuje nielen vedu pracovného práva, ale aj nás osobne.

¹ doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., Právnická fakulta, UPJŠ v Košiciach

Vážená pani profesorka, úprimne Vám a Vaším najbližším prajem pevné zdravie a ešte veľa elánu, chuti a energie pretavovať priazeň pre pracovné právo k Vašmu okoliu.

Úvod

Pre nadobudnutie platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je nevyhnutné naplnenie viacerých formálnych i hmotnoprávných podmienok. Jedným z nástrojov ochrany zamestnanca pred skončením pracovného pomeru z organizačných dôvodov je zavedenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa, ktorý napriek rozhodnutiu skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou zo zákonom predvídaných dôvodov je povinný zamestnancovi ponúknuť inú prácu, ak voľným pracovným miestom disponuje.

Zo zákonného znenia tzv. ponukovej povinnosti nachádzajúceho sa v § 63 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj ako „Zákonník práce“) sa zdá, že ponuková povinnosť je jasná a prehľadná, logická, napokon nie je iba inštitútom slovenského práva. Má aj svoju tradíciu v našom zákonodarstve, v praxi je vžitá. Ponuková povinnosť by tak nemala prinášať akékoľvek diskrepancie.

Opak je však pravdou. U zamestnávateľov pravidelne dochádza k nesprávnemu alebo neúplnému výkladu § 63 ods. 2 Zákonníka práce, na základe ktorého dochádza k chybnjej aplikácii ponukovej povinnosti s (možným) následkom neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Ponuková povinnosť je zákonom koncipovaná stručne a všeobecne. Strohú právnu úpravu však dopĺňa bohatá judikatúra, ktorá je však v mnohom rozporná. Ambíciou tohto článku je poukázať na problémové rozhodnutia najvyšších súdnych autorít, zaoberať sa otázkami, ktoré vyvstávajú a poskytnúť vlastný pohľad na ich závery.

1. Ponuková povinnosť – výpoveď a dohoda

Ponuka vhodnej práce (v praxi označovaná ako ponuková povinnosť) je právne relevantnou hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorej nesplnenie má, resp. môže mať za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Ponuka vhodnej práce nie je nevyhnutnou hmotnoprávnou podmienkou vo všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zákonník práce zavádza túto povinnosť

zamestnávateľa výlučne pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou, pričom zákonodarca zvolil postup negatívneho výpočtu, keď vymenúva výpovedné dôvody, pri ktorých nie je potrebné realizovať ponukovú povinnosť. Ak tento negatívny výpočet otočíme, vyplýva z toho, že zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu, ak s ním končí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) (okrem skončenia dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby), písm. c), písm. d) bod 1, 2 a 3 ZP. ZP súčasne uvádza, že zamestnávateľ nie je povinný realizovať ponukovú povinnosť, ak ide o výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. f) ZP. Ide o výpovedný dôvod, ktorý zamestnávateľ môže uplatniť, ak zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok. Účinnosť tohto ustanovenia však bola pozastavená uznesením ÚS SR, sp. zn. PL. ÚS 12/2021.

Ponuková povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje len na výpoveď zo strany zamestnávateľa. V rozhodovacej praxi sa však možno stretnúť s ojedinelým rozhodnutím NS SR, podľa ktorého pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru bolo povinnosťou zamestnávateľa informovať zamestnanca o existencii iného pracovného miesta, teda mu ho ponúknuť². Zastávame však názor, že pre uvedenú domnienku za súčasného stavu *de lege lata* nie je priestor a nie je možné ju vyvodiť zo žiadnych ustanovení zákona, ani za použitia analógie. Výpoveď a dohoda o skončení pracovného pomeru predstavujú samostatné spôsoby skončenia pracovného pomeru, pričom § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje ponukovú povinnosť zamestnávateľa, sa vzťahuje na výpoveď. Nič na tom nemení ani okolnosť, že Zákonník práce na účely povinnosti uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru v dohode odkazuje na právnu úpravu výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f) Zákonníka práce. Uznesenie NS SR, sp. zn. 1 Cdo 123/2011, zamestnávateľovi ukladá ponukovú povinnosť nad rámec zákona a z tohto dôvodu ide o rozhodnutie *contra legem*.³

2. Vhodné pracovné miesto

Vhodné pracovné miesto je také, ktoré zodpovedá zdravotnému stavu zamestnanca a jeho kvalifikácii. Práca zodpovedajúca zdravotnému stavu je aj taká, ktorú môže zamestnanec vykonávať podľa pracovného posudku aj s obmedzeniami a miesto zodpovedajúce kvalifikácii je také, na ktoré sa nevy-

² Uznesenie NS SR, sp. zn. 1 Cdo 123/2011.

³ Porov. rozsudok OS Prešov, sp. zn. 9 Cpr 10/2014.

žaduje žiadna kvalifikácia alebo kvalifikácia, ktorou zamestnanec disponuje alebo môže disponovať, ak sa podrobí predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

ZP stanovuje podmienku ponúknuť inú vhodnú prácu v mieste výkonu práce.⁴ Ak má zamestnanec dohodnutých v pracovnej zmluve niekoľko miest výkonu práce, zamestnávateľ pri realizácii ponukovej povinnosti musí rešpektovať všetky dohodnuté pracovné miesta, nielen hlavné pracovné miesto. V kolektívnych zmluvách sa v praxi často rozširuje ponuková povinnosť aj na pracovné miesta mimo dohodnutého miesta výkonu práce. V takom prípade musí zamestnávateľ rešpektovať širšie dohodnutú ponukovú povinnosť podľa kolektívnej zmluvy pod hrozbou neplatného skončenia pracovného pomeru. Je pravdou, že v rámci kolektívneho vyjednávania nemožno rozširovať a ani zužovať výpovedné dôvody, pretože ide o kogentné normy, avšak rozširovanie ponukovej povinnosti ako hmotnoprávnej podmienky výpovede vylúčené nie je. Pri tomto závere sa odvolávame na znenie § 63 ods. 3 ZP, ktorý výslovne umožňuje dohodnúť podmienky realizácie ponukovej povinnosti v kolektívnej zmluve. Nepredpokladáme, že dohoda v kolektívnej zmluve, ktorá rozširuje realizáciu ponukovej povinnosti na základe splnomocňujúceho zákonného ustanovenia, by podľa vôle zákonodarcu mala byť len proklamačná.

Naproti týmto úvahám stoja závery NS ČR,⁵ podľa ktorých pre účastníkov pracovného pomeru vyplýva nemožnosť (nedovolenosť) takých dojednaní, ktorými sa menia, obmedzujú alebo rozširujú predpoklady na rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom. Takou neprípustnou dohodou je aj dohoda účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ktorou sa rozširujú predpoklady pre výpoveď z pracovného pomeru danú zamestnávateľom tak, že použitie (všetkých alebo niektorých) výpovedných dôvodov viaže na splnenie ďalších (zákonom inak nestanovených) podmienok na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa vrátane ponukovej povinnosti. Napriek označenému rozhodnutiu zotrvávame na vyššie uvedenom stanovisku, a to aj z toho dôvodu, že právna úprava Zákonníka práce v ČR je v otázke skončenia pracovného pomeru a ponukovej povinnosti zásadne odlišná. Predmetné rozhodnutie NS ČR nemožno na právny stav v SR aplikovať.

Podľa judikatúry ÚS SR sa inou vhodnou prácou rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca, teda práca, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať.⁶ V tejto súvislosti podotýkame, že k podmienke „schopnosti“, ktorú vyslovil ÚS SR, treba byť z dôvo-

⁴ porovnaj R 18/2018

⁵ sp. zn. 21Cdo 3516/2018

⁶ sp. zn. I. ÚS 293/08

du opatrnosti zdržanlivý. Zamestnávateľ nemôže odmietnuť ponúknuť inú prácu zamestnancovi, ktorá zodpovedá jeho zdravotnému stavu a kvalifikácii, len preto, že podľa zamestnávateľa zamestnanec nemá reálne „schopnosti“ ju správne vykonávať. Realizácia ponukovej povinnosti je postavená na iných podmienkach ako výber nového zamestnanca. Pri výbere nového zamestnanca si zamestnávateľ vyberá toho, kto podľa neho je na výkon práce v obsadzovanej pracovnej pozícii najschopnejší, pri realizácii ponukovej povinnosti ponúka každé voľné pracovné miesto, ktoré zamestnanec môže podľa kvalifikácie a zdravotného stavu obsadiť.

Voľným pracovným miestom, ktoré je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi pred daním výpovede, nie je miesto uvoľnené iba dočasne, napr. počas pracovného voľna poskytnutého inému zamestnancovi z dôvodu jeho dôležitej prekážky v práci (kde spadá aj materská dovolenka, otcovská dovolenka alebo rodičovská dovolenka).⁷

Súčasne platí, že ak určité pracovné miesto ku dňu dania výpovede zamestnancovi nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať aj v prípade, že zamestnávateľ – už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne v akceptačnom liste – potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer, obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto. Tzv. akceptačný list iba deklaruje zámer (úmysel) potenciálneho zamestnávateľa – existujúci ku dňu vyhotovenia akceptačného listu – založiť v budúcnosti pracovný pomer s potenciálnym zamestnancom; akceptačný list nie je ešte pracovnou zmluvou. Z uvedeného je zrejmé, že na základe akceptačného listu nie je možné obsadiť pracovné miesto, pretože pracovné miesto je obsadené až na základe pracovnej zmluvy, v opačnom prípade sa považuje pracovné miesto za voľné.⁸

V praxi býva sporné, akú dlhú lehotu má zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi na vyjadrenie sa, či akceptuje ponuku voľného pracovného miesta. K danej otázke napokon zaujal stanovisko NS SR, ktorý uviedol, že neposkytnutie lehoty na vyjadrenie, hoc aj „aspoň jeden deň“, nemožno vnímať ako zneužitie práva. Podľa NS SR pre platnosť ponuky inej práce je de lege lata významné (iba) to, či ponuka predchádzala výpovedi. Iné nie je možné vyvodiť z gramatického (jazykového) ani teleologického (účelového) výkladu daného zákonného ustanovenia, a v prípade nestanovenia lehoty na prijatie ponuky „aspoň na jeden deň“, nemôže ísť ani o rozpor s dobrými mravmi.⁹

⁷ porovnaj R 28/1995, NS SR, sp. zn. 4 Cdo 12/94

⁸ NS SR, sp. zn. Cdo 211/2016

⁹ Bližšie pozri rozhodnutie NS SR, sp. zn. 7Cdo /223/2020

3. Nedostatok voľných pracovných miest

Pokiaľ má voľné len jedno pracovné miesto, nemá oprávnenie vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne, ale je ho povinný ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom. K zmene pracovnej zmluvy v zmysle § 54 ZP dôjde v prípade toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý.¹⁰

Ponuková povinnosť zamestnávateľa platí rovnako aj v prípade, ak v rámci organizačnej zmeny sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci. Zamestnávateľ má voči každému z nich osobitne ponukovú povinnosť, pričom aj v tomto prípade jediným rozhodujúcim kritériom je skutočnosť, či v čase dania výpovede zamestnávateľ má z dispozície voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Aj v prípade, že zamestnávateľ má len jedno voľné a pre zamestnancov vhodné pracovné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom. Podľa (časti) rozhodovacej činnosti neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne. Je potom na každom z nich, ako sa rozhodne, pričom ku zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce dôjde u toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý. U tohoto zamestnanca odpadá potreba rozviazania pracovného pomeru. U ostatných zamestnancov – či už tých, ktorí ponuku odmietli, alebo tých, ktorí síce ponuku prijali, no neskôr – je potom dovŕšená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 ZP.¹¹

Ústavný súd dodáva, že i keď o nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ, je povinný dbať o to, aby všetkým dotknutým zamestnancom, nachádzajúcim sa v rovnakej situácii, vytvoril rovnaké podmienky pre prijatie ich osobného rozhodnutia a aby im dal rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať, alebo neprijať, prípadne sa rozhodnúť inak. Zamestnávateľ, teda aj v čase pred výberom konkrétneho nadbytočného zamestnanca, musí konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nesmie v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovať. Tým, samozrejme, nie je v ničom popreté ani obmedzené jeho finálne oprávnenie rozhodnúť o výbere toho zamestnanca, ktorý je preňho nadbytočný.¹² Žiada sa dodať, že ÚS SR preskúmaval povinnosť zamestnávateľa realizovať ponukovú povinnosť aj voči zamestnancom, ktorí sú na prekážkach v práci z dôvodu práceneschopnosti.

¹⁰ R 45/2012

¹¹ citované z NS SR, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010, porovnaj NS SR, sp. zn. 2 Cdo 109/2004

¹² I. ÚS 443/2019

Podmienka, že zamestnávateľ má povinnosť ponúknuť jedno pracovné miesto každému zamestnancovi, znie správne, nediskriminačne a logicky. V praxi však NS SR pri opätovnom vyslovovaní tejto povinnosti nedocenil skutočnosť, že akákoľvek snaha o reálne splnenie tejto podmienky naráža na prekážky, v dôsledku ktorých bude takmer nemožné v jednom momente ponúknuť jedno pracovné miesto všetkým zamestnancom, ktorých sa dotýka organizačná zmena a stávajú sa nadbytočnými. Na tento problém poukazuje aj spisba, ktorá zdôrazňuje, že nedostatok právnej úpravy ide na ťarchu zamestnávateľa.¹³

Predstavme si, že zamestnávateľ rozošle v jednom momente mail všetkým nadbytočným zamestnancom s jednou ponukou voľného pracovného miesta, i tak stále budú znevýhodnení tí zamestnanci, ktorí sa objektívne k informácii o voľnom pracovnom mieste dostanú neskôr (napríklad pre výkon práce v pracovnej zmene, pre prekážku v práci, pre čerpanie dovolenky). Skúsme ilustrovať inú možnosť. Ak si zamestnávateľ zavolá na osobný pohovor všetkých zamestnancov, ktorí sú nadbytoční a oznámi sa im jedno voľné pracovné miesto, bude mať prednosť ten, kto prvý zakričí, že má oň záujem. Takýto absurdný spôsob realizácie ponukovej povinnosti voľného pracovného miesta je nedôstojný a minimálne rozporný s morálkou. Ak zamestnávateľ bude volať dotknutých zamestnancov po jednom, dosiahne sa tým zvýhodnenie zamestnancov, ktorí komunikovali so zamestnávateľom ako prví. Z dôvodu takýchto reálnych prekážok, na ktoré judikatúra pri vyslovovaní vyššie uvedených povinností nemyslela, do úvahy prichádza aj možnosť žrebu ako výberu zamestnancov, ktorým sa bude ponúkať voľné pracovné miesto ako prvým. Na prvý pohľad to znie nespravodlivo a nezmyselne, no je ťažké nájsť kľúč, ako postupovať, ak zamestnávateľ má jedno voľné pracovné miesto a niekoľko nadbytočných zamestnancov.

Vyslovujeme preto presvedčenie, že zamestnávateľ môže určiť nediskriminačné poradie (napr. podľa dĺžky trvania pracovného pomeru, t. j. lojálnosti k zamestnávateľovi) a ponúkať voľné pracovné miesto postupne organizačnou zmenou dotknutým zamestnancom. Ak niektorý zamestnanec odmietne výkon práce na voľnom pracovnom mieste, toto pracovné miesto sa ponúkne ďalšiemu zamestnancovi v poradí. Ak voľné pracovné miesto zamestnanec prijme, voľné pracovné miesto zaniká.

Časť odbornej spisby ide ešte ďalej a uvádza, že môže nastať situácia, keď výkon práce prepúšťaného zamestnanca nebol pre zamestnávateľa významným prínosom, zamestnávateľ nemá záujem po realizácii organizačnej zme-

¹³ Pozri BARANCOVÁ, H. Zákoník práce : komentár. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 669.

ny, aby zamestnanec naďalej u neho pracoval. Je teda otázne, či je správne nútiť zamestnávateľa zamestnávať takéhoto zamestnanca. S touto úvahou vyslovujeme v zásade súhlas, pričom zdôrazňujeme, že takýto názor má svoje rácie najmä v prípade, ak zamestnanec musí prejsť zaškolením, resp. ak s výkonom práce na voľnom pracovnom mieste nemá žiadne skúsenosti, hoc spĺňa kvalifikačné požiadavky.¹⁴

Za pravdu týmto úvahám dáva aj časť rozhodovacej praxe. Tá zdôrazňuje, že zamestnávateľ spravidla pristupuje k výpovedi s určitým časovým odstupom od rozhodnutia o organizačnej zmene. V tejto situácii je na zamestnávateľovi, ktorému z nadbytočných zamestnancov ponúkne voľné pracovné miesto ako prvému. Ak zamestnanec ponuku prijme skôr, než zamestnávateľ dá ostatným nadbytočným zamestnancom výpoveď, povinnosť ponuky tohto pracovného miesta ostatným nadbytočným zamestnancom už do úvahy neprichádza. Okamihom prijatia ponuky totiž dochádza k zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce a toto pracovné miesto týmto okamihom prestáva byť voľným.¹⁵ NS SR v inom rozhodnutí¹⁶ judikoval, že je vecou zamestnávateľa, ktorému z nadbytočných zamestnancov ponúkne voľné pracovné miesto ako prvému. Ak zamestnanec ponuku prijme predtým, než zamestnávateľ dá ostatným nadbytočným zamestnancom výpoveď, povinnosť ponuky tohto pracovného miesta ostatným nadbytočným zamestnancom už do úvahy neprichádza. V zmysle ustálenej rozhodovacej praxe je v obdobných prípadoch povinnosťou zamestnanca označiť konkrétne pracovné miesta, ktoré mu zamestnávateľ mal ponúknuť v rámci plnenia ponukovej povinnosti, pričom zamestnávateľ následne znáša dôkazné bremeno v tom zmysle, že musí preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesta neboli v čase dania výpovede voľné.¹⁷

Z uvedeného môžeme vyvodiť záver, že zamestnávateľ je v čase medzi prijatím organizačnej zmeny a výpoveďou jednotlivým zamestnancom (pokiaľ k tomu nedôjde v jednom okamihu) oprávnený vybrať si, komu z viacerých organizačnou zmenou dotknutých zamestnancov ponúkne vhodné voľné pracovné miesto ako prvému za podmienky, že tento výber bude z nediskriminačných dôvodov a žiaden zamestnanec nebude diskriminovaný v porovnaní so zamestnancom, ktorému bolo voľné miesto ponúknuté ako prvému.

¹⁴ OLŠOVSKÁ, A. – BARANCOVÁ, H. (eds.): Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 97, 98.

¹⁵ NS SR, sp. zn. 3Cdo/169/2019

¹⁶ sp. zn. 8 Cdo 52/2016

¹⁷ Porovnaj NS SR, sp. zn. 6 Cdo 138/2012 a sp. zn. 4 Cdo 79/1996, citované podľa NS SR, sp. zn. 3Cdo/169/2019).

4. Formálna stránka naplnenia ponukovej povinnosti

Podmienky formálnej stránky ponuky vhodného pracovného miesta v Zákonníku práce absentujú. Zákonník práce nepredpisuje pre ponuku vhodného pracovného miesta písomnú formu, z jeho znenia však môžeme vyvodiť postupnosť úkonov smerujúcich ku skončeniu alebo zmene pracovného pomeru a analýzou jednotlivých právnych viet vyvodiť jednotlivé podmienky na formu ponuky a prípadne jej prijatia/neprijatia.

V súdnej praxi dochádza k analýze realizácie ponukovej povinnosti ako aktívnej alebo pasívnej činnosti. Inak povedané, na pôde súdnych autorít sa ocitla otázka, či realizácia ponukovej povinnosti môže byť splnená aj zaslaním všeobecnej informácie o voľnej pracovnej pozícii, alebo k jej naplneniu dôjde výlučne konaním oprávnenej osoby zamestnávateľa smerujúcim voči zamestnancovi, s ktorým má byť pracovný pomer skončený výpoveďou a v nadväznosti na túto výpoveď. Krajský súd v Bratislave vo veci 10CoPr/7/2022 uvádza, že v súvislosti so zaslaním ponuky voľného pracovného miesta je zamestnávateľ povinný zdôrazniť, že ide o ponuku pred daním výpovede. E-mail zasielaný všetkým zamestnancom, predmetom ktorého je oznámenie o existencii voľného pracovného miesta podľa názoru Krajského súdu v Bratislave nie je možné považovať za splnenie ponukovej povinnosti. Povinnosť zamestnávateľa upozorniť zamestnanca, že ponuka inej vhodnej práce súvisí s výpoveďou z dikcie § 63 ods. 2 Zákonníka práce nevyplýva. Požiadavka Krajského súdu v Bratislave však dáva zmysel najmä z dôvodu zachovania účelu ponukovej povinnosti. Zamestnancova motivácia – prijať alebo odmietnuť voľné pracovné miesto – je odlišná v prípade, keď o možnom skončení pracovného pomeru vedomosť nemá, ako keď už disponuje informáciou o rozhodnutí napr. o jeho nadbytočnosti.

Záver

Uvedený príspevok, ktorým sme sa snažili poukázať na najrozpornejšiu judikatúru vo vzťahu k realizácii ponukovej povinnosti, je skôr výsekom problematických oblastí, než precíznym zoznamom celej relevantnej rozhodovacej činnosti. Úplný zoznam judikatúry nie je ani možné a napokon ani účelné zahrnúť do jediného príspevku.

Záverom možno dodať všeobecné postrehy k rozhodovacej činnosti. Súhlasíme, že pracovnoprávne zákonodarstvo sa vyznačuje prozamestnaneckou orientáciou, účelom je chrániť pracovnoprávne vzťahy aj prostredníctvom zvýšenej ochrany zamestnanca ako slabšej strany. Súčasne je v poriadku, keď

uvedené vníma aj judikatúra a zákon vykladá v záujme rozumného usporiadania vzťahov s ohľadom na špecifiká pracovného práva.

Zároveň si však dovoľíme kriticky dodať, že nie je úlohou judikatúry (a platí to aj pre súdne authority) vytvárať nové právo alebo rozširovať zákonný text. K takémuto prípadu došlo z nášho pohľadu v prípade rozšírenej ponukovej povinnosti pre dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce. Samozrejme, to neznamená, že dohoda o skončení pracovného pomeru nemôže byť súdnym rozhodnutím vyslovená za neplatnú z iných dôvodov, napríklad aj diskriminačných, ktorým sa obchádza zákon a porušujú dobré mravy, je však zjednodušovaním, ak sa súdna ochrana zamestnancovi poskytuje cez formálne požiadavky, ktoré nemajú oporu v zákone. Súdna prax mnohokrát pri neplatnom skončení pracovného pomeru neskúma dôrazne namietanú diskrimináciu, pričom výpoveď – ako jednostranný právny úkon – musí byť v súlade s antidiskriminačnou literatúrou a aj s dobrými mravmi, inak je neplatný.¹⁸

Obdobne kriticky hľadáme aj na nejednotnosť súdov v rozhodovacej praxi pre prípad, že zamestnávateľ disponuje menším počtom voľných pracovných miest než je počet nadbytočných zamestnancov. Práve nejasnosť, resp. nedôslednosť právnej úpravy vedie zamestnávateľov často k fiktívnemu zníženiu počtu voľných pracovných miest, prípadne k inému konaniu, ktorým by sledovali prísne formálne požiadavky kladené judikatúrou. A tak, takáto prísna formálnosť môže tak byť napokon na ujmu nielen zamestnávateľa, ale aj samotných zamestnancov.

¹⁸ BARANCOVÁ, H. IN: OLŠOVSKÁ, A. – BARANCOVÁ, H. (eds.): Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 21.

O SMERNICI EÚ Č. 2023/970 O TRANSPARENTNOSTI ODMEŇOVANIA A MECHANIZMOV PRESADZOVANIA AKO AJ O MOŽNOSTIACH JEJ IMPLEMENTÁCIE

ABOUT THE EU DIRECTIVE NO. 2023/970 ON THE TRANSPARENCY OF REMUNERATION AND ENFORCEMENT MECHANISMS AS WELL AS ON THE POSSIBILITIES OF ITS IMPLEMENTATION

Viktor Križan¹

Abstrakt: Smernica 2023/970 o transparentnosti odmeňovania predstavuje významný krok Európskej únie smerom k rovnosti v odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu. Zamiera sa na riešenie pretrvávajúcich rodových rozdielov v odmeňovaní, zavádza povinnosť zamestnávateľov podávať správy o rodových rozdieloch a posilňuje právne nástroje na boj proti diskriminácii. Implementácia smernice v Slovenskej republike si vyžiada úpravy viacerých právnych predpisov a prináša administratívne a finančné nároky najmä pre väčších zamestnávateľov. Úspešná implementácia smernice môže naopak prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok a rovnakému odmeňovaniu, čo podporí sociálny a ekonomický rozvoj.

Kľúčové slová: rovnaké odmeňovanie, rodové rozdiely, diskriminácia, transparentné pracovné podmienky, odmena, transparentnosť, transpozícia.

Abstract: Directive 2023/970 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, represents an important step of the European Union towards equal pay for men and women for equal work. It aims to address the persistent gender pay gap, introduce gender gap reporting obligations for employers and strengthen legal tools to combat discrimination. Implementing this directive in the Slovak Republic will require amendments to several legal regulations and bring administrative and financial demands, especially for large companies. Successful implementation can improve working conditions and equal pay, supporting social and economic development.

Keywords: equal pay, gender differences, discrimination, transparent working conditions, remuneration, transparency, transposition.

¹ doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.; Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika, <https://orcid.org/0000-0003-3184-4647>, ResearcherID: N-2209-2015

Úvod

Rovnaké odmeňovanie predstavuje koncept, na základe ktorého by všetci zamestnanci² mali dostávať rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Tento princíp vychádza z predpokladu, že hodnota práce by mala byť meraná objektívnymi kritériami, ako sú zručnosti, zodpovednosť, úsilie a pracovné podmienky, a nie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, či majetku.

Rovnaké odmeňovanie je kľúčovým princípom sociálnej spravodlivosti a rovnosti príležitostí, neoddeliteľne spojeným s bojom proti diskriminácii a s ochranou práv všetkých zamestnancov. Zabezpečenie rovnakého odmeňovania má zásadný význam nielen pre jednotlivcov, ale aj pre spoločnosť ako celok.

Rodové rozdiely v odmeňovaní majú svoj ekonomický dopad. Zabezpečenie rovnakého odmeňovania prispieva k efektívnejšiemu využívaniu schopností a talentov zamestnancov, čím sa zvyšuje produktivita a konkurencieschopnosť. Zvýšenie kúpnej sily žien má pozitívny dopad na celú ekonomiku, keďže väčší príjem vedie k vyššej spotrebe a ekonomickému rastu. Navyše, rovnaké odmeňovanie pomáha znižovať riziko chudoby, najmä u žien, ktoré často nesú zodpovednosť za starostlivosť o rodinu. Spoločenské dôsledky rovnakého odmeňovania sú taktiež značné – podporuje rovnosť a inklúziu, čo prispieva k stabilnejšej a spravodlivejšej spoločnosti. Znižovanie rodových rozdielov v odmeňovaní je kľúčové pre dosiahnutie rovnosti pohlaví a podporu sociálnej súdržnosti.

Právo na rovnaké odmeňovanie je zakotvené v medzinárodných dohovoroch, európskej legislatíve a vnútroštátnych právnych predpisoch. Medzi

² Európska únia vo svojich dokumentoch používa v prevažnej väčšine prípadov výraz „pracovník“. To je aj prípad smernice 2023/970. Naproti tomu, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) používa výraz „zamestnanec“ a nepoužíva výraz „pracovník“. Výraz zamestnanec je právnym výrazom označujúcim osobu, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Výraz „pracovník“ je širším výrazom, ktorý sa môže aplikovať na akúkoľvek osobu vykonávajúcu prácu, bez ohľadu na to, či je alebo nie je zamestnancom. Vzhľadom na to, že vzťahy, ktoré sú predmetom nášho záujmu sú pracovnoprávnymi vzťahmi budeme, s prihliadnutím aj na jednotnosť terminológie a jej súlad so slovenským právnym poriadkom, používať v našom výklade výraz „zamestnanec“.

klúčové dokumenty patria Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 100 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z roku 1951,³ Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva z roku 1957, ktorá prvýkrát zaviedla zásadu rovnakého odmeňovania v EÚ, a Smernica 2006/54/ES o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania.

Najnovším právnym predpisom je Smernica 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 presadzovania⁴ (ďalej len „smernica 2023/970“), a ktorá reflektuje pokračujúce úsilie o naplnenie týchto záväzkov a posilnenie právneho rámca na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania na pracovisku.

Historický a legislatívny kontext

Rovnosť žien a mužov je jednou zo základných hodnôt ako aj cieľov EÚ,⁵ jedným zo základných práv EÚ, pričom „musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania“⁶ ako aj jedným zo základných sociálnych práv EÚ. Zároveň akákoľvek diskriminácia, najmä z dôvodu pohlavia je zakázaná.⁷ Historický vývoj legislatívy o rovnakom odmeňovaní v EÚ siaha od jej počiatkov v 50. rokoch 20. storočia a zahŕňa viaceré dôležité legislatívne kroky a smernice, ktoré boli navrhnuté s cieľom bojovať proti diskriminácii na základe pohlavia v oblasti odmeňovania.

Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva z roku 1957 obsahovala zásadu rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu, ustanovenú v článku 119 (dnes článok 157 ZFEÚ), a členské štáty EHS sa zaviazali zabezpečiť jej uplatňovanie.

V roku 1975 bola ako prvá konkrétna legislatívna iniciatíva v oblasti rovnakého odmeňovania v EHS prijatá Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy⁸. Táto smernica ukladala

³ Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 450/1990 Zb., 35. bod oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.

⁴ Ú. v. EÚ L 132, 17. 5. 2023, s. 21 – 44

⁵ Porov. čl. 2 a čl. 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ a čl. 8 Zmluvy o fungovaní EÚ

⁶ čl. 23 Charty základných práv EÚ

⁷ čl. 21 Charty základných práv EÚ

⁸ Ú. v. ES L 45, 19. 2. 1975, s. 19 – 20

povinnosť členským štátom zabezpečiť praktické uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania. O rok neskôr nasledovala Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky,⁹ ktorá rozšírila zásadu rovnakého zaobchádzania aj na prístup k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu a pracovným podmienkam. Táto smernica výrazne posilnila práva žien v pracovnom prostredí a zaviedla ochranné mechanizmy na boj proti diskriminácii.

V roku 2002 bola prijatá Smernica 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky,¹⁰ ktorá revidovala predchádzajúcu smernicu 76/207/EHS a rozšírila ochranu pred diskrimináciou na základe pohlavia. Revízia tiež zlepšila mechanizmy na dosahovanie rovnosti v pracovnom prostredí.

Napokon, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania,¹¹ združila predchádzajúce právne akty do jedného legislatívneho dokumentu o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania. Táto smernica posilnila mechanizmy na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a odstránenie diskriminácie v pracovnom prostredí.

V roku 2019 bola prijatá Smernica 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,¹² ktorá sa zameriava na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, čím nepriamo ovplyvňuje rovnosť v odmeňovaní prostredníctvom zabezpečenia rovnakých podmienok pre rodičov oboch pohlaví.

Vývoj legislatívy o rovnakom odmeňovaní v EÚ jasne ukazuje postupné posilňovanie právneho rámca na podporu rovnosti mužov a žien v pracovnom živote. Tieto legislatívne opatrenia síce boli kľúčové v boji proti diskriminácii na základe pohlavia a v zabezpečovaní spravodlivých pracovných podmienok pre všetkých zamestnancov v EÚ, no aj napriek dlhoročnému úsiliu zostávajú v odmeňovaní medzi mužmi a ženami významné rozdiely. Preto sa

⁹ Ú. V. ES L 39, 14. 2. 1976, s. 40 – 42

¹⁰ Ú. v. ES L 269, 5. 10. 2002, s. 15 – 20

¹¹ Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006, s. 23 – 36

¹² Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019, s. 79 – 93

prijatie smernice 2023/970 odôvodňuje niekoľkými kľúčovými faktormi, ktoré reflektujú aktuálne problémy a výzvy v oblasti rovnakého odmeňovania v Európskej únii (EÚ).

Prvým dôvodom je pretrvávajúci rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. Napriek spomenutému úsiliu EÚ a členských štátov o zmiernenie rozdielov, štatistiky ukazujú, že ženy v priemere zarábajú menej ako muži za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Rodový rozdiel v odmeňovaní v roku 2022 približne 12,7 % a na Slovensku dosahoval tzv. „gender pay gap“ dokonca až 17,7 %.¹³ Ženy tiež často pracujú na čiastočný úväzok a sú koncentrované v slabšie platených odvetviach, čo tiež prispieva k týmto nerovnostiam.

Druhým dôvodom je nedostatočná transparentnosť v odmeňovaní. Zamestnanci často nemajú prístup k informáciám o tom, ako sú ich odmeny určované v porovnaní s kolegami, čo sťažuje identifikáciu a následné riešenie diskriminačných praktík. Keďže doterajšie právne predpisy nedostatočne riešia otázky transparentnosti, vyvstala potreba zaviesť konkrétne mechanizmy na zabezpečenie spravodlivého odmeňovania.

Tretím dôvodom je slabé presadzovanie existujúcich právnych predpisov. Existujúce právne predpisy o rovnakom odmeňovaní nie sú dostatočne presadzované, a sankcie za ich porušenie boli často nedostatočné. Obete diskriminácie sa tiež často stretávali s ťažkosťami pri získavaní potrebných dôkazov a efektívnom presadzovaní svojich práv.

Štvrtým dôvodom je potreba harmonizácie v rámci EÚ, keďže existovali výrazné rozdiely v prístupe k rovnakému odmeňovaniu medzi členskými štátmi, čo viedlo k nerovnomernému uplatňovaniu zásady rovnakého odmeňovania. Zavedenie jednotného rámca smeruje k zabezpečeniu konzistentného a efektívneho uplatňovania týchto pravidiel v celej EÚ.

Ďalším dôvodom je podpora rovnosti a spravodlivosti na trhu práce. Rovnaké odmeňovanie prispieva k lepšiemu využívaniu ľudských zdrojov, zvyšuje produktivitu a konkurencieschopnosť, a zároveň zabezpečuje základnú spravodlivosť a rovnosť príležitostí pre všetkých zamestnancov.

Nakoniec, prijatie smernice 2023/970 odráža záväzky EÚ voči medzinárodným normám a dohovorom, ako je napríklad vyššie uvedený Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 100 o rovnakom odmeňovaní. Napokon, implementácia prísnych pravidiel o rovnakom odmeňovaní má zvýšiť globálnu reputáciu EÚ ako lídra v oblasti ľudských práv a rodovej rovnosti.

¹³ EURÓPSKA KOMISIA: Gender pay gap statistics. Eurostat, 6. marec 2023 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Predstavenie smernice 2023/970

V úvode smernice 2023/970 sa v súlade s judikatúrou Súdneho dvora EÚ vysvetľujú kľúčové pojmy, ktorých nejednotné uplatňovanie sa považuje za prekážku pri presadzovaní práva na rovnakú odmenu. Smernica sa má uplatňovať na všetkých zamestnancov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora EÚ, v ktorej sa stanovujú kritériá na určenie postavenia zamestnanca.¹⁴ Podľa týchto kritérií sa za zamestnanca môžu za určitých podmienok považovať aj kategórie ako zamestnanci v domácnosti, zamestnanci pracujúci na zavolanie, zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, zamestnanci pracujúci za poukážky, pracovníci platforiem, stážisti a učni. Pri určovaní, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako strany tento vzťah opisujú. Pojem „odmena“ zahŕňa plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré zamestnanec priamo či nepriamo (doplnkové alebo pohyblivé zložky) dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním. Patria sem aj ďalšie benefity, ako sú prémie, náhrada za nadčasy, cestovné výhody (vrátane vozidiel poskytnutých zamestnávateľom a cestovných kariet), príspevok na bývanie, náhrada za účasť na odbornej príprave, platby v prípade prepúšťania, zákonné nemocenské dávky, náhrada vyžadovaná v zmysle zákona a dôchodkové poistenie zamestnancov.

Smernica 2023/970 vo svojom článku 3 zavádza v oblasti odmeňovania na úrovni EÚ nový koncept tzv. prierezovej diskriminácie, ktorú definuje ako diskrimináciu založenú na kombinácii pohlavia a akéhokoľvek ďalšieho dôvodu alebo dôvodov diskriminácie, v súvislosti s ktorými sa stanovuje ochrana v smernici 2000/43/ES alebo v smernici 2000/78/ES (t. j. z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie). S týmto konceptom síce priamo nesúvisia žiadne ďalšie ustanovenia smernice, avšak cieľom zahrnutia prihliadania na možnosť pretínania sa diskriminácie z dôvodu pohlavia a ďal-

¹⁴ Napr. rozsudok C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; rozsudok C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre a i, ECLI:EU:C:2010:612; rozsudok C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; rozsudok C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; rozsudok C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; alebo rozsudok C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

šieho dôvodu alebo dôvodov sa má zabezpečiť, že súdy alebo iné príslušné orgány budú náležite zohľadňovať všetky znevýhodňujúce situácie vyplývajúce z prierezovej diskriminácie predovšetkým na hmotnoprávne a procesnoprávne účely vrátane uznania existencie diskriminácie, rozhodnutia o vhodnej porovnávačej osobe, posúdenia primeranosti a (v náležitých prípadoch) určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených sankcií.

Smernica 2023/970 ukladá členským štátom EÚ povinnosť zabezpečiť, aby zamestnávateľa mali také štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečujú rovnakú odmenu pre ženy aj mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na tento účel sa majú na vnútroštátnej úrovni zaviesť nástroje alebo metodiky na porovnávanie hodnoty práce, ktoré v súlade s judikatúrou Súdneho dvora majú umožniť porovnávanie na základe objektívnych kritérií ako sú požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a charakter súvisiacich úloh. Uvedené kritériá majú slúžiť ako rámec, pričom rozhodnutie, aká váha sa prideli rámcovým kritériám – v závislosti od ich relevantnosti pre výkon špecifických pracovných úloh v danej organizácii ako aj rozhodnutie zohľadniť iné relevantné kritériá nad tento rámec – je ponechaná na zamestnávateľoch. Kľúčovou je však za každých okolností skutočnosť, že tieto kritériá nie sú založené na pohlaví zamestnanca a uplatňujú sa na ženy aj mužov rovnako.

Tieto štruktúry musia umožňovať posúdenie, či sú zamestnankyne a zamestnanci v porovnateľnej situácii podľa hodnoty ich práce, a to na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií dohodnutých so zástupcami zamestnancov. Tieto kritériá nesmú byť priamo ani nepriamo založené na pohlaví a musia zahŕňať zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a prípadne ďalšie relevantné faktory pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu. Ich aplikácia musí byť objektívna a bez akejkoľvek formy diskriminácie z dôvodu pohlavia, vrátane priamej alebo nepriamej diskriminácie. Dôležité pritom je, aby hodnotenie neznižovalo význam mäkkých zručností, ako je napríklad medziľudská komunikácia, empatia alebo trpezlivosť.

Na účely stanovenia toho, či zamestnanci sú v porovnateľnej situácii sa porovnanie nemusí nevyhnutne obmedzovať na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa. Zamestnanci môžu byť v porovnateľnej situácii, keď síce nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, ale napriek tomu ich podmienky odmeňovania možno prisúdiť jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky určuje. Za takýto jednotný zdroj možno považovať kolektívnu zmluvu týkajúcu sa odmeňovania a uplatňovanú vo viacerých spoločnostiach, alebo podmienky zamestnávania stanovené centrálné pre viac ako jeden podnik v rámci holdingovej spoločnosti. Porovnanie sa rovnako neobmedzuje na zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako navrho-

vateľ. V prípade, ak neexistuje skutočný komparátor, zavádza sa možnosť porovnávania s tzv. hypotetickým komparátorom alebo použitia iných dôkazov (štatistických alebo iných dostupných informácií), na základe ktorých možno vysloviť domnienku údajnej diskriminácie.

V prípadoch, keď ženy a muži vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ženy však dostávajú nižšiu odmenu, majú ženy často obmedzené možnosti efektívne sa domôcť nápravy, pretože často ani nevedia o rozdieloch v odmeňovaní voči svojim kolegom mužského pohlavia. Preto sa v druhej kapitole smernice 2023/970 zavádzajú opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania. Pre vyššiu transparentnosť sa od zamestnávateľov požaduje, aby uviedli úroveň alebo rozpätie nástupnej odmeny stanovenej na základe objektívnych a z hľadiska pohlavia neutrálnych kritérií na konkrétnom pracovnom mieste. Tieto informácie možno poskytnúť v oznámení o voľnom pracovnom mieste alebo iným spôsobom pred pracovným pohovorom bez toho, aby o ne uchádzač musel žiadať. Navyše sa zamestnávateľom zakazuje pýtať sa potenciálnych pracovníkov na odmenu, ktorú dostávali v minulosti v rámci predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahov.

Smernica ukladá zamestnávateľom povinnosť poskytnúť zamestnancom, ak o to požiadajú, informácie o ich individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, rozčlenených podľa pohlavia, pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Právo požadovať informácie sa vzťahuje plošne na všetkých zamestnancov, ktorí si ho za účelom zníženia rizika možných odvetných krokov zo strany zamestnávateľa môžu uplatniť aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo prostredníctvom subjektu pre rovnaké zaobchádzanie. Zamestnávateľ má byť povinný každoročne informovať všetkých pracovníkov, že majú právo dostávať tieto informácie, a takisto má byť povinný poskytovať požadované informácie v primeranej lehote a na požiadanie osôb so zdravotným postihnutím vo formátoch prístupných pre tieto osoby. Zakazujú sa tiež tzv. klauzuly o mlčanlivosti, pokiaľ ide o výšku odmeny zamestnanca, na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Zamestnávatelia môžu požadovať, aby sa využitie všetkých takto získaných informácií o odmeňovaní, obmedzovalo len na presadzovanie práva na rovnakú odmenu.

Zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú 100 a viac zamestnancov vzniká povinnosť pravidelne podávať správy o:

- rodovom rozdielom v odmeňovaní;
- rodovom rozdielom v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny;
- mediáne rodového rozdielu v odmeňovaní;

- mediáne rodového rozdielu v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny;
- podiele žien a mužov dostávajúcich doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny;
- podiele žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny;
- rodovom rozdielom v odmeňovaní zamestnancov a zamestnankýň podľa ich kategórií s rozčlenením podľa riadnej základnej mzdy alebo platu a doplnkových alebo pohyblivých zložiek.

Počítačný termín začatia tejto povinnosti a intervaly podávania správ sa líšia v závislosti od veľkosti zamestnávateľa. Zamestnávateľia s 250 alebo viac zamestnancami musia túto povinnosť plniť najneskôr od 7. júna 2027, a následne každoročne. Zamestnávateľia so 150 až 249 zamestnancami musia túto povinnosť plniť najneskôr od 7. júna 2027, a následne každé tri roky. Zamestnávateľia so 100 až 149 zamestnancami musia túto povinnosť plniť najneskôr od 7. júna 2031, a následne tiež každé tri roky. Členským štátom sa v prípade týchto údajov poskytuje dodatočná flexibilita v tom, že sa môžu rozhodnúť, či zverejňovanie týchto údajov bude zodpovednosťou samotného zamestnávateľa, ktorý tak učiní transparentným a používateľsky ústretovým spôsobom, napr. na svojom webovom sídle alebo vo výročnej správe, alebo či alternatívne poveria zhromažďovaním a sprístupňovaním požadovaných informácií vlastný orgán, a to na základe administratívnych údajov, ktoré zamestnávateľia poskytujú daňovým orgánom alebo orgánom sociálneho zabezpečenia. V takomto prípade by potrebné údaje zbierali namiesto zamestnávateľov.

Na základe poskytnutých informácií zamestnanci, ich zástupcovia, inšpektoráty práce a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie (v prípade SR Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ďalej len „SNSLP“) majú mať právo požiadať zamestnávateľa o objasnenie a podrobnosti v súvislosti s takýmito informáciami vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Zamestnávateľ má byť povinný odpovedať na tieto žiadosti v primeranej lehote, pričom má poskytnúť odôvodnenú odpoveď. V prípade, že rozdiely v odmeňovaní žien a mužov nie sú odôvodnené objektívnymi a z hľadiska pohlavia neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ bude povinný zabezpečiť nápravu situácie v úzkej spolupráci so zástupcami zamestnancov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie.

Ak sa preukáže rozdiel priemernej odmeny zamestnankýň a zamestnancov v rámci organizácie vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov, a zároveň tento rozdiel nie je odôvodnený objektívnymi a z hľadiska pohlavia neutrálnymi faktormi, dotknutý zamestnávateľ je povinný vykonať spoločné posúdenie odmeňovania. Spoločné posúdenie odmeňovania by mali vykonávať zamestnávateľia v spolupráci so zástupcami za-

mestnancov; pokiaľ zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, zamestnávateľ by mal na tento účel určiť jedného alebo viacerých zamestnancov. Rozdiely v priemerných úrovniach odmien zamestnankýň a zamestnancov v jednotlivých kategóriách zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty musia byť objektívne odôvodnené v súlade so spoločným konštatovaním zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa. Keď rozdiely nemožno odôvodniť objektívnymi faktormi, zamestnávateľ musí prijať nápravné opatrenia; ak sa predtým uskutočnili posúdenia, zamestnávateľ musí predložiť aj správu o účinnosti prípadných opatrení prijatých na základe týchto posúdení. Opatrenia by sa mali prijímať v úzkej spolupráci so zástupcami zamestnancov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie, a mali by zahŕňať zavedenie z hľadiska pohlavia neutrálneho hodnotenia a klasifikácie zamestnania, s cieľom zabezpečiť vylúčenie každej priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

Napokon, smernica 2023/970 obsahuje opatrenia na zabezpečenie lepšieho prístupu k spravodlivosti pre obeť diskriminácie v oblasti odmeňovania. Od členských štátov sa požaduje, aby zabezpečili dostupnosť súdnych konaní na presadzovanie práv a povinností podľa smernice 2023/970. Vyžaduje sa, aby tieto konania boli ľahko dostupné pre zamestnancov a osoby konajúce v ich mene, a to aj vtedy, keď sa pracovnoprávny vzťah, v rámci ktorého malo údajne dôjsť k diskriminácii, už skončil. Vo vnútroštátnych právnych predpisoch, v ktorých sa využívajú prostriedky mimosúdneho konania na povinnom základe alebo v závislosti od stimulov alebo sankcií, by sa nemalo zúčastneným stranám brániť v tom, aby mohli uplatniť svoje právo na prístup k súdom.

Združenia, organizácie, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia zamestnancov alebo iné právne subjekty, ktoré majú záujem zabezpečovať rovnosť medzi ženami a mužmi, by mali mať v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnom práve možnosť sa zapájať do súdneho alebo správneho postupu na presadenie povinností podľa smernice. Tieto subjekty by mali mať právo konať v rámci týchto postupov v mene alebo na podporu zamestnanca (so súhlasom zamestnanca). Smernica zavádza aj právo subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcov zamestnancov uplatňovať nároky v mene viac ako jedného zamestnanca (so súhlasom zamestnancov).

Podľa smernice, ak zamestnávateľ nesplní povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania, dôkazné bremeno vo veci diskriminácie sa automaticky prenesie na zamestnávateľa, i keď s niekoľkými výnimkami. Smernica ďalej zabezpečuje právo na plnú náhradu alebo nápravu škody každej zamestnankyni alebo zamestnancovi, ktorí utrpia škodu v dôsledku porušenia zásady rovnakej odmeny. Táto náhrada alebo náprava musí byť účinná, skutočná a primeraná, a môže zahŕňať úplné vymoženie nevyplatených odmien

a súvisiacich prémieí, náhradu za stratené príležitosti, nemajetkovú ujmu, náhradu škody spôsobenej inými relevantnými faktormi a úrok z omeškania, pričom nesmie byť obmedzená stanovením hornej hranice.

Vnútroštátne súdy by mali mať právomoc nariadiť zverejnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak ich budú považovať za relevantné so zreteľom na nárok, pričom budú disponovať účinnými opatreniami na ochranu takýchto informácií. Takéto dôverné informácie môžu mať podobu právneho poradenstva poskytnutého vedeniu, zápisnice zo zhromaždenia akcionárov, osobných údajov atď., ktoré sú potrebné na uplatnenie alebo obhajobu právnych nárokov týkajúcich sa diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

Okrem toho, smernica 2023/970 udeľuje vnútroštátnym orgánom právomoc prikázať zamestnávateľovi zastaviť porušovanie zásady rovnakej odmeny a prijať príslušné opatrenia. V prípade neplnenia takéhoto prikazu členské štáty musia zabezpečiť jeho vykonanie prostredníctvom pokút, ktoré môžu byť uložené aj opakovane. Pre prípady porušenia práv a povinností – týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny – musia členské štáty prijať účinné, primerané a odrádzajúce sankcie a zabezpečiť ich účinné uplatňovanie v praxi, zahŕňajúce aj pokuty a osobitné sankcie pri opakovaných porušeníach. Počas konania o nároku na rovnakú odmenu budú môcť vnútroštátne súdy alebo iné príslušné orgány nariadiť odporcovi (zamestnávateľovi), aby zverejnil príslušné dôkazy, nad ktorými má kontrolu.

Dĺžka premlčacej lehoty vzťahujúcej sa na uplatnenie nárokov podľa smernice 2023/970 musí byť najmenej tri roky. Premlčacia lehota by nemala začať plynúť pred skončením porušovania zásady rovnakej odmeny, prípadne práv alebo povinností podľa tejto smernice, pričom navrhovateľ vie o tomto porušovaní. Navyše, premlčacia lehota by sa mala pozastaviť alebo prerušiť, hneď ako navrhovateľ začne konať a uplatní nárok alebo na nárok upriami pozornosť zamestnávateľa, zástupcov zamestnancov, inšpektorát práce alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie. Členské štáty majú zabezpečiť, že v prípadoch, keď odporcovia (zamestnávatelia) uspejú v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, súd by mal byť oprávnený posúdiť, či mal neúspešný navrhovateľ opodstatnené dôvody na uplatnenie nároku; a ak áno, či je vhodné od neho nepožadovať náhradu trov konania.

Výška sankcií uložených za porušenie práv a povinností – súvisiacich s rovnakou odmenou pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty – musí zohľadňovať viacero prifažujúcich prvkov, ako je závažnosť a dĺžka trvania porušenia, ako aj akýkoľvek úmysel alebo hrubá nedbanlivosť zo strany zamestnávateľa. Členské štáty sú v prípade opakovaných porušení práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny povinné zabezpečiť ukládanie osobitné sankcie, ktoré by mohli zahŕňať napríklad odňatie

príspevkov z verejných zdrojov alebo vylúčenie, a to na určitý čas, z každého ďalšieho poskytovania finančných alebo úverových stimulov.

Napokon, členské štáty sú povinné na vnútroštátnej úrovni zaviesť opatrenia na ochranu zamestnancov (vrátane zástupcov zamestnancov) proti prepúšťaniu, alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľov v dôsledku sťažnosti, alebo v dôsledku súdneho konania zameraného na presadenie dodržiavania akýchkoľvek práv, alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Smernica 2023/970 ustanovuje že subjekt alebo subjekty určené podľa smernice na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia (subjekty pre rovnaké zaobchádzanie) by mali byť kompetentné aj v záležitostiach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Od členských štátov sa vyžaduje, aby prijali aktívne opatrenia s cieľom zabezpečiť úzku spoluprácu a koordináciu medzi vnútroštátnymi subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a inšpektorátmi práce a aby zabezpečili náležité zdroje pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, aby mohli vykonávať svoje funkcie so zreteľom na dodržiavanie práva na rovnakú odmenu.

Smernica 2023/970 ďalej ukladá členským štátom povinnosť zriadiť špecializovaný monitorovací subjekt, ktorého úlohou bude monitorovanie vykonávania práva na rovnakú odmenu. Tento subjekt, ktorý môže byť súčasťou už na vnútroštátnej úrovni existujúcich orgánov, by mal mať osobitné úlohy so zreteľom na vykonávanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania uvedených v tejto smernici a mal by vykonávať zber určitých údajov na účely monitorovania nerovnosti v odmeňovaní a vplyvu opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania. Členské štáty budú musieť prijať aj potrebné opatrenia na zabezpečenie riadneho fungovania tohto subjektu. Monitorovacím subjektom môže byť aj už spomenutý subjekt pre rovnaké zaobchádzanie ako aj inšpektoráty práce za predpokladu, že tento subjekt bude schopný vykonávať všetky požadované úlohy. Medzi hlavné funkcie monitorovacieho subjektu by malo patriť agregovanie údajov a správ vypracovaných v zmysle opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania uvedených v smernici a ich uverejňovanie používateľsky ústretovou formou. Tento subjekt by mal takisto riešiť príčiny rozdielov v odmeňovaní zamestnankýň a zamestnancov a poskytnúť nástroje na analýzu a posudzovanie nerovnosti v odmeňovaní. Napokon, monitorovací subjekt by mal poskytovať Komisii ročné údaje o počte a druhoch prípadov diskriminácie v odmeňovaní, ktoré boli predložené súdom, a sťažností, ktoré boli predložené príslušným subjektom verejného sektora vrátane subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.

Výzvy pre implementáciu smernice 2023/970 do práva Slovenskej republiky

Smernica 2023/970 by mala predstavovať významný krok v boji proti rodovým rozdielom v odmeňovaní a snahe zabezpečiť spravodlivé a transparentné pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov v EÚ. Posilňuje nielen existujúce právne rámce, ale aj zavádza nové mechanizmy na efektívne presadzovanie a monitorovanie rovnakého odmeňovania, čím prispieva k sociálnej spravodlivosti a ekonomickej prosperite v celej EÚ. Či sa však tieto zámary podarí naplniť, závisí od spôsobu, ako smernica bude implementovaná do jednotlivých vnútroštátnych poriadkov. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVaR SR“) prezentovalo zámer vytvoriť pracovnú skupinu pozostávajúcu z odborníkov, zamestnávateľov a odborov, ktorých spoločným cieľom bude zabezpečiť dodržiavanie rovnakého odmeňovania mužov a žien.¹⁵

Viacere právne mechanizmy v slovenskom právnom poriadku už majú pevný základ na zabezpečenie práv vyplývajúcich zo smernice 2023/970. Napríklad zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „Antidiskriminačný zákon“), spolu so zákonom č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „Civilný sporový poriadok“), umožňujú podávať antidiskriminačné žaloby, pričom žalobcovia v týchto sporoch majú postavenie slabšej strany. V rámci týchto sporov sa uplatňuje prenesené dôkazné bremeno, čo znamená, že žalovaný má povinnosť preukázať, že k diskriminácii nedošlo, ak žalobca predloží dôkazy, ktoré sú dôvodné na podporu tvrdenia o diskriminácii.

Nový inštitút tzv. prierezovej diskriminácie v súčasnosti nie je v antidiskriminačnej legislatíve upravený vo vzťahu k žiadnemu dôvodu ani žiadnej oblasti. Transpozícia si bude vyžadovať novelizáciu Antidiskriminačného zákona, pri ktorej však bude musieť byť zákonodarca opatrný, nakoľko doterajšia zahraničná aplikačná prax ukazuje pochybnosti súvisiace s jeho aplikáciou v praxi.¹⁶

¹⁵ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. „Štátny tajomník ministerstva práce predstavil nové podmienky rovnakého odmeňovania žien na trhu práce.“ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR., 8. marca 2024, www.mpsvr.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/statny-tajomnik-ministerstva-prace-predstavil-nove-podmienky-rovnakeho-odmenovania-zien-trhu-prace.html. Dátum prístupu: 16. júla 2024.

¹⁶ MOLNÁRI, D.: Právne súvislosti viacnásobnej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. In. ADAMOVIČ, Z. (ed.): Teoretické úvahy o práve: zborník [príspevkov] z Vedeckej konfe-

Pokiaľ ide o definíciu pojmu „rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty“, v práve SR je už v súčasnosti rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty definovaná. Podľa § 119a ods. 2 Zákonníka práce sa za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Východiskom pre zabezpečenie súladu SR s požiadavkami na štruktúry odmeňovania, prostredníctvom ktorých sa zabezpečí, že ženy a muži dostávajú rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, je ustanovenie § 120 Zákonníka práce o minimálnych mzdových nárokoch, ktoré zaraďuje pracovné činnosti na základe miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca (bez ohľadu na to, či ide o muža alebo ženu) do jedného zo šiestich stupňov, z čoho vyplýva zamestnávateľovi, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, povinnosť zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce. Je však nutné poznamenať, že kritériá zohľadňované v § 120 Zákonníka práce nezodpovedajú úplne stanoveným v smernici 2023/970, napr. pokiaľ ide o požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy. Preto možno uvítať, že nie všetky kritériá, ktoré sa v článku 4 ods. 4 smernice uvádzajú, sa nevyhnutne musia v nástrojoch alebo metodikách členských štátov zohľadňovať. Vzhľadom na to, že sa smernici stanovuje povinnosť dosiahnuť určitý výsledok, pričom sa členským štátom ponecháva vysoká miera flexibility pri stanovovaní nástrojov resp. metodík, je v podmienkach SR na posúdenie, do akej miery je súčasná úprava efektívna pri zabezpečovaní uplatňovania zásady rovnakej odmeny v praxi a na zväženie prijatia potrebných zmien alebo zavedenia (aj) iných nástrojov alebo metodík.

Pokiaľ ide o porovnávanie hodnoty práce v prípadoch zamestnancov, pri ktorých podmienky odmeňovania možno prisúdiť jednotnému zdroju, je v podmienkach SR potrebné venovať pozornosť najmä štátnej a verejnej správe a zabezpečiť jednotný spôsob zaraďovania zamestnancov do príslušných platových tried, a to i naprieč regiónmi.

V súvislosti s možnosťou porovnávania s hypotetickou porovnávacou osobou,¹⁷ antidiskriminačná legislatíva SR v súčasnosti toto neumožňuje nie-

rencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty 22. marec 2024. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2024. v tlači.

¹⁷ Porov. bod 28 recitálu smernice 2023/970

len vo vzťahu k zásade rovnakej odmeny, ale aj v antidiskriminačných sporoch vo všeobecnosti. Vytvára sa tak priestor pre potenciálne porovnávanie zamestnancov s hypotetickou osobou zamestnanou u iného zamestnávateľa v rovnakom sektore alebo na podobnej pozícii resp. porovnávanie s priemerom na trhu, čo možno považovať za kontradiktórne voči samotnému princípu porovnávania hodnoty práce zamestnancov u rovnakého zamestnávateľa, na ktorom smernica stavia.

Pokiaľ ide o požiadavku, aby systém hodnotenia pracovných miest vychádzal z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia, v prípade, že zamestnávateľ takýto systém uplatňuje, právny systém SR je s ňou v súlade.

Pri otázke transparentnosti odmeňovania pred zamestnaním, v práve SR je už v súčasnosti upravená povinnosť zamestnávateľa informovať uchádzačov o zamestnanie o výške nástupnej mzdy, a to pri zverejňovaní ponuky zamestnania.¹⁸ Táto povinnosť sa však vzťahuje iba na základnú zložku mzdy, zatiaľ čo smernica pracuje s definíciou odmeny, ktorá pozostáva zo základnej zložky mzdy ako aj všetkých ďalších peňažných alebo vecných plnení. Okrem toho sa nad rámec právnej úpravy v SR stanovuje, že úroveň alebo rozpätie nástupnej odmeny spojenej s daným pracovným miestom má byť stanovená na základe objektívnych, z hľadiska pohlavia neutrálnych kritérií.

Pokiaľ ide o zisťovanie u zamestnávateľa výšku odmeny uchádzača o zamestnanie v predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahoch, toto v SR nepatrí medzi informácie, ktoré sú vyslovene uvedené ako tie, ktoré má zamestnávateľ zakázané vyžadovať, avšak predsa ich nie je možné vyžadovať nakoľko nepatria medzi informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má osoba vykonávať.¹⁹ Napriek tomu by zákonodarca alternatívne mohol doplniť ustanovenie § 41 ods. 6 Zákonníka práce a § 62 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov aj o tento zákaz.

Implementácia smernice môže predstavovať značnú administratívnu záťaž pre zamestnávateľov. Kým požiadavka mať k dispozícii opis kritérií použitých na vymedzenie odmeny nepriamo vyplýva zo zásady rovnakej odmeny, v prípade kritérií na určenie kariérneho resp. platového postupu tomu tak nie je. Pokiaľ ide o zabezpečenie požiadavky na transparentnosť politiky stanovovania odmien a kariérneho postupu, v podmienkach SR bude potrebné zabezpečiť, v prípade keď zamestnávateľ postupuje pri odmeňovaní zamestnancov podľa § 120 Zákonníka práce, prístup zamestnancov k stupňom náročnosti priradeným

¹⁸ Pozri § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“)

¹⁹ Pozri § 41 ods. 5 a 6 Zákonníka práce

k pracovným miestam v súlade s uvedenými charakteristikami stupňov náročnosti. V prípade, že sú kritériá na určenie úrovne odmien stanovené osobitným predpisom alebo v kolektívnej zmluve, požiadavka prístupu bude splnená. Navyše, bude potrebné venovať pozornosť zavedeniu objektívnych kritérií aj pre priznávanie osobného príplatku pri odmeňovaní zamestnancov v štátnej a verejnej službe.²⁰ V súčasnosti sa zamestnanci zaraďujú do platových stupňov a taríf nediskriminačne (podľa druhu a náročnosti vykonávanej práce), no zároveň zamestnávateľ „disponuje“ ešte veľkou časťou mzdy zamestnanca, vo forme osobného príplatku, pričom na priznanie osobného príplatku je postačujúce „kvalitné plnenie úloh“, čo však bez uvedenia ďalších kritérií neumožňuje zamestnancovi posúdiť, či ide o diskriminačné konanie alebo nie. Za účelom naplnenia požiadaviek smernice bude zároveň potrebné zaviesť povinnosť zamestnávateľov zaviesť rodovo neutrálna kritériá a ich opis a používať ich pri určovaní kariérneho postupu pracovníkov, ako aj zaviesť povinnosť zamestnávateľov poskytnúť pracovníkom jednoduchý prístup k nim.

Pokiaľ ide o právo zamestnancov na informácie, v súčasnosti nie je právo zamestnancov požadovať informácie o priemerných úrovniach odmien rozdelené podľa pohlavia pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nijako upravené. Budúca úprava sa však nejaví ako problematická, nakoľko zamestnávatelia by už v súčasnosti mali disponovať týmito informáciami a povinnosť im vznikne až na základe individuálnej žiadosti zamestnanca o ich poskytnutie. Pre transpozíciu bude však potrebné upraviť kompetencie zástupcov zamestnancov a SNSLP.

Pokiaľ ide o zákaz bránenia zamestnancom zverejňovať svoju odmenu právna úprava v SR takúto požiadavku stanovuje už v súčasnosti, pričom sa týka nielen mzdových podmienok ale aj pracovných podmienok. V súlade s § 44 ods. 2 Zákonníka práce, ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné, t. j. zamestnávateľ nemôže nútiť pracovníkov zachovať mlčanlivosť o svojich mzdových podmienkach vo všeobecnosti, nielen na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Pracovné právo SR v súčasnosti nevyžaduje žiadnu formu podávania správ o rozdielach v odmeňovaní zamestnancov. Transpozícia si bude vyžado-

²⁰ Napr. § 132 ods.1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov a § 10 ods. 1 zákona 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

vať nielen úpravu povinností zamestnávateľov, ale aj kompetencií zástupcov zamestnávateľov, inšpektorátov práce a SNSLP ako subjektu pre rovnaké zaobchádzanie. V podmienkach SR bude potrebné stanoviť, či spracovanie údajov bude povinnosťou zamestnávateľov, alebo orgánov štátnej správy. Povinnosť zberu týchto údajov a ich následného poskytnutia príslušným orgánom verejnej moci je už v súčasnosti stanovený v zákone 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov a jej prílohách. Vykonanie povinnosti zostaviť údaje môže vykonať MPSVaR SR, a to na základe údajov zozbieraných v rámci štvrtročného výkazu o cene práce. V rámci štvrtročného zisťovania o cene práce sú vo výberovej vzorke zastúpené všetky spravodajské jednotky nad 100 zamestnancov, takže z dát získaných z tohto zisťovania je možné zistiť vyššie informácie pre všetky organizácie pôsobiace na území Slovenska zamestnávajúce aspoň 100 zamestnancov. Spracovanie štatistík na úrovni firiem však uvedený zákon nerieši. Zároveň bude potrebné určiť monitorovací subjekt v súlade s čl. 29 smernice.

Pokiaľ ide o preskúmanie postupov zamestnávateľov pri stanovovaní odmien a odhaľovanie a riešenie všetkých potenciálnych neodôvodnených rozdielov medzi ženami a mužmi v štruktúrach odmeňovania, tak skutočnosť, že vo všetkých prípadoch, keď sa vo veľkom podniku preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny vo výške najmenej 5 percent v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov – t. j. nielen v prípadoch, kedy reálne dochádza k diskriminácii v odmeňovaní z dôvodu pohlavia a podľa znenia smernice sa musí spoločnosťou preukazovať, že tento rozdiel je odôvodnený z hľadiska pohlavia neutrálnymi faktormi – možno považovať za vytváranie neprimeranej finančnej a administratívnej záťaže pre zamestnávateľov. Právo SR v súčasnosti nevyžaduje žiadnu formu vykonávania spoločného posúdenia odmeňovania, transpozícia si tak bude vyžadovať nielen úpravu povinností zamestnávateľov, ale aj kompetencií zástupcov zamestnávateľov, inšpektorátov práce a prípadne SNSLP. Pozornosť bude potrebné venovať aj skutočnosti, že nie u všetkých zamestnávateľov v SR pôsobia zástupcovia zamestnancov. V takýchto prípadoch budú zamestnávatelia musieť na účely tohto článku určiť jedného alebo viacerých zamestnancov.

Požiadavku smernice na zabezpečenie dostupnosti súdnych konaní na presadzovanie práv a povinností možno už teraz považovať za splnenú, keďže právo SR umožňuje každému domáhať sa svojho práva na súde, vrátane prípadov, keď sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania.²¹ Obdobne to platí aj v prípade požiadavky čl. 15 smernice

²¹ Porov. § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona

2023/970 upravujúceho konanie v mene alebo na podporu zamestnancov. Pri konaniach v pracovnoprávných sporoch sa za určitých podmienok umožňuje pristúpenie ďalšieho subjektu do konania²² alebo jeho intervencia.²³ Zároveň kompetencie SNSLP umožňujú Stredisku zastupovať účastníka v konaní v akýchkoľvek prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.²⁴ Pre transpozíciu smernice bude potrebné riešiť najmä právnu subjektivitu zamestnaneckej rady, ktorú v zmysle Zákonníka práce zamestnanecká rada nemá, ako aj upraviť možnosť zastupovania viacerých zamestnancov SNSLP a zástupcami zamestnancov.

Pokiaľ ide o premlčacie lehoty, v súčasnosti sa na uplatnenie nárokov uplatňuje všeobecná právna úprava podľa Občianskeho zákonníka,²⁵ t. j. premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz, čo môže byť pred skončením porušovania zásady rovnakej odmeny. Pri otázke trov konania platí procesný princíp zakotvený v Civilnom sporovom poriadku, podľa ktorého súd prizná stranám náhradu trov konania podľa pomeru ich úspechu vo veci, ktorý platí aj v prípade antidiskriminačných sporov.

V otázke sankcií bude potrebné reagovať na smernicu, ktorá žiada stanoviť minimálnu výšku pokút a pri stanovovaní výšky pokút povinne zohľadniť presne stanovené kritéria, ako aj stanoviť osobitné sankcie v prípade opakovaných porušení. Dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnej legislatívy – vrátane rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty – vykonáva v SR inšpekcia práce. Inšpektorát práce je oprávnený uložiť zamestnávateľovi v prípade nedodržania tejto zásady pokutu až do výšky 100 000 eur.²⁶ Zároveň je ustanovené, že inšpektorát práce pri ukladaní tejto pokuty zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov, či opakované zistenie toho istého nedostatku.²⁷ Minimálna výška pokuty v prípade porušenia zásady rovnakého odmeňovania nie je stanovená a rovnako dĺžka trvania porušenia, ako aj akýkoľvek úmysel alebo hrubá nedbanlivosť zo strany zamestnávateľa nie sú vyslovene uvedené

²² V súlade s § 79 Civilného sporového poriadku

²³ § 81 – 85 Civilného sporového poriadku

²⁴ Pozri § 1 ods. 3 zákona o zriadení o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zriadení SNSLP“)

²⁵ § 101 Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník

²⁶ § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona 85/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“)

²⁷ § 19 ods. 6 zákona o inšpekcii práce

ako faktory, ktoré sa zohľadňujú pri určovaní výšky pokuty. Pre transpozíciu smernice bude taktiež potrebné stanoviť osobitné sankcie.

Ochrana pred viktimizáciou v pracovnoprávných vzťahoch je vo všeobecnosti zakotvená v § 13 ods. 3 Zákonníka práce a vzťahuje sa na podanie sťažnosti, žaloby, návrhu na začatie trestného stíhania alebo iného oznámenia o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa. Taktiež v SR pôsobí subjekt pre rovnaké zaobchádzanie, ktorý má v zmysle práva EÚ kompetencie v oblasti diskriminácie z dôvodu pohlavia (SNSLP). Naopak, bude potrebné určiť monitorovací subjekt a udeliť mu požadované právomoci, finančné a personálne zabezpečenie, čo je spojené so vznikom finančných nákladov pre štátny rozpočet.

Záver

Prijatím Smernice 2023/970 o transparentnosti odmeňovania EÚ vykročila smerom k dosiahnutiu rovnosti v odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Smernica nadväzuje na dlhoročné legislatívne úsilie a reflektuje pretrvávajúce problémy v oblasti rodových rozdielov v odmeňovaní. Zamieriava sa na riešenie kľúčových problémov, ako sú pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní, nedostatočná transparentnosť a slabé presadzovanie existujúcich právnych predpisov. Zavedením mechanizmov, ako je prenesené dôkazné bremeno a povinnosť zamestnávateľov pravidelne podávať správy o rodových rozdieloch v odmeňovaní, smernica posilňuje právne nástroje na boj proti diskriminácii. Smernica 2023/970 tiež posilňuje právne postavenie obetí diskriminácie, zaručuje dostupnosť súdnych konaní a ochranu pred odvetnými opatreniami zo strany zamestnávateľov. Zavedenie účinných sankcií za porušovanie práv súvisiacich s rovnakou odmenou posilňuje jej účinnosť a vymožiteľnosť.

Implementácia smernice do slovenského právneho poriadku predstavuje komplexnú a náročnú úlohu, ktorá si vyžaduje starostlivé zváženie a úpravu existujúcich právnych predpisov. Implementácia si bude vyžadovať úpravu viacerých právnych predpisov, konkrétne Zákonníka práce, antidiskriminačného zákona, zákona o zriadení SNSLP, Civilného sporového poriadku, ako aj zákona o inšpekcii práce. Hoci slovenský právny systém už obsahuje niektoré mechanizmy na boj proti diskriminácii a zabezpečenie rovnakého odmeňovania, kľúčové aspekty smernice ako transparentnosť odmeňovania, prístup k informáciám o odmenách a zavedenie objektívnych kritérií pre kariérny postup, budú mať v slovenskej legislatíve premiéru. Rovnako dôležité bude posilniť právomoci a kompetencie inšpekcie práce a SNSLP, aby mohli

účinne kontrolovať dodržiavanie nových pravidiel a postihovať prípadné porušenia. Stanovenie minimálnych výšok pokút a špecifických sankcií za opakované porušenia by malo slúžiť ako prevencia proti nedodržiavaniu princípov rovnakého odmeňovania.

Smernica prináša administratívne a finančne náročnejšie záväzky pre zamestnávateľov, najmä pre zamestnávateľov s viac ako 250 zamestnancami, pričom neupravuje, akým spôsobom tento počet zamestnancov u jedného zamestnávateľa vypočítať. Nie je preto známe, či sa do tohto počtu započítavajú len zamestnanci v pracovnom pomere, alebo aj zamestnanci vykonávajúci prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Povinné podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní zamestnankýň a zamestnancov by pre malé a stredné podniky predstavovalo neprimeranú finančnú a administratívnu záťaž, preto bude potrebné zaviesť účinné nástroje a metodiky na monitorovanie a hodnotenie plnenia nových povinností zamestnávateľov.

Úspešná implementácia smernice 2023/970 môže prispieť nielen k zlepšeniu pracovných podmienok a rovnakému odmeňovaniu pre mužov a ženy, ale aj k širšiemu sociálnemu a ekonomickému rozvoju. Je nevyhnutné, aby všetky zainteresované strany spolupracovali a prijali opatrenia na zabezpečenie efektívneho a spravodlivého pracovného prostredia pre všetkých zamestnancov.

BIBLIOGRAFIA

1. MOLNÁRI, D.: Právne súvislosti viacnásobnej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. In. ADAMOVIČ, Z. (ed.): Teoretické úvahy o práve: zborník [príspevkov] z Vedeckej konferencie doktorandov a študentov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty 22. marec 2024. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2024. v tlači
2. 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

Právne predpisy

1. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 100 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty
2. Zmluva o Európskej únii
3. Zmluva o fungovaní Európskej únie
4. Charta základných práv EÚ
5. Smernica 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
6. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
7. Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

8. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
9. Zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov
10. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
11. Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
12. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona 85/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
13. Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov
14. Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Internetové zdroje

1. EURÓPSKA KOMISIA: Gender pay gap statistics. Eurostat, Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR: 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. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LPEU/2021/129>
2. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR: Štátny tajomník ministerstva práce predstavil nové podmienky rovnakého odmeňovania žien na trhu práce. Dostupné na www.mpsvr.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/statny-tajomnik-ministerstva-prace-predstavil-nove-podmienky-rovnakeho-odmenovania-zien-trhu-prace.html

ÚVAHY O SÚČASNOM ZAKOTVENÍ PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU

CONSIDERATIONS ON THE CURRENT ANCHORING OF AN EARLY RETIREMENT PENSION

Miloš Lacko¹

Abstrakt: Zavedenie predčasného starobného dôchodku účinnosťou zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení ako novokoncipovanej dôchodkovej dávky² od roku 2004 vyvolalo a vyvoláva aj v súčasnosti viacero kontroverzií, oprávnených otázok o jeho účele a reakcií v časti obyvateľstva, ktoré malo krátko pred dovŕšením dôchodkového veku. Na čo musel zákonodarca už od roku 2006 až do súčasnosti reagovať modifikáciou právnej úpravy. Je preto namieste zhodnotiť predovšetkým súčasné normatívne vyjadrenie predčasného starobného dôchodku, osobitne po poslednej zmene vykonanej zákonom č. 87/2024 Z. z. účinným od 15. mája 2024, a hľadať odpoveď na otázku opodstatnenosti tejto dôchodkovej dávky. Postupné sprísňovanie podmienok poberania predčasného starobného dôchodku (spravidla s cieľom udržania finančnej stability dôchodkového poistenia), ktoré sú v určitých aspektoch rozporné až nesystémové, vytvára kontroverzie o opodstatnenosti tohto dôchodku v systéme dôchodkového poistenia. Na tieto nedostatky poukazujeme najmä v závere príspevku a súčasne načrtávame návrh na zlepšenie funkčnosti postavenia predčasného starobného dôchodku v dôchodkových dávkových vzťahoch.

Kľúčové slová: dávková schéma predčasného starobného dôchodku, výmera predčasného starobného dôchodku, mimoriadne poskytovaný starobný dôchodok, genéza zmien v poskytovaní predčasného starobného dôchodku, opodstatnenosť zakotvenia predčasného starobného dôchodku.

Abstract: The introduction of an early old-age pension with the effect of Act no. 461/2003 Coll. about social insurance as a newly conceived pension benefit since 2004 has caused and is still causing a number of controversies, legitimate questions about its purpose and reactions in the part of the population that was shortly before retirement age. To which the legislator had to react by modifying the legislation from 2006 until now. It is therefore appropriate to evaluate, above all, the current normative expression of early old-age pension, especially after the last change made by Act no. 87/2024 Coll. effective from May 15, 2024, and seek an answer to the question of the validity of this pension benefit. The gradual tightening of the conditions for receiving an early old-age pension (generally with the aim of maintaining the financial stability of pension insurance), which are contradictory and even non-systemic in certain aspects, creates controversies about the validity of this pension in the pension insurance system. We point out these shortcomings in particular at the end of the contribution and at the same time outline a proposal to improve the functionality of the position of early old-age pension in pension benefit relations.

¹ doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.; Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave. Autor spracoval príspevok v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0335/23 pod názvom „Garancia sociálnych práv dôchodkovým systémom Slovenskej republiky“. Zodpovedný riešiteľ projektu je doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.. Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

² MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: 2. vyd., Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012. 356 s. ISBN 978-80-7380-403-9. s. 150.

Keywords: benefit scheme of early old-age pension, amount of early old-age pension, exceptionally provided old-age pension, genesis of changes in the provision of early old-age pension, justification of enshrining early old-age pension.

Úvod

Normatívne zakotvenie predčasného starobného dôchodku v právnej úprave SR účinnosťou zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „ZoSP“) nemá medzinárodnoprávnou reflexiu, resp. základné rámcové vyjadrenie, a to ani v Dohovore MOP č. 128 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach³ a ani v Európskom zákonníku sociálneho zabezpečenia č. 48 z roku 1968⁴. Teda ide o relatívne samostatný počin zákonodarcu, ktorý sa mohol inšpirovať buď iba zahraničnými právnymi úpravami, alebo –ako uvádzame v rámci stručného pohľadu do predchádzajúceho obdobia vývoja dôchodkových dávok – predchádzajúcou právnou úpravou.

Predčasný starobný dôchodok možno v intenciách súčasnej právnej úpravy charakterizovať ako pravidelne opakujúcu základnú peňažnú dôchodkovú dávku, ktorej účelom je poskytnúť hmotné zabezpečenie pre prípad staroby (resp. dožitia dôchodkového veku), pričom nástup, resp. vznik ktorej si určuje relatívne samostatne fyzická osoba v rámci vopred nastavených zákonných limitov. Napokon, vzhľadom na trojpilierovú organizáciu dôchodkového systému SR, je potrebné uviesť, že predčasný starobný dôchodok je dôchodkovou dávkou normatívne zakotvenou tak v ZoSP, ako aj v zákone č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení z dôvodu zakotvenej nastavbovosti starobného sporenia k dôchodkovému poisteniu. Teda táto dôchodková dávka je výlučne dvojúrovňovou/ dvojzložkovou dôchodkovou dávkou, keďže zákonodarca ju nezaviedol v tzv. treťom pilieri dôchodkového systému, a to doplnkového dôchodkového sporenia.

³ Dohovor MOP č. 128 bol publikovaný ako Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 416/1991 Zb. a pre ČSFR je záväzný od 11. januára 1991 iba v jeho časti III.

⁴ Tento dohovor síce nebol SR ratifikovaný, je pre SR záväzný prostredníctvom čl. 12 revidovanej Európskej sociálnej charty; znie „...udržiavať systém sociálneho zabezpečenia na uspokojivej úrovni, najmenej na takej úrovni, akú vyžaduje ratifikácia Európske zákonníka sociálneho zabezpečenia. Rev. Európska sociálna charta bola publikovaná v Zbierke zákonov ako Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 Z. z. a je pre SR záväzná od 1. júna 2009.

1 Predpokladaná inšpirácia v predchádzajúcej právnej úprave mimoriadneho poskytovania starobného dôchodku

V rámci genézy vývoja právnej úpravy dôchodkových dávok v česko-slovenskom právnom poriadku nachádzame dôchodkovú dávku obdobnú súčasnému vyjadreniu predčasného starobného dôchodku, resp. jeho pôvodnému zakotvení v roku 2003 s účinnosťou od roku 2004, a to v podobe mimoriadneho poskytovania starobného dôchodku.

Koncepcia reformy dôchodkového zabezpečenia v SR (2003)⁵ neobsahovala zmienku o zakotvení dôchodkovej dávky predčasného starobného dôchodku ako dávky vyjadrujúcej možnosť skoršieho poberania dôchodku vo vzťahu k „riadnej“ hranici veku odchodu do dôchodku. Právna úprava účinná počas prípravy uvedenej koncepcie neobsahovala žiadny inštitút alebo obdobnú dôchodkovú dávku, ale v právnom poriadku SR v oblasti sociálneho zabezpečenia sa v období od 1. júla 1988 až do konca roku 1999 aplikovalo z pohľadu účelu predčasného poskytovania starobného dôchodku tzv. „mimoriadne poskytovanie starobného dôchodku“ zakotvené v **nariadení vlády ČSR č. 118/1988 Zb. o mimoriadnom poskytovaní starobného dôchodku**. Podstatou (funkciou) mimoriadneho poskytovania starobného dôchodku bolo hmotne zabezpečiť dôchodkovou dávkou fyzickú osobu, ktorá krátko pred dovŕšením dôchodkového veku bez svojho zavinenia stratila zamestnanie. Podmienkami na priznanie mimoriadne poskytovaného starobného dôchodku boli:

- získanie minimálneho obdobia zamestnania v rozsahu 25 rokov
- dovŕšenie veku, ktorý zodpovedá maximálne dvom rokom chýbajúcim do „riadneho“ veku odchodu do dôchodku, t. j. minimálne 58 rokov u mužov (za predpokladu, že žiadateľ nebol zamestnaný v osobitnej pracovnej kategórii klasifikovanej ako pracovná kategória I. a II.) a u žien 55 rokov (ak nevychovala žiadne dieťa, pričom sa zohľadňovala na účely určenia dôchodkového veku výchova 1 až 5 detí). Pracovné kategórie I. a II. boli charakterizované prostredníctvom osobitných znakov popisujúcich priebeh a prostredie, v ktorom sa vykonávali podľa § 14 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení a následne konkretizované v tzv. rezortných zoznamoch, ktoré boli vytvárané v súlade s nariadeniami vlády; v časovom poradí posledným bolo nariadenie vlády ČSR č. 117/1988 Zb. o zaraďovaní zamestnaní do I. a II. pracovnej kategórie na účely dôchodkového zabezpečenia účinným do konca mája 1992.

⁵ Dostupný na <http://ekonomika.sme.sk/c/3736780/navrh-koncepcie-reformy-dochodkoveho-zabezpecenia-v-sr-material-stiahnuty-zo-stranky-ministerstva.html>, zo dňa 15. 06. 2024.

- príslušný úrad práce objektívne nemohol žiadateľovi, ktorého pracovný pomer skončil z dôvodov na strane zamestnávateľa (zamestnanec sa stal nadbytočným; zamestnávateľský subjekt bol zrušený alebo sa premiestnil; zamestnávateľský subjekt zanikol alebo časť neho bola prevádzaná k inému zamestnávateľovi, a tento nemal možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať) zabezpečiť vhodné zamestnanie.⁶

V rámci komplexného hermeneutického prístupu k právnej úprave inštitútu mimoriadne poskytovaných dôchodkových dávok pred dovŕšením „riadneho“ dôchodkového veku je potrebné poznamenať, že mimoriadne bol v období rokov 1991 až 2000 priznávaný starobný dôchodok niektorým kategóriám baníkov podľa nariadenia vlády ČSFR č. 557/1990 Zb. o mimoriadnom poskytovaní starobného dôchodku niektorým baníkom. Dávkové podmienky a účel poskytovania starobného dôchodku niektorým baníkom boli odôvodnené osobitným pracovným a (mimoriadne) škodlivým prostredím ovplyvňujúcim zdravotný stav niektorých kategórií baníkov (najmä v dosiahnutí prípustnej miery expozície) jednotlivým faktorom práce a pracovného prostredia, čo sa premietlo do skončenia zamestnania (najneskôr do 31. decembra 1992). Uvedená okolnosť sa premietla v osobitnom účelovom priznávaní starobných dôchodkov iba niektorým kategóriám baníkov, v požiadavke na nižšie dovŕšenie určitého veku vo vzťahu k „riadnemu“ dôchodkovému veku (a to dovŕšenie 50 rokov najneskôr do 31. decembra 2000 oproti vekovej podmienke 55 rokov zakotvanej v § 21 ods. 1 zákona č. 100/1988 Zb.) a v zákaze vykonávať vybrané zamestnanie v baníctve ako podmienke na poskytovanie starobného dôchodku (iné zamestnanie mohol bývať baník vykonávať iba v obmedzenom rozsahu, a to max. 180 kalendárnych dní v roku).

Obe právne regulované situácie mimoriadne poskytovaného starobného dôchodku neobsahovali žiadnu sankciu za mimoriadne „včasnejšie“ priznanie starobného dôchodku oproti všeobecnej právnej úprave priznávania starobného dôchodku, čo bolo samozrejme odôvodnené okolnosťami spočívajúcimi v ochrane a v zachovaní (poškodeného, resp. oslabeného) zdravia zamestnancov – baníkov a v minimalizovanej možnosti zamestnania zamestnancov III. pracovnej kategórie krátko pred dovŕšením dôchodkového veku. Dokonca v prípade baníkov sa aplikovala vysoká miera solidarity (bezpochyby odôvodnená charakterom vykonávaného zamestnania) v podobe fikcie pripočítania chýbajúceho obdobia do dovŕšenia riadneho dôchodkového veku (55 rokov) hodnoteného ako zamestnanie III. pracovnej kategórie. Tento

⁶ Str. 191 a 192 MACKOVÁ, Z. a kol. Základy práva sociálneho zabezpečenia. Bratislava: Prosperity, 2001. 300 s. ISBN 80-968219-3-8.

prvok predstavuje aplikovanie zásady materializácie rizika v podobe získania ďalšieho obdobia dôchodkového zabezpečenia, ktorý sa v súčasnej právnej úprave vyskytuje ako parametrický iba v dávkovej formule⁷ invalidného dôchodku (§ 73 zákona).

Uvedená dávková konštrukcia mimoriadneho poskytovania starobného dôchodku podľa nariadenia vlády ČSR č. 118/1988 Zb. bola najmä ideovo prevzatá do dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku zakotveného ZoSP účinného od 1. januára 2004. Vykonaním jednoduchého porovnania a zhodnotenia vývoja právnej úpravy predčasného starobného dôchodku musíme konštatovať, že prevzatie (či už min. inšpirácia) do schémy predčasného starobného dôchodku bola zákonodarcom vykonaná nedôsledne a príliš zjednodušujúco, osobitne z pohľadu účelu sledovaného zakotvením tejto v tom čase novej dôchodkovej dávky.

Napokon zdôrazňujeme, že aj napriek niektorým spoločným znakom, nemožno vyjadrenie predčasného starobného dôchodku považovať ani za osobitné vyjadrenie starobného dôchodku v zmysle predchádzajúcich právnych úprav dôchodkových systémov menených a reformovaných od roku 1964, a to pomerného starobného dôchodku.

2 Podstata a účel predčasného starobného dôchodku

Osobitná časť dôvodovej správy k schválenému zneniu ZoSP v roku 2003 neobsahuje žiadne materiálne dôvody vedúce zákonodarcu k potrebe zavedenia tohto druhu dôchodkovej dávky. K ustanoveniam § 68 navrhovaného znenia zákona v dôvodovej správe ZoSP sa len lakonicky konštatuje: „Navrhuje sa zaviesť poskytovanie predčasného starobného dôchodku poistencovi, ktorý splní podmienku získania aspoň desiatich rokov dôchodkového poistenia a podmienku, že suma predčasného starobného dôchodku je vyššia ako 1,2-násobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, t. j. sumu, ktorá v súčasnosti je 4716 Sk mesačne (poznáme, že platila do 30. júna 2003).“

Právne vyjadrenie dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku v ZoSP v znení účinnom od 1. januára 2004 obsahovalo iba dve „minimalistické“ podmienky na priznanie predčasného starobného dôchodku, a to preukázanie minimálneho obdobia dôchodkového poistenia v rozsahu

⁷ **Dávková formula** predstavuje okruh prvkov a parametrov spoluurčujúcich sumu dávkového (dôchodkového) plnenia bližšie pozri str. 150-154 MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. 1. vyd., Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s. r. o., 2009. 383 s. ISBN 978-80-7380-212-7.

10 rokov získaných poisťencom/žiadateľom a vymeraná suma predčasného starobného dôchodku po aplikácii tzv. sankčného zrážkového mechanizmu (za skorší odchod do dôchodku) musela byť vyššia ako 1,2-násobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu. A v rámci dávkovej formuly predčasného starobného dôchodku to bolo okrem parametrických prvkov na výmeru základnej dôchodkovej dávky zakotvené už naznačeného sankčného zrážkového mechanizmu za skorší odchod do dôchodku. Účel poskytovania predčasného starobného dôchodku je veľmi nejasný, keďže vznik nároku na tento dôchodok nebol takmer ničím limitovaný a až postupne – ako následne uvádzame – dotknuté novelizácie ZoSP sa formoval so sprísňovaním podmienok na jeho priznanie a následnú výplatu. Jedinou relevantnou hmotnoprávnou podmienkou dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku bola min. výška vymeraného predčasného starobného dôchodku. Sledovala „neprepadnutie“ poberateľa tohto dôchodku do stavu hmotnej núdze, pod ktorou by si poberateľ dôchodku nedokázal zabezpečiť základné životné podmienky a musel by zasiahnuť štát poskytovaním dávky v hmotnej núdzi. Bolo by to značne kontraproduktívne, vzhľadom na takto vyvolané náklady (*pomoc v hmotnej núdzi financovaná z prostriedkov štátneho rozpočtu*) a aj ústavný záväzok štátu realizovaný dôchodkovým systémom zaistenia práva jednotlivca na primerané hmotné zabezpečenie v starobe.

Zákonodarca **zákonom č. 310/2006 Z. z.** účinným od 1. augusta 2006 reagoval na nedôslednosti vyplývajúce práve v úvode naznačenej strohej právnej úpravy tohto dôchodku, a to možnosť spätného priznávania predčasného starobného dôchodku až k účinnosti ZoSP alebo zvýšenej administratívnej záťaže Sociálnej poisťovne pri určovaní výmery predčasného starobného dôchodku pri každej (a to aj opakovanej) žiadosti o priznanie predčasného starobného dôchodku vzhľadom na absenciu limitácie týchto žiadostí v rámci určitého časového obdobia. V rámci uvedeného zákona sa obmedzilo priznávanie tohto dôchodku k momentu podania žiadosti o predčasný starobný dôchodok a stanovila sa požiadavka, limitujúca počet úkonov smerujúcich k začatiu dávkového konania o priznanie predčasného starobného dôchodku na dvakrát v rámci kalendárneho roka.

Zákonom č. 555/2007 Z. z. účinným od 1. januára 2008 zákonodarca zareagoval na akútnu potrebu limitácie skoršieho odchodu do dôchodku, keďže jej absencia spôsobovala odchod do predčasného starobného dôchodku aj päťdesiatročných osôb, ktoré naďalej – popri poberaní dôchodku – vykonávali zárobkovú činnosť, a spravidla v pôvodnom zamestnaní. Teda zákonodarca zaviedol podmienky vymedzujúce obdobie predčasného čerpania tohto dôchodku a súčasne tak najskorší možný vznik nároku na predčasný starobný

dôchodok, a to najviac dva roky⁸ pred dovŕšením dôchodkového veku žiadateľa. Uvedeným zákonom súčasne sprísnil „čakáciu“ podmienku vyžadujúcu minimálnu participáciu v poisťných vzťahoch dôchodkového poistenia v rozsahu 10 rokov na minimálne 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia, čo zákonodarca v dôvodovej správe k uvedenému zákonu vôbec neodôvodnil⁹.

Ďalšiu zmenu právnej úpravy poskytovania predčasného starobného dôchodku uskutočnil zákonodarca **zákonom č. 543/2010 Z. z.** účinným od 1. januára 2011, ktorá bola vyvolaná potrebou návratu k pôvodnému účelu poskytovania predčasného starobného dôchodku, ktorý vyplýva z jeho pojmovej podstaty, a ktorý definuje predčasný starobný dôchodok ako voľbu skoršieho poberania starobného dôchodku vyvolanú (vnútornými) dôvodmi známymi iba žiadateľovi o tento dôchodok a nie iba faktickým a nedôvodným znížením vekovej hranice pre odchod do dôchodku. Bolo zadefinované pravidlo zákazu súbehu výkonu zárobkovej činnosti zakladajúcej povinné dôchodkové poistenie či poisťnej kategórie zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby a poberania predčasného starobného dôchodku. Z tohto pravidla možno už odvodíť črtajúci sa účel predčasného starobného dôchodku, ktorý do tohto obdobia nebol vôbec zrejmý či jasný. Predčasný starobný dôchodok je určený (a aj spravidla priznávaný) tomu žiadateľovi o tento dôchodok, u ktorého nie je potreba, možno dokonca až absencia akútnej potreby vzhľadom na podmienku minimálnej zákonodarcom požadovanej sumy výmery predčasného starobného dôchodku uspokojovať svoje životné potreby príjmom plynúcim z výkonu zárobkovej činnosti. A vzhľadom na neskoršiu výnimku akceptovateľného príjmu 2400 € ročne plynúceho zo zárobkovej činnosti uskutočňovanej na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zavedenú zákonom č. 266/2017 Z. z. (účinný od júla 2018), možno hovoriť stabilného príjmu v určitom objeme.

⁸ Pre porovnanie uvádzame, že v ČR sú to tri roky za predpokladu, že dôchodkový vek žiadateľa nedosahuje 63 rokov. A ak je dôchodkový vek žiadateľa v rozmedzí 63 – 65 rokov, tak nárok na predčasný starobný dôchodok môže byť najskôr priznaný dovŕšením 60 rokov veku žiadateľa. S. 227 KOLDINSKÁ, K. a kol.: Právo sociálneho zabezpečení. 1 vyd.. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 497. ISBN 978-80-7400-902-0.

⁹ Je možné predpokladať, že zákonodarca sa snažil zvýšením uvedenej min. čakacej podmienky tak u starobného dôchodku ako aj predčasného starobného dôchodku zosúladiť s požiadavkou Dohovoru MOP o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach č. 128, ktorá vyžaduje priznanie (aspoň v prípade) kráteného starobného dôchodku tzv. „chránenej osobe“ po získaní min. 15 rokov obdobia poistenia či zamestnania. Je ale potrebné pripustiť aj úvahu, že zákonodarca tento krok urobil v dôsledku snahy o predchádzanie situáciám priznávania predčasných starobných dôchodkov v „nízkych sumách“ žiadateľom, ktorí získali iba krátke min. zákonom vyžadované 10-ročné obdobie dôchodkového poistenia.

Z nastavenia dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku v znení od roku 2011 možno vyvodíť zámer zákonodarca, aby sa poskytovaný predčasný starobný dôchodok stal jediným zdrojom príjmu fyzickej osoby, a tento druh dôchodku tak opätovne začal plniť funkciu osobitnej dôchodkovej dávky poskytovanej iba ako náhrada za stratu príjmu z pravidelnej zárobkovej činnosti. Neostal vo funkcii doplnkového zdroja príjmu popri príjme zo zárobkovej činnosti ako tomu bolo podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2010.

Stručnú, no významnú sprísňujúcu zmenu hmotnoprávnej podmienke dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku zaviedol zákonodarca **zákonom č. 352/2022 Z. z.** účinným vo vzťahu k zmene tejto podmienky **od 1. novembra 2022**. Zákonodarca zmenil podmienku určujúcu minimálnu sumu späť so vznikom nároku na tento dôchodok, a to z 1,2-násobku sumy životného minima jednej plnoletej fyzickej osoby na 1,6-násobok sumy životného minima jednej plnoletej fyzickej osoby (v tom čase to bolo zvýšenie z 281,40 € na 375,10 €).

Predposlednou významnou zmenou v priznávaní a poskytovaní predčasného starobného dôchodku je zavedenie druhého variantu priznávania tohto dôchodku zavedeného **zákonom č. 352/2022 Z. z.** účinného vo vzťahu od 1. januára 2023. Tento variant priznávania predčasného starobného dôchodku reflektuje na novú ústavnú možnosť zakotvenú v čl. 39 ods. 3 Ústavy SR (ústavný zákon č. 422/2020 Z. z. zaviedol nasledovnú možnosť a vetu: „*Zo systému primeraného hmotného zabezpečenia v starobe možno zabezpečiť aj osobu, ktorá po dosiahnutí ustanovenej doby účasti na tomto systéme dosiahla ustanovený počet odpracovaných rokov.*“) a je založený na požiadavke určitého zákonodarcom stanoveného obdobia odpracovaných rokov „odpojeného“ od aktuálneho veku odchodu do dôchodku s výnimkou výmery takéhoto dôchodku, kde naďalej uplatňuje ďalej uvedený sankčný zrážkový mechanizmus založený práve na zohľadňovaní veku odchodu do dôchodku žiadateľa o tento dôchodok. Od januára 2023 tak okrem dlhodobu aplikovanej dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku pozostávajúcej z min. čakacej podmienky, podmienky vymedzujúcej obdobie predčasného čerpania tohto dôchodku a súčasne najskorší možný vznik nároku na tento dôchodok a podmienky určujúcej minimálnu sumu tohto dôchodku späť so vznikom nároku na tento dôchodok zákonodarca zaviedol alternatívnu dávkovú schému predčasného starobného dôchodku pozostávajúcu z dvoch už dlhodobu uplatňovaných podmienok (*t. j. čakacia podmienka minimálne vyžadovaného obdobia dôchodkového poistenia v rozsahu minimálne 15 rokov a podmienka určujúca minimálnu sumu tohto dôchodku, ktorá naďalej zmenou od novembra 2022 požaduje pre vznik nároku na predčasný starobný dôchodok výmeru tohto dôchodku po uplatnení sankčného*

zrážkového mechanizmu v sume vyššej ako je 1,6-násobok sumy životného minima jednej plnoletej fyzickej osoby) a novokreovanej podmienky vyžadujúcej získanie určitého minimálneho počtu odpracovaných rokov, ktorá tak alternuje už dlhšie obdobie zavedenej podmienke najskoršieho možného vzniku nároku na tento dôchodok, a to dva roky pred dovŕšením riadneho dôchodkového veku žiadateľa o predčasný starobný dôchodok.

Od januára 2023 zákonodarca zaviedol novú podmienku na vznik nároku na predčasný starobný dôchodok, ktorá požaduje od žiadateľa o tento dôchodok preukázanie min. 40 odpracovaných rokov bez ohľadu aké obdobie žiadateľovi „chýba“ do dovŕšenia jeho riadne stanového dôchodkového veku. Táto podmienka prináša tri nové aspekty, ktoré nie sú vlastné systémovemu nastaveniu dôchodkového systému od jeho reformy v roku 2003. Po prvé, táto podmienka je typická pre klasické dávkovo definované dôchodkové dávkové schémy. Po druhé, táto podmienka oslabuje význam dovŕšenia dôchodkového veku vo vzťahu vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok a spojenie s dôchodkovým vekom zostáva iba pri výmere, resp. dávkovej formule tohto dôchodku. Po tretie, zákonodarca „oprášil“ terminológiu zo systému dôchodkového zabezpečenia SR uplatňovaného do konca roka 2003 a použil pojem odpracovaného roka, ktorým podľa § 67 ods. 9 ZoSP je vlastne naďalej obdobie dôchodkového poistenia ale získané na základe trvania/existencie zárobkovej činnosti zakladajúcej toto dôchodkové poistenie a dobrovoľného dôchodkového poistenia (*s výnimkou zákonom vylúčených období za ktoré je možno dodatočne zaplatiť poistné práve prostredníctvom dobrovoľného dôchodkového poistenia*), pričom táto forma dôchodkového poistenia narúša terminologickú podstatu pojmu „odpracované obdobie“. A napokon je potrebné upozorniť, že táto podmienka vyžadujúca získanie min. 40 odpracovaných rokov v konečnom dôsledku stavia čakáciu podmienka min. vyžadovaného obdobia dôchodkového poistenia neupotrebitelnou.

Doposiaľ poslednú zásadnú zmenu tak dávkovej schémy ako aj dávkovej formule predčasného starobného dôchodku predstavuje **zákon č. 87/2024 Z. z. účinný od 15. mája 2024**, ktorým zákonodarca¹⁰ zareagoval na veľké množstvo žiadostí o priznanie predčasného starobného dôchodku (čo ohrozovalo tak finančnú stabilitu dôchodkového systému¹¹ ako aj poskytovanie či zabezpečo-

¹⁰ Použitý pojem zákonodarca do značnej miery, a osobitne obmedzený pripomienkový proces, relativizuje charakter pripravených zmien, ktorý bol „vložený“ do pôvodne pripravovanej zmeny ZoSP zacielenej na inkorporáciu 13. dôchodku priamo do ZoSP, a to prostredníctvom pozmeňujúceho poslaneckého návrhu troch poslancov. Vid' <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspxDocID=544920>, navštívené dňa 3. júla 2024.

¹¹ <https://openiazoch.zoznam.sk/financie/predcasne-dochodky-trhaju-vsetky-rekordy-stat-nane-za-styri-mesiace-minul-uz-viac-ako-za-cely-minuly-rok/>, navštívené dňa 4. júna 2024.

vane niektorých služieb¹², keďže trh práce nedokázal na tieto „odchody do predčasného dôchodku“ zareagovať ponukou nových potenciálnych zamestnancov) a sprísnil podmienku preukazujúcu odpracované obdobie tak, že ju naviazal na sledovanie zmeny strednej dĺžky života, ktorá je súčasnej základom na stanovenie všeobecného dôchodkového veku. Potrebné odpracované obdobie sa pre daného žiadateľa o tento dôchodok narodeného do roku 1966 (*poznáme, že do tohto ročníka narodenia sa uplatňuje tabuľkovo daný dôchodkový vek podľa prílohy ZoSP a od roku narodenia 1967 podľa štatisticky vykázanéj zmeny strednej dĺžky života stanovenej podľa prílohy č. 3c ZoSP*) určí ako rozdiel všeobecného dôchodkového veku pre príslušný ročník (v ktorom sa narodil žiadateľ) a čísla 23¹³. Podľa nového mechanizmu určovania dôchodkového veku bude však dôchodkový vek podľa § 65 ods. 9 ZoSP známy najviac šesť rokov vopred, preto zákonodarca stanovil spôsob určovania potrebného odpracovaného obdobia aj pre situáciu, keď všeobecný dôchodkový vek žiadateľa určitého ročníka nebude známy. Ak všeobecný dôchodkový vek pre príslušný ročník nie je známy, tak za všeobecný dôchodkový vek sa v tomto prípade považuje posledný určený všeobecný dôchodkový vek zvýšený o dva mesiace za každý kalendárny rok rozdielu roku narodenia žiadateľa o tento dôchodok a ročníka, pre ktorý bol naposledy určený všeobecný dôchodkový vek.

Vzhľadom na to, že vyššie uvádzaná zmena je v súčasnosti aj aktuálnou právnou úpravou, tak poznamenáme, i keď v ďalšej časti príspevku uvedieme aktuálne normatívne vyjadrenie dávkovej formule predčasného starobného dôchodku určujúcej jeho výmeru, že v dávkovej formule predčasného starobného dôchodku pristúpil zákonodarca k zjednoteniu spôsobu výmery tohto dôchodku, keďže od zavedenia alternatívnej dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku (od r. 2023) sa uplatňoval aj rozdielne nastavený sankčný zrážkový mechanizmus založený na zohľadňovaní „skoršieho“ odchodu do dôchodku žiadateľa o predčasný starobný dôchodok. Tento rozdiel prístup z viacerých posudzovaných hľadísk nemal opodstatnenie, a osobitne vo vzťahu k uplatňovaniu nediskriminačného prístupu k vo svojej podstate rovnorodej skupine žiadateľov o tento dôchodok. Nenachádzame podstatný a významný rozlišujúci znak, ktorý by svedčil vôbec o existencii určitého sle-

¹² <https://index.sme.sk/c/23330359/zrovnopravenie-predcasneho-dochodku-vyzadovala-eu-tvrdi-minister-tomas.html>, navštívené dňa 30. mája 2024.

¹³ Uvedené číslo stanovil zákonodarca s ohľadom na normatívne zavedenie alternatívnej dávkovej schémy tohto dôchodku v roku 2023 založenej na odpracovanom období, a v tom čase exaktne min. 40 rokov. Poznamenáme, že odpracovaným obdobím je obdobie dôchodkového poistenia, pričom jedným rokom dôchodkového poistenia sa podľa § 60 ods. 10 ZoSP rozumie 365 dní dôchodkového poistenia a jedným mesiacom dôchodkového poistenia je 30 dní dôchodkového poistenia.

dovaného cieľa a následne potrebe jeho dosiahnutia práve rôzne nastaveným sankčným zrážkovým mechanizmom zvýhodňujúcim určitú skupinu žiadateľov o tento dôchodok.

3 Aktuálna právna úprava výmery predčasného starobného dôchodku

Dávková formula predčasného starobného dôchodku je rovnaká ako v prípade starobného dôchodku, čomu inak ani nemôže byť, keďže výplata predčasného starobného dôchodku kryje rovnakú sociálnu udalosť staroby, iba s tým rozdielom, že v prípade tohto dôchodku je jej začiatok významne individualizovaný. Ale keďže účelom tejto dávky je umožniť skorší odchod do dôchodku, aplikuje sa **sankčný zrážkový mechanizmus reflektujúci na obdobie, o ktoré jednotlivец skôr žiada o priznanie predčasného starobného dôchodku** v porovnaní s jemu stanoveným riadnym dovŕšením veku odchodu do dôchodku. V rámci teoretického pohľadu doplníme, že česká teória práva sociálneho zabezpečenia nepoužíva pojem sankčný zrážkový mechanizmu, avšak pojem „zápornej percentuálnej sadzby za dobu predčasnosti“, ktorý prozaickejšie vystihuje mechanizmus krátenia sumy predčasného starobného dôchodku, a ktorý má svoj základ v tzv. vyvažovacom princípe a jeho negatívnom účinku práve pri výmere predčasného starobného dôchodku, keďže v prípade zárobkovo činnej osoby, ktorej je iba priznaný starobný dôchodok, no nevypláca sa, ide o pozitívny účinok na sumu (nepoberaného) starobného dôchodku v podobe zvýšenia jeho sumy výpočtového základu o percentuálny podiel za určitého stanovené obdobie dôchodkového poistenia (90 dní) získané po vzniku nároku starobný dôchodok.¹⁴

Výšku predčasného starobného dôchodku (a vzhľadom na vyššie uvedené aj starobného dôchodku) definujú parametrické prvky obsiahnuté v dávkovej formule (resp. v konštrukcii výpočtu tejto dôchodkovej dávky):

- osobný vymeriavací základ a osobný mzdový bod vyjadrené v priemer-nom osobnom mzdovom bode (ďalej len „POMB“ v príslušnom gramatic-kom tvare)
- obdobie dôchodkového poistenia
- (aktuálna) dôchodková hodnota a
- sankčný zrážkový mechanizmus vyvolaný skorším odchodom do dô-chodku.

¹⁴ TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 6. vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. 320 s. ISBN 987-80-7400-473-5. s. 158.

Podľa § 68 ods. 1 ZoSP suma predčasného starobného dôchodku sa určí ako súčin POMBu, obdobia dôchodkového poistenia získaného ku dňu vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok a aktuálnej dôchodkovej hodnoty, ktorý je znížený o sumu výsledku zrážkového mechanizmu v dôsledku skoršieho odchodu do dôchodku.

Osobný vymeriavací základ je úhrn vymeriavacích základov za kalendárny rok, z ktorých sa zaplatilo (v správnej výške) poistné na dôchodkové poistenie, alebo z ktorých sa poistné na dôchodkové poistenie považuje za zaplatené (v tejto situácii je pretavené pravidlo o zodpovednosti zamestnávateľa za odvod poistného včas a správnej výške; právna fikcia zakotvená v § 60 ods. 1 ZoSP).

Osobný mzdový bod zjednodušene vyjadruje pomer medzi osobným vymeriavacím základom (t. j. ročným príjmom z ktorého platil poistenec poistné) a sumou všeobecného vymeriavacieho základu (podľa § 11 ZoSP 12-násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR) za príslušný kalendárny rok. Práve zavedenie osobného mzdového bodu do dávkovej formule základných dôchodkových dávok je základom pre silné postavenie zásluhovosti v systéme dôchodkového poistenia.

Priemerný osobný mzdový bod (POMB) predstavuje podiel súčtu osobných mzdových bodov dosiahnutých v jednotlivých rokoch rozhodujúceho obdobia a obdobia dôchodkového poistenia v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím na určenie POMB sú roky, ktoré predchádzajú roku, v ktorom žiadateľ o dávku dovŕšil dôchodkový vek až po rok 1984 vrátane tohto roka. Z rozhodujúceho obdobia sú vzhľadom na vyššie uvedené vylúčené obdobia dôchodkového poistenia, za ktoré žiadateľ nezaplatil (prípadne ani nedoplatil) poistné na dôchodkové poistenie. Ak poistenec nezískal v rámci takto stanoveného rozhodujúceho obdobia minimálne 22 rokov, tak sa rozhodujúce obdobie na účely určenia POMBu predlžuje aj za rok 1984. Ak je rozhodujúce obdobie kratšie ako jeden kalendárny rok, tak POMB sa určí ako podiel osobného mzdového bodu a príslušného počtu dní takto určeného rozhodujúceho obdobia. Právna úprava ZoSP reguluje aj postup stanovenie POMBu v situáciách, ak žiadateľovi vznikol nárok na dôchodkovú dávku v roku, v ktorom mu vzniklo aj prvýkrát dôchodkové poistenie alebo ak poistencovi vznikol nárok na dôchodkovú dávku v deň prvého vzniku dôchodkového poistenia (§ 63 ods. 10 a 11 ZoSP). U poistencov, ktorým vzniklo prvé dôchodkové poistenie po roku 1983, hodnota POMBu sumarizuje a vyjadruje mieru ich ekonomickej aktivity počas celého ich produktívneho obdobia života.

Súčasťou postupu určovania hodnoty POMBu je **mechanizmus krátenia a nárastu hodnoty POMBu**, ktorý vyplynul z nevyhnutnej potreby zacho-

vania solidarity v systéme dôchodkového poistenia a neprehlbovania sociálnych rozdielov medzi poberateľmi dôchodkových dávok. Mechanizmus nárastu hodnoty POMBu je založený na fiktívnom pripočítaní (k pôvodnej hodnote) chýbajúceho percenta rozdielu medzi hodnotou 1,00 a vypočítanou hodnotou POMBu nižšou ako 1,00. Od roku 2016 je toto percento rozdielu stanovené jednotne, a to 20 % z uvedeného rozdielu. Mechanizmus krátenia hodnoty POMBu sa použije v situácii, ak hodnota POMBu je vyššia ako 1,24, a to tak, že z hodnoty vyššej ako 1,24 sa do „výslednej“ hodnoty POMBu započíta (od roku 2016) 68 % podiel.

Mechanizmus nárastu a krátenia hodnoty POMBu sa neaplikuje v ostatných prípadoch, pričom na hodnotu POMB vyššiu ako 3 sa vôbec neprihliada pri výmere dôchodkovej dávky. Uvedené pravidlo platí aj v situáciách určovania osobného mzdového bodu za ďalšie obdobie dôchodkového poistenia získaného po vzniku nároku na dôchodkovú dávku. Napokon toto pravidlo napomáha k zachovaniu minimálnej miery solidarity v systéme dôchodkového poistenia.

Určovanie **obdobia dôchodkového poistenia** je zjednodušene odpoveďou na otázku, koľko (kalendárnych) dní dôchodkového poistenia získal žiadateľ o dôchodkovú dávku od vzniku svojho prvého dôchodkového poistenia až ku dňu vzniku nároku na dôchodkovú dávku (poistno-matematické postupy používajú obdobie dôchodkového poistenia v rozsahu 30 – 40 rokov). Obdobie dôchodkového poistenia klasifikované v súlade s ustanoveniami § 60 ZoSP sa zistí v kalendárnych dňoch a následne sa prepočíta v súlade s § 63 ods. 1 tretej vety ZoSP na roky dôchodkového poistenia získané žiadateľom o predčasný starobný dôchodok. Základnou otázkou v rámci určovania obdobia dôchodkového poistenia je **hodnotenie/klasifikácia určitých období podľa účinnej právnej úpravy ako období dôchodkového poistenia** získaných/nadobudnutých k momentu splnenia podmienok na priznanie nároku na dôchodkovú dávku, t. j. uznanie období získaných podľa predchádzajúcej právnej úpravy (resp. predchádzajúcich právnych úprav), získaných počas účinnosti aktuálnej právnej úpravy alebo období získaných podľa medzinárodnej zmluvy o sociálnom zabezpečení.

Tretím parametrickým prvkom je **dôchodková hodnota** určená pre každý kalendárny rok, ktorá je vyjadrením peňažnej hodnoty za jeden osobný mzdový bod získaný poistencom. Dôchodková hodnota je pravidelne zvyšovaná k 1. januáru aktuálneho kalendárneho roka v závislosti od indexu vyjadrujúcom nárast priemernej mzdy v hospodárstve SR za 3. štvrtrok predchádzajúceho roka a priemernej mzdy v hospodárstve za 3. štvrtrok roka, ktorý dva roky predchádza aktuálnemu roku. Od roku 2023 však zákonodarca pristúpil k redukcii nárastu uvedeného indexu (pravdepodobne za účelom stabilizácie

finančnej udržateľnosti dôchodkového systému), pričom sa zohľadňuje len 95 % medziročný nárast sledovanej priemernej mesačnej mzdy. Pre rok 2024 je jej hodnota 17,7688.- €. Ako sme už uviedli, účelom dôchodkovej hodnoty je – pri vzniku nároku na dôchodkovú dávku–, vyjadriť peňažnú hodnotu za jeden osobný mzdový bod a následne týmto spôsobom premeniť zásluhovosť na peňažnú menu Euro. Citujúc dôvodovú správu k ZoSP¹⁵ „mechanizmus ďalšieho určovania dôchodkovej hodnoty musí zaručiť, aby vyššie uvedený cieľ bol splnený dlhodobo. T. j., aby všetci občania za 40 osobných mzdových bodov dostali pri prvom vymeraní dôchodok vo výške 50 % z predchádzajúcej priemernej mzdy v hospodárstve, a to bez ohľadu na to, v ktorom roku im bol dôchodok prvýkrát vymeraný.“ V roku, v ktorom poistenec žiada o priznanie dôchodkovej dávky sa dôchodková hodnota označuje ako aktuálna dôchodková hodnota.

Posledným parametrickým prvkom dávkovej schémy predčasného starobného dôchodku je **sankčný zrážkový mechanizmus ako dôsledok skoršieho odchodu do dôchodku** aplikovaný pri výmere tohto dôchodku. Podľa § 68 ods. 1 ZoSP účinného od 15. mája 2024 sankčný zrážkový mechanizmus je založený na znížení sumy predčasného starobného dôchodku o 0,5 % za každých aj začatých 30 dní odo dňa vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok chýbajúcich do dovŕšenia „riadneho“ dôchodkového veku. V dôsledku zavedenia nového mechanizmu určovania dôchodkového veku založeného na štatistickom sledovaní strednej dĺžky života nemusí byť dôchodkový vek známy každému žiadateľovi o predčasný starobný dôchodok (*vyššie v príspevku uvádzame, že to bude iba na nasledujúcich 6 rokov vopred*), tak dôchodkový vek takéhoto žiadateľa o predčasný starobný dôchodok sa bude pre účely aplikácie sankčného zrážkového mechanizmu určovať z posledne určeného všeobecného dôchodkového veku (zníženého za výchovu detí), ktorý je zvýšený o dva mesiace za každý rok vypočítaného rozdielu medzi rokom narodenia tohto žiadateľa o predčasný starobný dôchodok a „generačným“ ročníkom, pre ktorý je naposledy určený všeobecný dôchodkový vek.

Vo **výplatnej fáze predčasného starobného dôchodku** zákon reguluje situácie dovŕšenia „riadneho“ dôchodkového veku poberateľom predčasného starobného dôchodku, výkon zárobkovej činnosti poberateľom predčasného starobného dôchodku a zhodnotenie obdobia dôchodkového poistenia získaného poistencom, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok. V si-

¹⁵ Dôvodová správa k predkladanému zákonu o sociálnom poistení ako materiál Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č.: 1458/2003-III/11. Zdroj: https://www.iservispreludi.sk/media/1418/ds_dedenie_o-soci%C3%A1lnom-poisten%C3%AD-v-platnom-znen%C3%AD.pdf, navštívené dňa 28. júna 2024.

tuácii dovŕšenia dôchodkového veku poberateľom predčasného starobného dôchodku dochádza podľa § 69 ods. 1 ZoSP k prekvalifikovaniu sumy predčasného starobného dôchodku na sumu starobného dôchodku bez ďalších zásahov zo strany zákonodarcu.

V situácii zákonodarcom povoleného súbežného výkonu zárobkovej činnosti a poskytovania predčasného starobného dôchodku poistencovi od účinnosti zákona, nastala Od roku 2011 **zásadná zmena v možnosti súbežného výkonu zárobkovej činnosti a poskytovania predčasného starobného dôchodku poistencovi**, ktorá zakotvila zákaz tohto súbehu, t. j. príjmu plynúceho z právneho vzťahu zakladajúceho povinné dôchodkové poistenie a poberania predčasného starobného dôchodku **s výnimkou situácie**, ak dôchodkové poistenie vzniklo poberateľovi predčasného starobného dôchodku z titulu uzatvorenej dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce za predpokladu, že danú (výlučne iba na jednu!) dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru si určil pre účely uplatnenia práva na odvodovú odpočítateľnú položku max. do výšky 200 € mesačne z vymeriavacieho základu na platenie poistného na dôchodkové poistenia (podľa § 227a ZoSP v spojení s § 138a ZoSP). Z uvedeného vyplýva, že nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku nevznikne, ak je žiadateľ ku dňu priznania predčasného starobného dôchodku povinne dôchodkovo poistený (v poistnej kategórii zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnej osoby). Ak poberateľovi predčasného starobného dôchodku vznikne povinné dôchodkové poistenie, tak nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zaniká odo dňa splátky dôchodku splatnej po dni vzniku povinného dôchodkového poistenia, pričom nárok na výplatu tohto dôchodku vzniká odo dňa nasledujúceho po dni zániku povinného dôchodkového poistenia (§ 67 ods. 6 ZoSP). A v prípade situácie pracujúceho poberateľa predčasného starobného dôchodku na základe vyššie uvedenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s uplatnením voľby práva na odvodovú odpočítateľnú položku nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zaniká odo dňa jeho splátky splatnej v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom úhrn príjmu z danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku presiahol sumu 2400 €. Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku opätovne vzniká odo dňa jeho splátky splatnej v januári kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z titulu prekročenia uvedenej príjmovej hranice.

Z pohľadu poberateľa predčasného starobného dôchodku je významná otázka **zhodnotenia obdobia dôchodkového poistenia získaného odo dňa priznania predčasného starobného dôchodku v sume predčasného starob-**

ného dôchodku vyplácanej ku dňu zániku nároku na jeho výplatu. Podľa § 68 ods. 3 ZoSP sa takto získané obdobie dôchodkového poistenia zhodnotí ku dňu zániku povinného dôchodkového poistenia tak, že sa k sume (vyplácanej alebo priznanej) predčasného starobného dôchodku odo dňa zániku povinného dôchodkového poistenia pripočíta suma určená ako súčin súčtu osobných mzdových bodov získaných za obdobie dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty (platnej ku dňu nasledujúcemu po zániku tohto dôchodkového poistenia). Ak bol predčasný starobný dôchodok ku dňu zániku nároku na jeho výplatu vyplácaný z dôvodu súbehu s inou dôchodkovou dávkou v polovičnej sume, tak sa pri zhodnotení obdobia dôchodkového poistenia používa suma predčasného starobného dôchodku bez tohto krátenia. K určovaniu osobného mzdového bodu za obdobie dôchodkového poistenia získané po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok je potrebné uviesť, že všeobecný vymeriavací základ nie je možné použiť k príslušnému kalendárnemu roku v situácii predposledného roka a posledného roka poistenia po vzniku nároku na dôchodkovú dávku, preto podľa § 66 ods. 8 zákona sa v oboch prípadoch aplikuje všeobecný vymeriavací základ, ktorý dva roky predchádza poslednému roku dôchodkového poistenia.

Napokon nemožno opomenúť mierne odlišný spôsob **zhodnotenia obdobia dôchodkového poistenia získaného poberateľom predčasného starobného dôchodku vykonávajúceho zárobkovú činnosť na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za predpokladu, že príjem z danej dohody v príslušnom kalendárnom roku nepresiahol max. príjmovú hranicu 2400 €.** Ak bol poberateľ predčasného starobného dôchodku dôchodkovo poistený z dôvodu právneho vzťahu založeného jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na ktorú si uplatnil právo na odvodovú odpočítateľnú položku, tak suma jeho predčasného starobného dôchodku vyplácaná k 1. januáru nasledujúceho kalendárneho roka sa určí tak, že k nej pripočíta suma určená ako súčin jednej polovice osobného mzdového bodu získaného za obdobie dôchodkového poistenia založené danou dohodou v predchádzajúcom kalendárnom roku a aktuálnej dôchodkovej hodnoty (§ 68 ods. 2 ZoSP). O určení (resp. prepočtu) sumy predčasného starobného dôchodku rozhodne Sociálna poisťovňa ex offio do 31. marca kalendárneho roka, v ktorom sa takto určuje suma predčasného starobného dôchodku. O určení (prepočet) sumy predčasného starobného dôchodku musí však poberateľ predčasného starobného dôchodku požiadať Sociálnu poisťovňu v nasledovných dvoch situáciách. Ak by poberateľovi predčasného starobného dôchodku zaniklo dôchodkové poistenie v priebehu kalendárneho roka, alebo ak v predchádzajúcom roku nezískal obdobie dôchodkového poistenia na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracov-

ného pomeru. V týchto prípadoch sa suma predčasného starobného dôchodku určí tak, že k sume predčasného starobného dôchodku vyplácanej ku dňu zániku dôchodkového poistenia (*založeného dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na ktorú si poberateľ uplatnil právo na odvodovú odpočítateľnú položku*) sa pripočíta suma určená ako súčin jednej polovice osobného mzdového bodu získaného za obdobie dôchodkového poistenia v kalendárnom roku, v ktorom zaniklo dôchodkové poistenie, a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. V § 69a ZoSP zákonodarca reguluje i takú osobitnú situáciu, akou je priznanie predčasného starobného dôchodku a jeho kontinuálne nepoberanie od vzniku nároku naň až do dovŕšenia riadneho dôchodkového veku jeho žiadateľa. Reguláciu si vyžiadalo plné presadenie princípu rovnosti v dávkových vzťahoch dôchodkového poistenia. Teda ak bol žiadateľovi priznaný predčasný starobný dôchodok, ktorý mu nebol vyplácaný nepretržite od vzniku nároku na tento dôchodok až do dovŕšenia dôchodkového veku, tak (*po dovŕšení dôchodkového veku už*) suma starobného dôchodku sa na žiadosť takejto osoby určí podľa vyššie dvoch opísaných spôsobov prepočtu (resp. výmery) sumy predčasného starobného dôchodku, ďalej sa ešte zvýši o príslušnú valorizačnú sumu na každý rok, v ktorom nebol vyplácaný predčasný starobný dôchodok, a napokon sa takto „prepočítaná a valorizovaná“ suma dôchodku zvýši o 0,5 % za každých začatých 30 dní, počas ktorých netrval nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku.

Záver

Z normatívneho pohľadu možno predčasný starobný dôchodok charakterizovať ako pravidelne opakujúcu základnú peňažnú dôchodkovú dávku, ktorej účelom je poskytnúť hmotné zabezpečenie pre prípad staroby (resp. dožitia dôchodkového veku), ktorej začiatok, resp. vznik, si určuje relatívne samostatne fyzická osoba v rámci zákonných limitov.

Napriek v úvode príspevku konštatovanej podobnosti predčasného starobného dôchodku s dávkovou schémou mimoriadneho poskytovania starobného dôchodku, poskytovaného pred rokom 2004 a ďalej uvedenej kritickej argumentácie (absencie zreteľne vyjadreného predmetu tejto dôchodkovej dávky, vysokej miery jej prepojenia na trh práce, resp. na vývoj (sektorovej) zamestnanosti vrátane elementárnej požiadavky na výkon zárobkovej činnosti v rámci potreby zavedenia opatrení na podporu aktívneho starnutia a zotrvania starších osôb na trhu práce, administratívnej náročnosti pri posudzovaní nároku na ňu), sme názoru, že predčasný starobný dôchodok nie je plnohodnotnou základnou dôchodkovou dávkou. Bol by ňou v podstatne

väčšej miere, a tým pádom by bol spôsobilý plniť funkciu osobitnej dávkovej ochrany v rámci obdobia ktoré možno označiť za preddôchodkové obdobie, ak by „pôvodná“ právna úprava, ktorá ho v roku 2004 zavádzala obsahovala precizované dôvody vyjadrené v podmienkach na vznik nároku na tento dôchodok a nie de facto v tom čase stanovila jeho funkciu na spravidla „výhodný“ doplnkový zdroj príjmu popri príjme zo zárobkovej činnosti (ako tomu bolo až do 31. decembra 2010). Genéza právnej úpravy tejto dôchodkovej dávky je spätá so systémovými nedostatkami a s viacerými problémami, ktoré ani v súčasnosti nie sú úplne vyriešené. A v konečnom dôsledku oslabuje aj dlhodobú (finančnú) udržateľnosť dôchodkového systému SR.

Dávková schéma predčasného starobného dôchodku si rozhodne, ako sme vyššie uviedli, vyžadovala vymedzenie dôvodov (a medzi nimi mala byť v tom čase aj limitácia zárobkovej činnosti), ktoré odôvodňujú potrebu skoršieho poberania v podstate „už“ starobného dôchodku, a teda v tomto kontexte aj individualizovaný začiatok poproduktívneho veku u daného jednotlivca (resp. žiadateľa o tento dôchodok). Ďalej po zavedení inštitútu minimálnej sumy starobného dôchodku (*v súčasnosti tiež a opätovne naviazanej na životné minimum*) zásadným spôsobom oslabil požiadavka minimálne vyžadovanej vymeranej sumy predčasného starobného dôchodku pre jeho priznanie. Tomuto svedčí záver z jednoduchého porovnania žiadateľov o dôchodkovú dávku (*žiadateľ o starobný dôchodok s preukázanými 30 rokmi obdobia dôchodkového poistenia a rovnako žiadateľ o predčasný starobný dôchodok v období dvoch rokov pred riadnym dovŕšením dôchodkového veku, pričom obaja dosahovali počas produktívneho obdobia porovnateľne nízke príjmy na úrovni minimálnej mzdy*), že predčasný starobný dôchodok je fakticky prístupný len pre osoby s dlhodobo vyššími zárobkami dosahovanými v rámci produktívneho obdobia svojho života¹⁶, čo už z pohľadu zákonodarcu nie je relevantné po dovŕšení dôchodkového veku, keď sa na tzv. „nízkopríjmového“ poberateľa starobného dôchodku aplikuje uvedený inštitút minimálnej sumy starobného dôchodku, ktorý je financovaný štátom (§ 168a ZoSP). Uvedené je ešte vypuklejšie od novembra 2022, keď zákonodarca sprísnil podmienku určujúcu minimálnu sumu späť so vznikom nároku na tento dôchodok na 1,6-násobok sumy životného minima jednej plnoletej fyzickej osoby. Preto sa natíska otázka, či by práve účelom predčasného starobného dôchodku nemala byť zvýšená ochrana pre určitých definovaných skupín poistencov, teda aj „ohrozených“ stratou príjmu z výkonu zárobkovej činnosti obzvlášť, ak pat-

¹⁶ Rovnaký záver nachádzame na str. 152 MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: 2. vyd., Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012. 356 s. ISBN 978-80-7380-403-9.

ria k tzv. nízkopríjmovým poistencom a nie poskytovanie predčasného starobného dôchodku skupinám poistencov s vyššími príjmami dosahovanými počas produktívneho obdobia života. Rovnako samotné prepojenie na inštitút sumy životného minima už od počiatku zavedenia predčasného starobného dôchodku je veľmi diskutabilné minimálne z hľadiska, či sa zákonodarca takto nespreneveril plnému presadzovaniu rešpektovania poistnej zásady¹⁷, o ktorú sa zákonodarca viackrát zasadzoval v Koncepcii reformy dôchodkového zabezpečenia v SR¹⁸ (i keď rozumieme, že touto podmienkou sa zákonodarca snažil eliminovať prepád poberateľov predčasných starobných dôchodkov (neskôr aj poberateľov starobných dôchodkov) do stavu hmotnej núdze s následkom finančného náporu na poskytovanie dávky v hmotnej núdzi, čo už v súčasnosti supluje vyššie uvedený inštitút minimálnej sumy starobného dôchodku). Napokon vyššie v príspevku sme uviedli aj argument o nesamostatnosti predčasného starobného dôchodku, ktorý tkvie v ustanovení § 69a od. 1 ZoSP, ktoré zakladá fikciu, že predčasný starobný dôchodok sa po dovŕšení dôchodkového veku jeho poberateľa považuje za starobný dôchodok.

Po týchto kritických argumentoch v neprospech existencie samostatnej základnej dôchodkovej dávky, predčasného starobného dôchodku, musíme načrtnúť riešenie, ktoré minimálne dá odpoveď na dlhodobý a pálčivý spoločenský problém sociálne a ekonomicky únosného riešenia osôb, ktoré krátko pred dovŕšením ich riadneho (všeobecného) dôchodkového veku nie sú subjektívne či objektívne spôsobilé pokračovať v ďalšom výkone zárobkovej činnosti. Predčasný starobný dôchodok v súčasnom nastavení predstavuje len špecifickú / osobitnú podkategóriu starobného dôchodku (*už len výmiera dôchodku je rovnaká; valorizácia tohto dôchodku; pokrýva rovnakú sociálnu udalosť, ktorej začiatok je iba viac individualizovaný a závislý od prejavu vôle žiadateľa; zhodnocovanie obdobia dôchodkového poistenia získaného počas poberania alebo bez poberania tohto dôchodku nebyť sankčného zrážkového mechanizmu by bolo opäť rovnaké; rovnaké sú pravidla súbehu nároku na výplatu s inou dôchodkovou dáv-*

¹⁷ Za účelom plného presadenia poistnej zásady do vtedajšieho systému sociálneho (dôchodkového) zabezpečenia boli zo systému dôchodkového zabezpečenia odstránené všetky dôchodkové dávkové plnenia, ktoré mali dovtedy charakter sociálnej pomoci (resp. dávky v hmotnej núdzi) ako sociálny dôchodok či úprava dôchodku z titulu jediného zdroja príjmu a neodrážali odvodovú participáciu a následnú zásluhovosť poistenca v príslušných dôchodkových dávkových schémach. Dôvodová správa k návrhu ZoSP neobsahuje žiadnu informáciu o dôvodoch zužujúcich vecný rozsah dôchodkových dávok. Dôvod na vylúčenie dôchodkových dávok nesúcich sociálny účel nachádzame v komentári k zákonu (napr. sociálny dôchodok, úprava dôchodku z titulu jediného zdroja príjmu). BUCHELOVÁ, J.: Zákon o sociálnom poistení s komentárom. In.: Poradca. Poradca s. r. o. Žilina 2004., č. 4, ISSN 1335-1583. s. 15.

¹⁸ Materiál dostupný na: <https://lrv.rokovania.sk/4963/24-/?pg=2>, navštívené dňa 4. júna 2024.

kou), preto by bolo vhodné z hľadiska vnútorného a systémového dávkového usporiadania podradiť tento dôchodok pod starobný dôchodok. Tento návrh by však predstavoval prevažne len kozmetickú zmenu, preto pre prípad jeho zachovania je potrebné zaviesť podmienky späť so vznikom nároku na tento dôchodok, ktoré by vyjadrovali nevyhnutnosť potreby jeho priznania osobe žiadateľa (*napr. určitý pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť alebo strata zamestnania z organizačných dôvodov v spojení s určitým obdobím vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie alebo len objektivizovanie nemožnosti uplatnenia sa na trhu práce*). Dodávame, že pri letmom porovnaní s českou právnou úpravou, musíme konštatovať, že ani táto nestanovuje podmienky potrebnosti priznania predčasného starobného dôchodku, avšak česká teória práva sociálneho zabezpečenia minimálne „pracuje či minimálne rozpoznáva“ s takými dôvodmi, ako sú „individuálna zdravotná situácia poistenca, generálne otázky zamestnanosti osôb vyšších vekových skupín, príp. iba jednoduché rozhodnutie jednotlivca o odchode do starobného dôchodku“¹⁹. Súčasne nastavenie poskytovania predčasného starobného dôchodku predstavuje „kvázi“ pravidelnú ničím nepodmienenu dávku odchodného po skončení dlhoročného výkonu určitého povolania (ak odhliadneme od pravidla zákazu súbežného výkonu zárobkovej činnosti a poberania predčasného starobného dôchodku), momentálne práve v rozsahu 40 odpracovaných rokov.

Vhodný až ideálny návrh, ktorý by sa mohol aplikovať v prípade „reformného prechodu“ na klasickú plnú dávkovo definovanú schému starobného dôchodku (*z podstaty tejto dávkovej schémy by sa nezakotvila ani čakacia podmienka získania min. poistného obdobia*), keďže takom prípade by sa vymerala suma pomerného starobného dôchodku (v závislosti od získaného obdobia rokov dôchodkového poistenia) s tým, že by mohol zákonodarca vznik nároku na predčasný starobný dôchodok podmieniť špecifickými podmienkami (*ako ich ako príklad uvádzame v predchádzajúcom odseku textu; a tu ešte uvádzame aj možnosť limitácie výkonu zárobkovej činnosti popri jeho pomeraní, keďže nie sme zástancami súčasného pravidla zakazujúceho výkon zárobkovej činnosti výnimkou zárobkovej činnosti v menšom rozsahu prostredníctvom dohody pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce*). Tento návrh by bol zrozumiteľnejší, prehľadnejší bez potreby aplikovania sankčného zrážkového mechanizmu (a to aj v prepojení na situáciu určovania obdobia chýbajúceho do dovŕšenia riadneho dôchodkového veku), či vymedzovania odpracovaného obdobia a následného jeho individualizovaného stanovovania. Napokon aj podmienka minimálnej vy-

¹⁹ GREGOROVÁ, Z. a kol.: Právo sociálneho zabezpečení Českej republiky a Európskej unie. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2018. s. 278 Edice Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8842-9. s. 193.

meranej sumy predčasného starobného dôchodku pre vznik nároku na tento dôchodok by stratila svoje opodstatnenie (za predpokladu, že zákonodarca by definoval jeden rok obdobia dôchodkového poistenia v kvalitatívnom rozmere, napr. určitou prahovou hodnotou osobného mzdového bodu) a zákonodarca by tak nemusel sledovať, či vymeraná suma predčasného starobného dôchodku je minimálne spôsobilá zabezpečiť náhradový pomer voči predchádzajúcim príjmom žiadateľa nad príjmovou hranicou hmotnej núdze, pri ktorej si poberateľ dôchodku dokáže zabezpečiť základné životné podmienky. V tomto aspekte by bolo rozhodujúce zistenie (priznaním pomerného starobného dôchodku) plnenia percentuálneho náhradového pomeru, resp. kráteného percentuálneho náhradového pomeru pre prípad sociálnej udalosti tak ako je vyjadrený v čl. 18 v prepojení na tabuľku obsahujúcu percentuálne náhradové pomery pre jednotlivého sociálne udalosti v V. časti Dohovoru MOP č. 128 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach.

Napokon osobitnú diskusiu by si zasluhoval prístup zákonodarcu obsiahnutý v zákaze poberania predčasného starobného dôchodku a výkonu zárobkovej činnosti zakladajúcej povinné dôchodkové poistenie, ktorý má ústavnoprávne, sociálno-spoločenské a ekonomické aspekty.

Kontaktné údaje autora

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave,
Hornopotočná 23, Trnava
Telefón: 033/5939648
email: mlacko@truni.sk

PRINCIP MAJORITY V ODBOROVÉM SDRUŽOVÁNÍ

THE MAJORITY PRINCIPLE IN TRADE UNIONS ASSOCIATION

Jakub Morávek¹

Abstrakt: Příspěvek je zaměřen na princip majority v odborovém sdružování. Věnuje se právní úpravě jak z historické perspektivy, tak z hlediska aktuálně projednávané novely zákoníku práce. Autor předkládá vlastní úvahy de lege ferenda, která argumentačně podkládá.

Klíčová slova: Pracovní právo; odborová organizace; principy majority.

Abstract: The paper is focused on the majority principle in trade unions association. It deals with legal regulation both from a historical perspective and from the point of view of the currently discussed amendment to the Labor Code. The author presents his own considerations of de lege ferenda, which he supports argumentatively.

Key words: Labour law; trade union; majority principle.

Vážená paní profesorko,
dovolte mi Vám vřele pogratulovat k životnímu jubileu a projevit uznání a díky za Vaši celoživotní nepolevující práci směřující nejen k rozvoji pracovního práva, ale i k jeho obraně a zachování v neklidných dobách.

S úctou

Jakub Morávek

1. Úvod

Do jisté míry pochopitelná, akceptovatelná, a připustíme-li, že ideál může být nanejvýše předmětem aspirace a nikoli realitou všedního dne, normální je dichotomie mezi právy, které adresátům formálně náleží (dle právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů, individuálních dohod atd.) a právy, které adresátu požívá fakticky. Těmi se rozumí práva, u nichž je

¹ doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D. Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy jako docent. Je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni, místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze.

Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Cooperatio/SOC/LAWS 10 „Labour Law and Social Security Law“ a zohledňuje stav právní úpravy ke dni 26. června 2024.

schopen si reálně za pomoci právním řádem nabízených instrumentů vymoci splnění odpovídající povinnosti povinnou osobou.

Stojí-li soubor pravidel, které můžeme zvat právem, na souvztažném působení legality, legitimacy a efektivity,² velikost rozdílu množiny formálních a faktických práv má zásadní význam (nejméně) ve dvojitým smyslu.

Jednak je jedním z rozhodných momentů vypovídajících o legitimitě a efektivitě působení veřejné moci, úrovni právního státu a funkčnosti jeho institucí.

Vedle toho, a z velké části fakticky i v návaznosti na to, se jedná o určující moment z hlediska určení, zda lze nebo již kvůli překročení pomyslného rubikonu nelze v pramenech práva vepsaná pravidla, resp. z pramenů plynoucí pravidla označovat za právo. Je-li právo pouze „v knihách“, a je-li schopna svá práva prostřednictvím k tomu určených nástrojů hájit jen úzká skupina adresátů, přičemž zbylá většina je fakticky bezprávná, nelze hovořit o právu, právním řádu a ani o demokratickém právním státu.

Způsobů, jak zajistit přístup k právům a ochranu nabytých práv, a jimiž lze zmírnit zmíněnou dichotomii, existuje mnoho. Jde o nástroje všemožné povahy od prostředků institucionálních, přes hmotněprávní až po instrumenty procesní povahy.

Ve stručnosti lze v základu jmenovat srozumitelnost a bezrozpornost právního řádu (racionální a kvalitní zákonodárství) a rychlost soudního řízení. Jejím předpokladem je obsazení soudů kvalifikovanými soudci s patřičnou odbornou a životní zkušeností spolu s racionálně a efektivně nastavenými procesními pravidla předpokládajícími mj. i vyloučení poplatkové povinnosti a/nebo povinnost nést náklady řízení u osob v ekonomicky či jinak zranitelném postavení. Dále se jedná například o dostupnou kvalifikovanou právní pomoc či o důvěryhodné, efektivní, závazné a vykonatelné alternativní způsoby řešení právních sporů za účasti odborně způsobilých osob.

O tom, v jakém stavu tyto pomyslné stavební kameny právního řádu v České republice jsou, jaká důvěra v právu panuje a jak efektivně systém funguje (vynecháme-li možnost, že v České republice panuje abnormální disciplína a respekt k právu, tedy že spory fakticky nevznikají), mnohé vypovídají statistiky počtu pracovněprávních sporů, které vykazují trvale sestupnou tendenci.³

V rovinně pracovněprávních vztahů by mělo být jedním z nástrojů podporujícím ochranu nabytých práv působení zástupců zaměstnanců, zejmé-

² Srov. Morávek, J. Model práva. Vztah práva a morálky. Praha: Linde Praha, a. s., 2012.

³ V této souvislosti viz <https://justice.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice>

na odborových organizací, a to nikoli na úrovni tripartitního vyjednávání a tvorby legislativy, nýbrž (a to zejména) při každodenní práci (primárně) na podnikové úrovni. Neodmyslitelnou součástí podpory poskytované odborovými organizacemi by přitom mělo být, s ohledem na legitimně očekávanou znalost pracovněprávní úpravy, i základní právní poradenství a zastupování v pracovněprávních sporech ve všech jejich fázích, t. j. od vyjednávání až po soudní řízení.

Opakovaně bylo poukazováno na to, že tento předpoklad a nezbytný prvek dobrého fungování pracovněprávních vztahů mající potenciál zajišťovat stabilitu a ochranu přiznaných a nabytých práv v České republice nefunguje dobře.⁴ Příčin je řada. Jednou z nich, na níž se zaměřuje předložený text, je právní úprava ust. § 24 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,⁵ řešící mnohost odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele.

Jmenované právní úpravě bude věnována pozornost z historické perspektivy, včetně rozhodnutí Ústavního soudu ve věci sp. zn. Pl. ÚS 83/06, a dále z hlediska v Parlamentu České republiky projednávané novely zákoníku práce.⁶ Vedle kritického zhodnocení projednávaného návrhu a jmenovaného nálezu Ústavního soudu budou závěrem výkladu předestřeny i úvahy *de lege ferenda*, včetně jejich zdůvodnění.

1. Protiústavní majorita

Zákonná úprava ust. § 24 odst. 1 ZPr ve znění účinném od 1. ledna 2007 zachovávala dosavadní pravidlo, dle něž je/byla kolektivní smlouva uzavírána i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.⁷

Působení více odborových organizací u zaměstnavatele bylo a je řešeno ust. § 24 odst. 2 ZPr, přičemž ve znění účinném od 1. ledna 2007 jmenované ustanovení stanovilo: *„Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou orga-*

⁴ Srov. například Morávek, J. Odborové sdružování v 21. století in KUDRNA, J. (ed.) Listina základních práv a svobod tehdy a dnes: k 30. výročí přijetí. Praha: Wolters Kluwer. 2021, 135 – 144

⁵ Dále jen „ZPr“.

⁶ Viz v Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2021, tisk. 663/0.

⁷ Srov. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2002 – 2006, tisk 1153/0

nizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.“

Věta druhá ust. § 24 odst. 2 ZPr byla spolu s řadou dalších ustanovení nově přijatého zákoníku práce předmětem návrhu na abstraktní kontrolu ústavnosti podaným v souladu s čl. 87 odst. 1 písm. a) Ústavy České republiky skupinou poslanců a senátorů Parlamentu České republiky v momentě, kdy nově přijatý zákon fakticky ještě nevešel v život.

Návrh se ve vztahu k ust. § 24 odst. 2 větě druhé opíral v základu o následující argumenty:

- nedostatek předvídatelnosti, určitosti a úplnosti, zejména absence pravidel/podmínek, za kterých může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele – narušení právní jistoty a porušení zásad demokratického právního státu;
- nerovné postavení odborových organizací a zvýhodňování některých z nich;
- riziko vyloučení malých odborových organizací z kolektivního vyjednávání;
- deficit legitimacy spočívající v potenciální nedostatečné reprezentativnosti, kdy uzavření kolektivní smlouvy není podmíněno nadpoloviční většinou všech zaměstnanců, nýbrž jen největším počtem odborově organizovaných zaměstnanců v odborové organizaci či v odborových organizacích, což může mít za důsledek, že k uzavření kolektivní smlouvy může být oprávněna odborová organizace, u níž je odborově organizováno i násobně méně zaměstnanců, než v ostatních odborových organizacích působících na pracovišti (postačí, že má o jednoho odborově organizovaného zaměstnance v pracovním poměru více jak druhá v pořadí).

Ústavní soud k návrhu reagoval nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06, jímž s účinností ke dni 14. dubna 2008 napadené ustanovení (a řadu dalších) zrušil. V bodech 264. a 265. nálezu rozhodnutí velice stručně zdůvodnil následovně:

„264. Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů. To je ostatně zdůrazněno i v § 286 odst. 1 zákoníku práce, z něhož plyne, že zaměstnavatel musí tam uvedené povinnosti plnit vůči všem odborovým organizacím u něj působícím, pokud nedojde k jiné dohodě.

265. Listina ... ve svém čl. 27 odst. 2 hovoří jednoznačně; jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo v odvětví na úkor jiných je nepří-

pustné. Zde zakotvené právo není nikterak omezeno ani prováděcím zákonem (srov. čl. 41 odst. 1 Listiny a contrario). Řešení potenciální konfliktní situace, předvídané v § 24 odst. 2 věty druhé zákoníku práce (princip majority, reprezentativnost), nelze tedy z ústavněprávního hlediska akceptovat. Nezbyvá než znovu připomenout, že ze základního ústavního principu rovnosti zejména vyplývá, že rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné a především se nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to existovaly objektivní a rozumné důvody. To lze vztáhnout ve smyslu předmětného článku Listiny základních práv a svobod i na právo koaliční.“

S přihlédnutím k textaci čl. 27 odst. 2 věty druhé Listiny základních práv a svobod, dle níž mj. „omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví“ ve spojení s čl. 41 odst. 1 Listiny lze mít pro závěr Ústavního soudu do jisté míry pochopení. Stejně s ohledem na rozsah přezkumem dotčených ustanovení platí i pro stručnost zdůvodnění rozhodnutí nejen ve vztahu k ust. § 24 odst. 2 ZPr.

Na druhou stranu nelze přehlédnout a neupozornit na dvě věci:

- 1) Ústavní soud pomíjí možný důsledek zrušení napadené části ustanovení, jímž může být faktické vyloučení práva na kolektivní vyjednávání, bude-li u zaměstnavatele působit více odborových organizací, které nebudou ve shodě.

Jinak řečeno, Ústavní soud pomíjí, že důsledkem může být v nezanedbatelném počtu případů neefektivita právní úpravy (institutu kolektivního vyjednávání) a tudíž nenaplnění práv zaručených čl. 27 Listiny základních práv a svobod. Takový deficit přitom nesporně je důležitým, objektivním a rozumným důvodem pro určité omezující opatření.

K takové situaci přitom může dojít snadno a v současné době k ní nikoli výjimečně dochází, je-li alespoň jedna odborová organizace působící u zaměstnavatele reprezentována vůči zaměstnavateli více loajálními zaměstnanci (zpravidla vedoucími zaměstnanci).

Z druhé strany lze na obranu Ústavního soudu postavit, že ve svých úvahách vychází ze stavu k okamžiku rozhodování a nemůže být prorokem budoucích společenských patologií, jako jsou odborové organizace vrcholového managementu. Ve svých úvahách musí z povahy věci stavět na předpokladu poctivosti, jednání v dobré víře a na zájmu adresátů jednat v souladu a nikoli v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy, jakož i na předpokladu funkčnosti právním řádem předpokládaných kontrolních mechanismů v podobě konkrétních institucí vybavených odpovídajícími pravomocemi.

- 2) S ohledem na význam působení odborových organizací v pracovněprávních vztazích a význam kolektivního vyjednávání by se i přes uvedené v bodě 1) přece jen nabízel prostor pro větší iniciativu Ústavního soudu obdobnou té, kterou projevil například ve vztahu k ust. § 4 ZPr. Prostor pro ni otevíralo znění čl. 27 odst. 3 Listiny, dle něž mj. činnost odborových organizací může být omezena zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, ve spojení s návrhem na zrušení ust. § 286 odst. 2 věty druhé ZPr, který byl taktéž součástí podání zákonodárců.⁸ Návrhu na zrušení části ust. § 286 odst. 2 ZPr však Ústavní soud nevyhověl.

Nahlédnuto z dnešní perspektivy pomalu bezvýznamného působení odborových organizací na podnikové úrovni a zakládání odborových organizací s cílem mařit kolektivní vyjednávání ve spojení s nedostatečnou aktivitou směřující k potírání takového zneužívání práva by se nabízelo návrhu na zrušení ust. § 286 odst. 2 věty druhé ZPr vyhovět a spolu s tím konstatovat:

- výchozí maximou lidskoprávního konstruktů je co nejširší realizace všech základních práv a svobod při zachování principů demokratického právního státu, v tomto kontextu zejména při respektu k principu právní jistoty a zajištění efektivního fungování právního řádu a jeho institutů;
- výchozím momentem soukromoprávních vztahů je autonomie vůle. Svobodu rozhodování

má veřejná moc narušovat pouze, je-li pro to dán dostatečně silný důvod spočívající v ochraně jiných hodnot, na nichž spočívá demokratický právní stát, a pokud zájem na jejich ochraně převažuje.

V případě odlišnosti zájmů a názorů různých skupin zaměstnanců v rámci zaměstnavatele prezentovaných jednotlivými odborovými organizacemi musí být na zaměstnanci, aby určit, s jakým názorovým proudem se ztotožňuje, či aby deklaroval (byť třeba svou nečinností), že se neztotožňuje s žádným. Svou vůli může v tomto smyslu vyjádřit členstvím v odborové organizaci.

Neexistuje žádný dostatečně závažný argument, který by ospravedlňoval přiřazení zaměstnance k názorovému směru, který zastává odborová organizace, v níž je organizováno nejvíce zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, aniž by byla vzata v potaz skutečná vůle zaměstnance.

⁸ Ust. § 286 odst. 2 věta druhá ZPr ve znění účinném od 1. ledna 2007 „Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.“

Zaměstnanec nemá svou aktivitou vyvracet, že souzní s názorem odborové organizace s největším počtem odborově organizovaných zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, nýbrž má svou aktivitou prokazovat, k jakému názoru inklinuje.

Automatické přiřazování zaměstnance k odborové organizaci mající největší počet odborově organizovaných zaměstnanců v pracovním poměru pomíjí, že i pasivita může prezentovat stanovisko člověka v určité záležitosti;

- není porušením principu rovnosti, mají-li zaměstnanci různá práva plynoucí z kolektivních smluv podle toho, jaké odborové organizace jsou členy, stejně jako není porušením principu rovnosti, pokud odborově neorganizovaným zaměstnancům při působení více odborových organizací u zaměstnavatele a uzavření více kolektivních smluv nesvědčí žádná další práva plynoucí z kolektivních smluv, záleží-li účast či neúčast zaměstnance v odborové organizaci na jeho rozhodnutí. Z ústavněprávního hlediska tudíž ob stojí při působení více odborových organizací u zaměstnavatele, má-li každá jedna odborová organizace možnost uzavřít kolektivní smlouvu s důsledky pouze pro zaměstnance, kteří jsou u ní odborově organizováni;
- pokud u zaměstnavatele působí pouze jedna odborová organizace či odborové organizace jednají ve shodě, rovnost zacházení s odborově neorganizovanými zaměstnanci a jejich ochrana je zajištěna, neboť při uzavření kolektivní smlouvy by se tato vztahovala i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. V ostatních případech by se kolektivní smlouva vztahovala pouze na zaměstnance, kteří by byli odborově sdruženi v odborové organizaci (nebo organizacích), která by kolektivní smlouvu uzavřela. Výsledný stav by umožňoval eliminovat stávající zásadní neduh odborového sdružování, jímž je problém „černého pasažéra“, zvýšením zájmu o účast v odborech, což by (snad) s ohledem na finanční a lidský kapitál plynoucí z větší odborové organizovanosti vedlo ke zintenzivnění a zkvalitnění činnosti odborových organizací.

2. Nová protiústavní majorita?

Po zásahu ze strany Ústavního soudu zůstává právní úprava až na dílčí změnu provedenou s účinností k 1. lednu 2012 zákonem č. 365/2011 Sb., kdy se však jen slovo „jedná“ v ust. § 24 odst. 2 ZPr nahradilo slovy „musí jednat“, nezměněna.

Postupem času se začaly množit a dále se množí případy, kdy zaměstnavatelé v součinnosti s loajálními zaměstnanci s cílem buďto eliminovat mož-

nost kolektivního vyjednávání nebo jej ohnout tak, aby svědčilo spíše zájmům zaměstnavatele nežli skutečným zájmům zaměstnanců, zakládají loajální odborové organizace, jejichž skutečným cílem není dbát o blaho zaměstnanců jako takových. Eliminace takových struktur je přitom obtížná.

Na neutěšený stav se v průběhu roku 2024 pokusilo reagovat Ministerstvo práce a sociálních věcí, které v rámci širší novely zákoníku práce, jejímž předmětem je mj. změna právní úpravy minimální a zaručené mzdy a platu, předložilo návrh změny/doplnění ust. § 24 ZPr. Ten je toho času projednáván v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky pod číslem sněmovního tisku 663/0.

Při zachování stávajícího ust. § 24 odst. 1 a 2 se navrhuje doplnit odstavce 3 až 7 následujícího znění:

- (3) *Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud*
 - a) *zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odstavce 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,*
 - b) *uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a*
 - c) *zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odstavce 4.*
- (4) *Kolektivní smlouva podle odstavce 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odstavce 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.*
- (5) *Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve svém prohlášení podle odstavce 4 určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.*
- (6) *Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo nebyly určeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele podle odstavce 5, mají právo na informaci*

o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy podle odstavce 3 nebo 5 a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.

- (7) *Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odstavce 3 nebo 5 ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy podle odstavce 3 písm. a) došlo k oznámení zaměstnancům nebo ode dne, kdy podle odstavců 4 a 5 bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odstavce 3 nebo 5 zaniká.*

Nedostatky návrhu jsou i v kontextu dosavadního výkladu zjevné na první pohled. Jde o soubor problémů nikoli jen věcné, ale (trochu překvapivě) i „technické“ povahy. V bodech je lze ve stručnosti shrnout následovně:

- návrh neváže referenční počty zaměstnanců k zaměstnancům, kterých se má potenciální kolektivní smlouva týkat, ani k závodu, k němuž by se měla kolektivní smlouva vztahovat. To s ohledem na stanovené lhůty a dále předepsané postupy u zaměstnavatelů s většími počty zaměstnanců téměř vylučuje jiný výsledek, než že zaměstnavatel bude oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru;
- je-li zde důvodný předpoklad, že bude postup podle odst. 3 až 5 *a priori* nefunkční, nelze k němu přihlížet. Výsledný stav po přijetí novely by tak byl shodný se stavem, který zde byl před 14. dubnem 2008. V takovém případě by bez změny platily shora uvedené důvody pro zrušení formulované Ústavním soudem v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, jde-li o nedostatek reprezentativnosti;
- v právu a ani v běžném životě není typické pasivitě přisuzovat význam souhlasného projevu vůle. Souhlasný projev vůle by měl být spojován s aktivním projevem jednající osoby. Spolu s tím nelze nechat stranou, že návrh předpokládá možnost hlasovat i ze strany odborově organizovaných zaměstnanců proti odborové organizaci, v níž jsou odborově organizováni. Jde tedy o málo pochopitelný konstrukt stavící na střetu zastupitelské a přímé demokracie;
- odst. 5 předpokládá *de facto* zmocnění pro konkrétní odborovou organizaci ze strany jakýchkoli zaměstnanců, včetně zaměstnanců, kteří jsou členy

jiné odborové organizace. Návrh nepředpokládá žádnou specifikaci pověření. Pověřená odborová organizace by tedy nebyla ve vztahu k budoucí kolektivní smlouvě vázána obsahově ani časově. Výsledkem by tudíž mohla být kolektivní smlouva na dobu neurčitou, jejíž předmět by mohl být jakýkoli.

Tento pomyslný *bianco šek* by zaměstnanec nemohl vzít zpět a nemohl by uplatnit ani standardní mechanismy, jimiž by mohl prezentovat zklamanou důvěru, pokud by kolektivní smlouvu, s níž obsahově nesouzní, vyjednala odborová organizace, jíž je členem. Uvedeným se míní zejména iniciace odvolání statutárního zástupců či jiné běžné mechanismy kontroly jako je jejich nezvolení pro další funkční období.

Jinak řečeno, navržená úprava trpí podstatným demokratickým deficitem; konečně z „technického“ hlediska není zřejmé, k jakému okamžiku by se měli zjišťovat referenční počty zaměstnanců.

3. Alternativní návrhy – úvahy *de lege ferenda*

Z dosavadního výkladu se podává, že s ohledem na nefunkčnost stávající konstrukce novelu potřebujeme. Jako mnohokrát dříve však i nyní platí uvedené s dovětkem „*ale jinou.*“

V základu lze uvažovat dvojím směrem.

Snadnější a rychlejší cestou, která se nabízí částečně i jako prozatímní řešení do doby realizace případného zásadnějšího kroku, jímž může být právě druhé následně naznačené řešení, je „oprava“ stávajícího ministerského návrhu odstraněním nejproblematičtějších momentů.

Z uvedeného v bodě 3 plyne, že by se mělo jednat nejméně o tato opatření:

- referenční počty zaměstnanců je třeba vztahovat pouze k zaměstnancům v pracovním poměru, kteří budou (by měli být) kolektivní smlouvou dotčeni;
- nedohodnou-li se odborové organizace na společném postupu, uzavření kolektivní smlouvy s jednou nebo s více odborovými organizacemi jednajícími ve shodě by mělo být možné pouze, pokud by tato odborová organizace, resp. odborové organizace jednající ve shodě, odborově sdružovaly více jak polovinu všech odborově sdružených zaměstnanců u zaměstnavatele;
- mají-li zaměstnanci mít možnost vyjádřit svůj názor hlasováním nebo volbou, musí jim být předložen návrh vymezující konkrétní předmět, jehož se kolektivní smlouva má týkat (práva a povinnosti zaměstnanců), a dobu,

na kterou by se měla uzavřít. Návrhem musí být odborová organizace vázána;

- s cílem reagovat na nedostatečné kontrolní a sankční mechanismy hlasujících zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni v odborové organizaci, která bude kolektivní smlouvu uzavírat, vůči statutárním zástupcům jednajícím za odborovou organizaci, omezit dobu platnosti kolektivní smlouvy s přihlédnutím k ust. § 246 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, nejvýše na 5 let;
- ze stejných důvodů by nemělo být možné dobu trvání kolektivní smlouvy prodloužit;
- stanovisko zaměstnance k návrhu musí být projeveno aktivním konáním a nikoli pasivitou.

S přihlédnutím k uvedenému lze tak uvažovat o následující textaci ust. § 24 a § 24a ZPr:

§ 24

- (1) *Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.*
- (2) *Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.*

§ 24a

- (1) *Jestliže se odborové organizace působící u zaměstnavatele ve lhůtě 30 dnů ode dne zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy ve smyslu § 24 odstavce 2 neshodnou na postupu ve vzájemné shodě nebo na jiném postupu, kterákoli z nich o této skutečnosti bez zbytečného odkladu písemně informuje zaměstnavatele. Po doručení oznámení je zaměstnavatel oprávněn za podmínek podle odst. 2 až 6 uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má u zaměstnavatele největší počet členů, jichž se má kolektivní smlouva týkat, v pracovním poměru, nebo s více odborovými organizacemi, které jednají ve společné shodě a mají u zaměstnavatele dohromady největší počet členů v pracovním poměru, jichž se má kolektivní smlouva týkat.*
- (2) *Kolektivní smlouvu s dobou platnosti ne delší pěti let může zaměstnavatel uzavřít, jen pokud*
 - a) *způsobem u zaměstnavatele obvyklým a způsobem umožňujícím dálkový přístup zaměstnavatel vyhlásí písemné oznámení obsahující:*
 1. *sdělení o splnění podmínek pro uzavření kolektivní smlouvy,*
 2. *označení odborové organizace nebo odborových organizací, s nimiž hodlá kolektivní smlouvu uzavřít,*

3. označení zaměstnanců, jichž se bude kolektivní smlouva týkat,
 4. alespoň obecné vymezení práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a pracovních podmínek, které mají být kolektivní smlouvou dotčeny,
 5. dobu, na kterou má být kolektivní smlouva uzavřena,
- b) nadpoloviční většina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva týkat, a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá i 30. den po vyhlášení oznámení podle písmene a), do 30 dnů ode dne vyhlášení oznámení písemně zaměstnavateli oznámí, že s vyjednáváním o uzavření kolektivní smlouvy a s uzavřením kolektivní smlouvy souhlasí.
- (3) Zaměstnavatel je při uzavírání kolektivní smlouvy vázán obsahem oznámení podle odstavce 2 písm. a). Ke kolektivní smlouvě uzavřené v rozporu s obsahem oznámení se nepřihlíží; to neplatí, je-li úprava práv nebo pracovních podmínek pro zaměstnance příznivější.
 - (4) Ostatní odborové organizace působící u zaměstnavatele mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy a právo na projednání konečného návrhu kolektivní smlouvy v přiměřené lhůtě před jejím uzavřením.
 - (5) Není-li kolektivní smlouva uzavřena do 6 měsíců od uplynutí doby podle odstavce 2 písm. b), právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu zaniká.
 - (6) Doba platnosti kolektivní smlouvy podle odstavce 2 nesmí být dodatečně prodloužována.

Druhým podstatně náročnějším řešením, které by si žádalo podrobnou odbornou debatu, je celková změna koncepce ve smyslu, který byl naznačen v bodě 2. v poznámkách k rozhodnutí Ústavního soudu ve věci sp. zn. Pl. 83/06.

Zjednodušeně řečeno by se jednalo o připuštění mnohosti kolektivních smluv v rámci zaměstnavatele s tím, že kolektivní smlouva by se vztahovala vždy pouze na zaměstnance odborově organizované v odborové organizaci (nebo v odborových organizacích), která by smlouvu uzavřela. Zaměstnavateli by svědčilo právo rozšířit její působnost i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. K tomuto řešení bylo více uvedeno na jiném místě, na nějž se lze v podrobnostech odkázat.⁹

4. Závěrečné poznámky

Není to jen princip majorizace odborových organizací a s ním související právní úprava, které by si zasloužily revizi. Podobně by bylo možné věnovat

⁹ Srov. Morávek, J. Odborové sdružování v 21. století In: KUDRNA, J. (ed.) Listina základních práv a svobod tehdy a dnes: k 30. výročí přijetí. Praha: Wolters Kluwer. 2021, 135 – 144

pozornost a položit si otázku stran vhodnosti a legitimacy právní úpravy například i ve vztahu k ust. § 286 odst. 6 ZPr. K tomu zde však již není prostor.

Právní úprava pracovněprávních vztahů v širokém smyslu slova je v České republice v krizi téměř ve všech myslitelných směrech.

Hypertrofie právního řádu se soustavně prohlubuje spolu s další a další nestabilní a nekvalitní legislativou. Není výjimečné, že legisvakanční lhůta je v řádu týdnů či dokonce dní, a to i u zásadnějších změn, že je předpis změněn dříve, než nabude účinnosti, či bezprostředně po nabytí účinnosti. Absence podkladových analýz je již pravidlem.

Přístup k soudní či jiné ochraně nabytých práv je pro většinu zaměstnanců spíše teoretický, když soudní řízení, které trvá zpravidla léta, a jehož výsledek je často těžko předvídatelný, je i kvůli složitosti hmotněprávní a procesní úpravy finančně náročný.

O aktivitě zástupců zaměstnanců byla řeč shora.

Za tohoto stavu lze mít jen málo pochopení, není-li dopřáváno fakticky žádného sluchu akademické obci či širší odborné veřejnosti, která pravidelně na problematické momenty upozorňuje a nabízí všemožná řešení stavící na praktické zkušenosti, zahraničním srovnání atd., v případě legislativy přitom často již v průběhu legislativního procesu. Ministerstvo práce a sociálních věcí konstantně setrvává na léty prokazatelně nefungujícím schématu kabinetní tvorby legislativy, který nepředpokládá žádnou relevantní odbornou oponenturu.

I přes uvedené, existuje-li naděje na změnu směru, je úlohou akademické obce sdělovat své názory a prezentovat možná řešení.

Předložený text, který ve většině odráží kritické poznámky autora, jež byly vzneseny při projednávání návrhu změny ust. § 24 ZPr v rámci pracovní komise Legislativní rady vlády České republiky, je snad jedním z takových počínů. Nakolik se připomínky odrazí v konečném znění novely, budiž pomyslným zrcadlem fungování ministerské legislativy.

KONANIE ZAMESTNÁVATEĽA V (ROZPORE) S PRACOVNOPRÁVNOU LEGISLATÍVOU NEPREDSTAVUJE AUTOMATICKY ZÁSAH DO OSOBNOSTNÝCH PRÁV ZAMESTNANCA

EMPLOYEE'S PERSONAL RIGHTS ARE NOT AUTOMATICALLY INFRINGED BY THE EMPLOYER'S ACTION IN (CONTRADICTION WITH) LABOR LEGISLATION

Marek Švec – Peter Mészáros¹

Abstrakt: Subjektívny pocit zamestnanca predstavuje pomerne výrazný „fenomén“, ktorý sa určujúco prejavuje v rámci realizácie jednotlivých individuálnych pracovnoprávných vzťahov. Niektoré zákonné ustanovenia dokonca s jeho existenciou priamo počítajú pri naplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti uskutočnenia konkrétneho (právneho) úkonu ako napr. pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa § 69 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce alebo pri odmietnutí splnenia pracovného úkonu alebo vykonávania práce pri bezprostrednom a vážnom ohrození života a zdravia zamestnanca podľa § 47 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. Autori v predkladanom vedeckom článku na základe súdnych rozhodnutí analyzujú vybrané okolnosti, za ktorých je takýto subjektívny pocit zamestnanca relevantný a súčasne podmienky, za ktorých by do úvahy prichádzal vznik tzv. nemajetkovej ujmy na strane zamestnanca vrátane vzniku nároku na náhradu škody v pracovnoprávnom, resp. občianskoprávnom kontexte.

Kľúčové slová: subjektívny pocit zamestnanca, faktickosť konania, náhrada škody, nemajetkové ujmy, pracovnoprávna zodpovednosť, občianskoprávna zodpovednosť.

Abstract: The subjective feeling of the employee represents a rather distinctive „phenomenon“ which is determined by the implementation of individual employment relationships. Some statutory provisions even envisage its existence directly in the fulfilment of a substantive condition for the validity of a specific (legal) act, such as in the case of immediate termination of employment by the employee pursuant to Section 69(1)(c) of the Labour Code or in the case of refusal to perform an employment act or to perform work in the event of an immediate and serious threat to the employee's life and health pursuant to Section 47(3)(b) of the Labour Code. The authors analyse, on the basis of court decisions, in particular selected circumstances under which such a subjective feeling of the employee is relevant and, at the same time, the conditions under which the occurrence of so-called non-pecuniary damage on the part of the employee, including the occurrence of a claim for compensation for damages in the labour law or civil law context, would come into consideration.

Keywords: Employee's subjective feeling, factuality of action, damages, non-pecuniary injury, employment liability, civil liability.

¹ doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof., Právnická fakulta UMB v Banskej Bystrici; Mgr. Peter Mészáros, PhD., Právnická fakulta TU v Trnave. Vedecký článok 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.“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

S pani profesorkou Barancovou sme sa po prvýkrát bližšie zoznámili, keď sme sa stali študentmi doktorandského štúdia. Pani profesorka bola pre nás – začínajúcich s vedeckou činnosťou v odbore pracovného práva – nespochybniteľnou odbornou autoritou, ktorej názory a postrehy k slovenskej i európskej pracovnoprávnej legislatíve boli podnetnými názormi do diskusie či východiskami, ktoré bolo potrebné ďalej skúmať a rozpracúvať. Je preto namieste, aby sme pani profesorku vyjadrili hlbokú úctu za jej vedeckú činnosť, ktorá ovplyvnila celé generácie, pričom je pre nás veľkou výzvou, aby sme sa snažili nasledovať jej vedecký odkaz, ktorý nespochybniteľne rešpektuje silnú pracovnoprávnú ochranu zamestnanca pri legislatívnom nastavení alebo realizácii individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

Marek Švec, Peter Mészáros

Úvod

Hoci by názov predkladaného vedeckého článku zvädzal k jeho primárnej orientácii na oblasť súkromia zamestnanca alebo ochrany osobných údajov zamestnanca, bol stanovený zámerne mierne provokatívne s cieľom upozorniť na aktuálny trend požiadaviek zamestnancov na poskytnutie náhrady škody zo strany zamestnávateľa pri vzniku nároku zamestnanca na nemajetkovú ujmu. V aplikačnej praxi sa totiž nielen v rámci poskytovania právneho poradenstva v oblasti pracovnoprávných vzťahov rozmáha určitý fenomén, keď zamestnanci popri klasickom procesnoprávnom uplatnení svojich práv, napr. v podobe podania žaloby na neplatné skončenie pracovného pomeru² podľa § 77 a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZP“), alebo žaloby na vyplatenie (uplatnenie) niektorého z pracovnoprávných nárokov (žaloba na vyplatenie mzdy alebo jej časti v spojení s okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. b) ZP) požadujú aj peňažnú kompenzáciu od zamestnávateľa za spôsobenú nemajetkovú ujmu zásahom do ich osobnostných práv, ľudskej dôstojnosti³ a pod. Nárok na náhradu škody zamestnanca zväčša odôvodňujú prizmou ich zhoršeného spoločenského postavenia, zásahom do ľudskej dôstojnosti v dôsledku nesplnenia záväzkov, ktoré zamestnávateľovi vyplývajú z príslušnej pracovnoprávnej legislatívy a pod.

² OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M. *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2023, s. 77.

³ Bližšie pozri: BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 58 a nasl.

Vo väčšine prípadov však ich nárok odôvodňuje len ich subjektívny pocit, ktorý spočíva v určitej krivde, či skrivodlivosti,⁴ ktorá im bola konaním zamestnávateľa spôsobená, a to aj v dôsledku opakovanej prezumpcie o postavení zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, ktorý by mal byť chránený aj pred takýmito negatívnymi konaniami zamestnávateľa a v prípade ak nastanú, mala by zamestnancom prináležať primeraná satisfakcia napr. v podobe spomínanej náhrady škody (resp. ujmy).⁵ Nad rámec pracovnoprávných inštitútov by tak každé (prípadne negatívne) konanie zamestnávateľa malo byť ešte postihnuté dodatočnou sankciou v podobe spomínaného vzniku zamestnanca na náhradu škody za vznik nemajetkovej ujmy. Aj preto sa v dôsledku takéhoto trendu objavujú relatívne nové súdne rozhodnutia, ktoré „zhodnotenie“ takéhoto subjektívneho“ pocitu zamestnanca obsahujú a ktoré sa s ním vysporiadávajú odlišným spôsobom, než je samotná predstava zamestnanca.

⁴ ŽULOVÁ, J. Manželstvo, rodina a nediskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. In *Charta základných práv Európskej únie a výzvy s ňou spojené: zborník vedeckých prác z vedeckej konferencie* : 30. 4. 2015, Košice. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015. s. 60 – 76.

⁵ „Nemajetková ujma ako právny inštitút nemá v slovenskom právnom poriadku definičné, prípadne iné obsahové vymedzenie. Ide preto o pojem právne nedefinovaný a aj bližšie neovymedzený, čo umožňuje veľkú mieru variability jeho použitia.“ In ŠTEFANKO, J. Forma náhrady nemajetkovej ujmy pozostalého. In MÉSZÁROS, P., ŠTEFANKO, J., VARGA, P. Náhrada nemajetkovej ujmy pozostalého: O vývoji konceptu a vybraných otázkach jej priznávania a poistného krytia. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2021. s. 9. K otázke označenia nároku či už pojmom *ujma* alebo *škoda* prispieva primárne terminologická *nedostatočnosť* súkromnoprávneho kódexu (zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov), ktorý narába s pojmami pripadajúcimi do úvahy (*škoda/ujma*) nedôsledne. Tento záver podporuje rozhodovacia prax Ústavného súdu Slovenskej republiky (napr. v podobe rozhodnutia II.ÚS/695/2017: „Občiansky zákonník v § 442 pojem „škoda“ síce priamo nedefinuje, ale vymedzuje ju nepriamo, a to tým spôsobom, že ustanovuje rozsah jej náhrady (nahrádza sa skutočná škoda a ušlý zisk), pričom na § 442 nadväzujú ďalšie ustanovenia Občianskeho zákonníka, ktoré ďalej konkretizujú povahu nároku na náhradu škody a rozsah ich náhrady. V tejto súvislosti je predovšetkým relevantné znenie § 444 Občianskeho zákonníka, z obsahu ktorého vyplýva, že pri škode na zdraví sa jednorazovo odškodňujú bolesti poškodeného a sťaženie spoločenského uplatnenia, teda zjavne nároky svojou povahou nehmotného charakteru, čo signalizuje, že Občiansky zákonník vo všeobecnej rovine v súvislosti používaním pojmu „škoda“ nerobí žiadny rozdiel medzi hmotnou (materiálnou) a nehmotnou (imateriálnou) škodou. Keďže Občiansky zákonník nie je konzistentný pri používaní pojmov škoda a ujma, nemožno z tejto skutočnosti robiť ďalekosiahle závery v tom smere, že škodou je v zmysle občianskoprávnej úpravy len hmotná (materiálna) ujma. Z uvedeného potom vyplýva, že Občiansky zákonník významovo s pojmom škoda nespája iba materiálnu škodu, čo v okolnostiach danej veci znamená, že z právnej úpravy obsiahnutej v Občianskom zákonníku ani z právnej úpravy obsiahnutej v zákone č. 381/2001 Z. z. nevyplýva nič, čo by bránilo takej interpretácii pojmu „škoda“, ktorý by v rámci svojho obsahu zahŕňal škodu majetkovú, ako aj škodu nemajetkovú.“

I. K subjektívnemu pocitu zamestnanca

Subjektívny pocit zamestnanca predstavuje vo viacerých zákonných ustanoveniach vecný dôvod pre realizáciu (právných) úkonov, ktoré zásadne menia obsah individuálneho pracovnoprávneho vzťahu alebo majú dokonca za následok jeho zánik ako v prípade uplatnenia okamžitého skončenia zo strany zamestnanca podľa § 69 ods. 1 písm. c) ZP. V niektorých prípadoch však subjektívny pocit zamestnanca predstavuje vecný dôvod pre požiadavku na domáhanie sa ďalšieho plnenia zo strany zamestnávateľa, pričom jeho subsumpcia pod právo na súkromie, ľudskú dôstojnosť alebo osobnostné práva má odôvodňovať naplnenie hmotnoprávnej podmienky pre neskoršie poskytnutie náhrady škody zo strany zamestnávateľa pri takejto nemajetkovej ujme zamestnanca. Takýto praktický koncept požiadavky zamestnancov na náhradu nemajetkovej ujmy popri štandardnom uplatnení relevantného pracovnoprávneho inštitútu (napr. žaloby na neplatné skončenie pracovného pomeru) vychádza zjavne zo širšej koncepcie tzv. pracovnoprávnej ochrany zamestnanca, ktorú popísal už v roku 2001 doc. Galvas, keď uvádzal, že ochranné pôsobenie pracovnoprávných noriem môže v konečnom dôsledku smerovať až k ochranárskej politike štátu a vyzdvihovať neschopnosť zamestnancov presadzovať svoje práva a hájiť svoje záujmy, pričom nie je možné objektívne vychádzať, aj keď mlčky, z predpokladu, že zamestnanec nie je schopný si príslušné následky uvedomiť a teda, aby bol zamestnanec, vo vlastnom záujme, pred nepriaznivými dôsledkami svojho konania „múdrym štátom“ chránený.⁶

Objektívne možno skonštatovať, že v určitých situáciách nemožno takýto subjektívny pocit zamestnanca recipovať, a to až do tej miery, že na základe zákonom upravenej možnosti môže predstavovať oprávnený dôvod na nesplnenie uloženej povinnosti alebo pracovného pokynu v súlade so ZP, prípadne že tento subjektívny pocit nadobudne taký charakter, že je spôsobilý privodiť zánik súkromnoprávneho zmluvného vzťahu. Na druhej strane však v mnohých ohľadoch, a to aj na základe relevantnej súdnej praxe, možno konštatovať, že subjektívny pocit zamestnanca sám o sebe nemá v práve taký objektivizujúci prvok, ktorému by právo poskytovalo právnu ochranu a subjektívny pocit zamestnanca bol konštituovaný na základe osobnostného alebo fyziologického stavu zamestnanca, ktorého parametre nemožno však vnímať prizmou poskytnutia právnej ochrany.⁷ Teda samotný subjektívny pocit za-

⁶ GALVAS, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. In *Právo a zaměstnání*, roč. VII., č. 2, s. 13 a nasl., 2001.

⁷ SPRINGINSFELDOVÁ, N. Zamyšlení nad ochrannou funkcí pracovního práva. In HOREC-

mestnanca nemôže na jednej strane prevážiť nad záujmom zamestnávateľa v súlade s príslušnými právnymi predpismi uložiť pracovnoprávnu sankciu alebo skončiť pracovnoprávny vzťah, ak sa domnieva, že dôvody na strane zamestnanca predstavujú len jeho domnienky a nemajú charakter, v porovnateľnej situácii bez zohľadnenia individuálnych preferencií subjektov v konkrétnom pracovnoprávnom vzťahu, okolností, ktorým by bolo možné pričítať takú závažnosť a povahu smerujúcu k poskytnutiu právnej ochrany.

Typickým príkladom pre objasnenie uvedenej situácie môže byť napr. spomínaný dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca v zmysle § 69 ods. 1 písm. c) ZP⁸ z dôvodu bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnanca. Uvedený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru môže uplatniť zamestnanec, ktorého život alebo zdravie je bezprostredne ohrozené *bez toho, aby musel predkladať lekárske posudok* (tento dôvod nemôže byť použitý, ak by bol ohrozený život alebo zdravie spoluzamestnancov). Podľa OS Topoľčany⁹ *„Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca bez toho, aby zamestnanec potreboval k jeho uplatneniu lekárske posudok. Nedá sa však vylúčiť, že si ho zamestnanec z dôvodu právnej istoty zabezpečí. Bezprostredné ohrozenie života a zdravia zamestnanca ako osobitná skutková podstata pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca nemusí vyvolať charakter vykonávanej práce. Skôr ide o prípady neštandardných situácií v súvislosti s vykonávanou prácou, napríklad sa vytvorí situácia na pracovisku, ktorá je v rozpore s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Na naplnenie tejto skutkovej podstaty je potrebné bezprostredné ohrozenie života zamestnanca, resp. bezprostredné ohrozenie zdravia zamestnanca. Z použitia jednotného čísla „zdravie zamestnanca“ možno vyvodiť, že na danosť tohto dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje danosť bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca, ktorý je oprávneným subjektom uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Stav bezprostrednej ohrozenosti zdravia je v prípadnom súdnom spore otázkou posúdenia znalca, aj keď samo konanie zamestnanca bude poznačené subjektívnym vnímaním bezprostrednej ohrozenosti.“* Rovnako však ani predloženie lekárskeho posudku zamestnancom alebo lekárskou správou neodôvodňuje použitie predmetného dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ak absentuje záko-

KÝ, J. (ed.) *Pocta Milani Galvasovi k 70. narodeninám*. Brno: Masarykova univerzita v Brne, 2019, s. 239 a nasl.

⁸ Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

⁹ Rozhodnutie Okresného súdu Topoľčany, sp. zn. 11Cpr/29/2017.

nom predpokladaná skutočnosť bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnanca. Ohrozenie života alebo zdravia *môže, ale aj nemusí súvisieť s vykonávanou prácou*, k ohrozeniu môže dôjsť aj vtedy, ak nie sú dodržané bezpečné pracovné podmienky. Posúdiť odôvodnenosť okamžitého skončenia pracovného pomeru môže len súd. Ohrozenie života a zdravia by v prípadnom súdnom spore *preskúmal znalec*, pričom by bolo treba brať do úvahy aj subjektívnu stránku, t. j. vnímanie ohrozenia zamestnancom. Bez ohľadu na uvedené, však samostatný subjektívny pocit zamestnanca, že prichádza k bezprostrednému ohrozeniu jeho života a zdravia postačuje na uplatnenie predmetného dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru bez potreby jeho objektivizácie¹⁰.

Neplatnosťou skončenia pracovného pomeru z tohto dôvodu sa zaoberal aj Okresný súd v Trnave¹¹ v prípade, keď zamestnanec predložil len výmenný lístok od praktického lekára, ktorý zamestnancovi „*vzhľadom na jeho súčasný zdravotný stav neodporúča vykonávať prácu v terajšom pracovnom zaradení*“, zamestnanec ďalšie dôkazy v konaní nepredložil. Súd preto skonštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca je neplatné, keďže „*zamestnancom nebolo jednoznačne preukázané, že v súvislosti s vykonávaním jeho práce bolo bezprostredne ohrozené jeho zdravie alebo život, pričom v priebehu konania ani nenavrhol vykonanie žiadneho dôkazu na preukázanie tejto skutočnosti, ktorá bola dôvodom toho, že navrhovateľovi oznámil skončenie svojho pracovného pomeru z dôvodov uvádzaných v ustanovení § 69 ods. 1 písm. c) ZP. [...] V zmysle vyššie uvedeného ustanovenia § 69 ZP, okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca je jednostranný právny úkon, ktorým zamestnanec môže okamžite skončiť svoj pracovný pomer. Na skončenie pracovného pomeru takýmto spôsobom musí však mať zamestnanec niektorý zo zákonných dôvodov, ktoré sú v tomto ustanovení zákona taxatívne uvedené. Jedným z takých dôvodov je aj bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca, pri ktorom je zamestnanec oprávnený skončiť svoj pracovný pomer v prípade, ak v súvislosti s vykonávanou prácou alebo s pokynom zamestnávateľa sa vytvorí taká situácia na pracovisku, ktorá je v rozpore s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pričom je však potrebné bezprostredné ohrozenie zdravia alebo života zamestnanca. Stav takéhoto bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia je však zároveň v konaní potrebné preukázať posúdením znalca.*“

Obdobný prístup k hodnoteniu subjektívneho pocitu zamestnanca sa však prejavuje aj pri uplatnení ustanovenia § 47 ods. 3 písm. b) ZP, keď zamestna-

¹⁰ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava : Wolters Kluwer SK, s. 734.

¹¹ Rozhodnutie Okresného súdu v Trnave, sp. zn. 14Cpr/1/2011.

nec má zákonnú možnosť odmietnuť splniť povinnosť alebo pracovnú úlohu uloženú zamestnávateľom a zamestnávateľ nemôže toto konanie hodnotiť ako porušenie povinnosti (pracovnej disciplíny), ak sa zamestnanec domnieva, že je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie. Nesplnenie povinnosti zo strany zamestnanca v podobe uloženého pokynu alebo nesplnenie pracovných úloh teda vyplýva z bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca alebo iných osôb (napr. neprideľovanie osobných ochranných pracovných pomôcok zamestnancom zo strany zamestnávateľa potrebných k výkonu práce).

Podľa § 6 ods. 2 písm. b) a c) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „BOZP“) je zamestnávateľ na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov povinný bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky a viesť evidenciu o ich poskytnutí a udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie. Ustanovenie § 12 zákona o BOZP umožňuje zamestnancovi odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

Analogicky môže zamestnanec odmietnuť vykonať prácu, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb. Podľa nášho názoru sa však vyžaduje vyššia miera ohrozenia života a zdravia zamestnanca ako len jeho subjektívny pocit. Kvalita subjektívneho ohrozenia života a zdravia zamestnanca musí byť založená na určitých objektívnych skutočnostiach, na základe ktorých mohol k tomuto subjektívnemu pocitu dospieť. Je preto v rozpore s právnou úpravou taký postup zamestnanca, kde bez akejkoľvek objektívnej príčiny dospeje k záveru, že jeho život a zdravie je v práci ohrozené (bez zmeny okolností na jeho pracovisku, pracovných podmienok). Zamestnanec totiž bude musieť v prípade súdneho sporu [štandardný postup je v tomto prípade, ak zamestnávateľ nesúhlasí s hodnotením situácie zamestnancov, že mu udeľuje porušenia pracovnej disciplíny, a skončí s ním pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP] o neplatné skončenie pracovného pomeru preukázať, že takéto ohrozenie života a zdravia skutočne a objektívne existovalo a z tohto dôvodu neplnil uložené pracovné úlohy alebo pokyny zamestnávateľa. V opačnom prípade by sa mohol zamestnávateľ domáhať aj náhrady škody za spôsobenú ujmu, ak by napr. súd dospel k záveru, že pracovný pomer zamestnanca sa skončil platne.

Tento subjektívny pocit zamestnanca sa v okamihu, ak nemožno identifikovať jeho zohľadnenie v príslušných pracovnoprávných inštitútoch, premieňa do subjektívneho pocitu krivdy zamestnanca, a teda do zásahu do súkromného života či jeho ľudskej dôstojnosti¹² s priamoúmerným vznikom nároku na náhradu škody (*ujmy*).

V tomto ohľade sa ako zaujímavé javí aj posúdenie situácie, keď v súvislosti so skončením pracovného pomeru si zamestnanec subjektívne myslí, že zamestnávateľ na neho vyvíja nátlak s cieľom presvedčiť o voľbe takého spôsobu skončenia pracovného pomeru, ktorý je pre zamestnávateľa nákladovo i právne najvýhodnejší, prípadne, že samotný spôsob skončenia pracovného pomeru pre neho predstavuje takýto zásah. *„Žalovaný dal žalobcovi na výber, či chce ukončiť pracovný pomer dohodou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, teda zákonnými spôsobmi, ktoré upravuje § 59 Zákonníka práce. Žalobca mal na výber, pričom sa rozhodol ukončiť pracovný pomer dohodou a to na stretnutí s personalistkou a priamou nadriadenou žalobcu dňa 30. 03. 2020. Dokazovaním súd nezistil, že by žalobca konal pod nátlakom, v dôsledku hrozby alebo že by žalobca nevedel, čo pri ukončení pracovného pomeru podpisuje alebo aké to bude mať pre neho následky. Je možné očakávať, že pri takýchto rokovaniach možno pociťovať strach alebo stres zo strany zamestnanca, to ale neodôvodňuje, že by takéto konanie bolo automaticky vyhodnotené ako neplatný právny úkon. Súd v tejto súvislosti poukazuje na doterajšiu súdnu prax, na ktorú poukázal žalovaný, a ktorá je aplikovateľná aj na tento prípad, kde súdy uzavreli, že nemožno považovať za nátlak konanie žalovaného, ktorým žalobcu oboznámil, že v prípade, že nebude pracovný pomer skončený dohodou, pristúpi k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Takýto prejav žalovaného nemôže byť považovaný za psychický nátlak, lebo ide o oznámenie o skončení pracovného pomeru legálnym spôsobom za predpokladu splnenia podmienok uvedených v Zákonníku práce.“*¹³

K otázke nátlaku a zneužitia výkonu práva pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru sa vyjadril aj Ústavný súd SR (sp. zn. I. ÚS 281/2011-10). Podľa jeho rozhodnutia nejde o nedovolený nátlak zo strany zamestná-

¹² Pomerne všeobecná právna úprava týchto *predmetov ochrany* je uvedená v ustanoveniach § 11 – § 16 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, ide o značne strohú úpravu. Rovnako tak nárok na náhradu nemajetkovej ujmy (v podobe finančnej kompenzácie) je v našom právnom poriadku (§ 13 ods. 2 tohto zákona) doplnený skôr z dôvodu ochrany pred neoprávnenými zásahmi zo strany médií. Bližšie k vývoju inštitútu nemajetkovej ujmy v diele ŠTEFANKO, J. Forma náhrady nemajetkovej ujmy pozostalého. In MÉS-ZÁROS, P., ŠTEFANKO, J., VARGA, P. Náhrada nemajetkovej ujmy pozostalého: O vývoji konceptu a vybraných otázkach jej priznávania a poisťného krytia. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2021. s. 42 a nasl.

¹³ Rozhodnutie Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom, sp. zn. 10Cpr/30/2020.

vateľa, ani o zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca (§ 13 ods. 5 ZP), ak zamestnávateľ po oznámení rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry prijatej k tomu príslušným orgánom dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvať v pracovnom pomere a prijme inú, pre neho vhodnú prácu, alebo s ním bude pracovný pomer skončený výpoveďou z organizačných dôvodov alebo dohodou z tých istých dôvodov. Zamestnanec môže síce subjektívne pociťovať sled týchto krokov ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres (ako tomu bolo aj v posudzovanej veci), bez ďalšieho však nejde o taký objektívne existujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca. O bezprávnú vyhrážku nejde ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru (pred podaním žiadosti o uzatvorenie takejto dohody) upozorní zamestnanca, že inak mu bude daná výpoveď, ktorej písomné znenie má už pripravené.

„Pre úplnosť veci treba dodať, že nejde o bezprávnú vyhrážku a zneužitím výkonu práva na ujmu zamestnanca nie je, ak zamestnávateľ pri rokovaní so zamestnancom (navrhovateľkou) dôvodí tým, že podľa jeho názoru sú dané dôvody, pre ktoré by mohol so zamestnancom ukončiť pracovný pomer okamžite, resp. alebo aj tým, že vytkne zamestnancovi (navrhovateľke) nedostatky v práci formou písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko ide o právo zamestnávateľa (odporcu) vyplývajúce mu zo ZP. Oznámením svojej pohnútky odporca hrozí tým, čo je oprávnený urobiť. Zamestnanec má v prípade nesúhlasu s vytýkanými nedostatkami právo brániť sa spôsobom upraveným ZP, a to aj v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa. Obavu navrhovateľky z možnosti prípadnej výpovede zo strany zamestnávateľa nemožno považovať za bezprávnú vyhrážku odporcu, ani za okolnosť zakladajúcu neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru dohodou.“¹⁴

II. K náhrade ujmy u zamestnanca

Obdobný prístup zaujali sudy aj v prípade spomínaných nárokov zamestnancov na náhradu škody z dôvodu spôsobenej nemajetkovej ujmy v okamihu, ak zamestnávateľia u zamestnancov konali v rozpore s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi napr. pri skončení pracovného pomeru, resp. v prípade neplnenia iných zákonných povinností zo strany zamestnávateľa, ktorému plynuli z relevantnej pracovnoprávnej legislatívy. „Žalobca v konaní žiadal priznať satisfakciu vo výške 6000 Eur s odôvodnením, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. a) ZP, ktoré mu bolo dané zo strany

¹⁴ Rozhodnutie Okresného súdu v Bratislave III, sp. zn. 5C/182/2008.

žalovaného je neospravedlňiteľné, založené na nepravdivom základe, nakoľko nikdy nebol odsúdený za žiadny trestný čin, má čistý register a zo strany žalovaného došlo k poškodeniu jeho dobrého mena. Žalobca uviedol, že doručením skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného utrpel šok, mal štyri dni hnačky a potom mal problémy s chrbticou. Záver o tom, že účastník neuniesol dôkazné bremeno možno urobiť vtedy, ak hodnotenie dôkazov, ktoré boli v konaní vykonané neumožňuje súdu prijať záver, ani o pravdivosti tvrdenia účastníkov a ani o tom, že by bolo nepravdivé. **V predjednávanej veci žalobca žiadnym relevantným spôsobom nepreukázal, akým spôsobom bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jej vážnosť v spoločnosti.**¹⁵

V jednotlivých súdnych konaniach zamestnanci argumentovali, že samotné konanie zamestnávateľa, ktoré bolo v rozpore s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi i pracovnoprávne mechanizmy na jeho odstránenie a nápravu nepredstavujú primeranú satisfakciu za zásah do ich súkromného života, spoločenského postavenia alebo ľudskej dôstojnosti, pričom len samotný subjektívny pocit zamestnanca a neskoršie preukázanie porušenia povinnosti zo strany zamestnávateľa mali odôvodniť vznik nároku na náhradu škody za nemajetkovú ujmu spôsobenú zamestnancovi. Súd sa však v uvedenom zmysle postavil na stranu zamestnávateľa a nároky zamestnancov v rámci občianskoprávnej ochrany osobnosti zamietali práve s ohľadom na absenciu preukázania zásahu do súkromia alebo spoločenského postavenia zamestnanca bez ohľadu na skutočnosť, že sa zamestnávateľ dopustil porušenia príslušného pracovnoprávneho predpisu a zamestnancom priznali ich pracovnoprávne nároky.

Súd argumentovali predovšetkým povahou občianskoprávnej ochrany osobnosti a jej rozdielnosťou od administratívno-právnej a trestnoprávnej ochrany, ktorá je založená na objektívnom zodpovednostnom princípe. Všeobecné osobnostné práva tvoria neoddeliteľnú súčasť integrity osobnosti v jej celkovej fyzickej a psychicko-morálnej jednote a celistvosti.¹⁶ Tieto práva sú chránené Ústavou, medzinárodnými konvenciami, zákonom č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „OZ“), prípadne inými zákonmi. Intenzívny verejný záujem na zabezpečení účinnej ochrany všeobecných osobnostných práv sa prejavuje tiež v tom, že v niektorých mimoriadne závažných prípadoch sa neoprávnený zásah do všeobecné-

¹⁵ Rozhodnutie Okresného súdu v Trebišove, sp. zn. 6Cpr/2/2015.

¹⁶ BULLA, M. Nové formy regulácie ako odpoveď na meniaci sa svet práce. In *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018. s. 9 – 18.

ho osobnostného práva považuje zároveň za zásah do verejného poriadku.¹⁷ Priamy pôvodca takého neoprávneného zásahu je preto (bez ohľadu na to, či sa dotknutá fyzická osoba zároveň dovoľá občianskoprávnej ochrany) postihovaný verejnoprávnymi sankciami správneho (administratívneho) alebo trestného práva. Vo zvlášť závažných prípadoch zásahov do osobnostných práv sa preto prostriedky súkromného a verejného práva (tvoriace funkčne jeden celok) navzájom dopĺňajú (tzv. komplementarita právnej úpravy ochrany osobnosti)¹⁸.

Je preto nevyhnutné dôsledne rozlišovať medzi občianskoprávnou zodpovednosťou, administratívnou zodpovednosťou a zodpovednosťou trestnoprávnou, a to jednak z hľadiska podmienok potrebných pre jej naplnenie a jednak z hľadiska zodpovedných subjektov, voči ktorým konkrétny druh zodpovednosti smeruje. Rozdiel medzi popísanými druhmi zodpovednosti je taký, že administratívna a trestnoprávna zodpovednosť je na jednej strane cielene zameraná na priameho pôvodcu zásahu a je založená na princípe zavinenia, teda subjektívnej zodpovednosti (*nullum crimen sine culpa*), na druhej strane občianskoprávna zodpovednosť (za vznik nemajetkovej ujmy) je založená na objektívnej zodpovednosti subjektu, ktorý za takýto zásah zodpovedá. Aj osobné údaje a ich ochrana je kategóriou mimoriadneho spoločenského záujmu, ktorý je hodný aj ochrany prostriedkami verejného práva (administratívneho a trestného). Bez ohľadu na výsledky administratívnych konaní je však daná občianskoprávna zodpovednosť žalovanej, pretože táto je založená na objektívnom princípe.¹⁹

Z toho vyplýva, že na vznik zodpovednosti sa nevyžaduje subjektívny predpoklad v podobe zavinenia toho, kto neoprávnený zásah do osobnostného práva vykonal. Pokiaľ by však v dôsledku neoprávneného zásahu vznikla škoda, uplatnenie ďalšieho druhu občianskoprávnej zodpovednosti, t. j. zod-

¹⁷ Súčasťou práva na súkromie je i právo na informačné sebaurčenie. Právo na rešpekt k súkromnému životu a právo na informačné sebaurčenie sú podrobne analyzované napr. v Náležne pléna Ústavného súdu ČR sp. zn. Pl. ÚS 24/10 zo dňa 22. 3. 2011 bod VII, z ktorého vyplýva, že „Primárnou funkciou práva na rešpekt k súkromnému životu je zabezpečiť priestor pre rozvoj a sebarealizáciu individuálnej osobnosti. Vedľa tradičného vymedzenia súkromia v jeho priestorovej dimenzii (ochrana obydlia v širšom slova zmyslu) a v súvislosti s autonómnou existenciou a verejnou mocou nerušenou tvorbou sociálnych vzťahov (v manželstve, v rodine, v spoločnosti), právo na rešpekt k súkromnému životu zahŕňa i garanciu sebaurčenia v zmysle zásadného rozhodovania jednotlivca o sebe samom. Inými slovami, právo na súkromie garantuje rovnako právo jednotlivca rozhodnúť podľa vlastného uváženia, či, príp. v akom rozsahu, akým spôsobom a za akých okolností majú byť skutočnosť a informácie z jeho osobného súkromia sprístupnené iným subjektom. Ide o aspekt práva na súkromie v podobe práva na informačné sebaurčenie, výslovne garantovaný čl. 10 ods. 3 Listiny“.

¹⁸ MADLEŇÁK, A. – ŽULOVÁ, J. *The right to privacy in the context of the use of social media and geolocation services*. Budapešť : Wolters Kluwer Hungary, 2019, s. 43.

¹⁹ Rozhodnutie Okresného súdu Svidník, sp. zn. 5C/5/2020.

povednosti za škodu podľa § 420 a nasl. OZ, je viazané na existenciu zavinenia subjektu zásahu (je však potrebné s ohľadom na konkrétne skutkové okolnosti zohľadniť aj ustanovenie § 16 OZ, ktoré je založené na objektívnom princípe²⁰). Ochrana osobnosti prináleží každej fyzickej osobe ako subjektu práva. Z povahy veci vyplýva, že sa týka iba fyzických osôb. Na uplatnenie práva na ochranu osobnosti je aktívne legitimovaná vždy tá fyzická osoba, voči osobnosti ktorej neoprávnený zásah smeroval. Ak zásah súčasne zasiahol osobnostné práva viacerých fyzických osôb, každá z postihnutých osôb má právo domáhať sa ochrany, avšak len pokiaľ ide o jej osobnosť. *„Žalobca sa ďalej domáhal nemajetkovej ujmy voči obom žalovaným vo výške 400 EUR. Nárok na náhradu nemajetkovej ujmy odôvodnil pošliapaním jeho osobnosti a ľudskej dôstojnosti ako aj celej jeho rodiny, dvoch dcér a manželky s tým, že žalovaný v 1. rade ho úmyselným plánovaným spôsobom zneužil na svoje podnikanie, okradol ho, sľuboval mu vyplatiť odpracovanú mzdu a neskôr drzým, špekulatívnym, recidivistickým spôsobom 8 rokov zadržáva peniaze a zneužíva ich na vlastné obohatenie. Súd posúdil nárok žalobcu na náhradu nemajetkovej ujmy v súlade s cit. zák. ust. a dospel k záveru, že návrh je v celom rozsahu nedôvodný. Predmetom ochrany je osobnosť fyzickej osoby v jej celistvosti. Čiastkové osobnostné práva sú preto chránené len v rámci celkovej osobnosti. Preto aj výpočet jednotlivých čiastkových osobnostných práv v § 11, ktoré vytvárajú jednotné, základné osobnostné práva, je len demonštratívny. Jednotlivé aspekty ochrany*

²⁰ „Podobne ako pri škode, tak aj pri nemajetkovej ujme sa na vznik zodpovednosti vyžaduje dôkaz existencie kauzálneho nexu viažuceho sa na protiprávne konanie rušiteľa, v dôsledku ktorého došlo k vzniku určitej nemajetkovej ujmy. Zodpovednosť rušiteľa sa posudzuje podľa objektívneho princípu (zavinenie sa neskúma a ani sa nijako nepredpokladá). Na vznik zodpovednosti za ujmu stačí už ohrozenie príslušných chránených práv. Ide teda o tzv. súkromnoprávny delikt ohrozovacej povahy. Objektívna zodpovednosť za ohrozenie alebo porušenie práv je systémovo priznačná práve pre oblasť zákonnej ochrany osobnostných práv. Pri zodpovednosti za ujmu nie je možné sa exkulpovať, pretože takáto možnosť prichádza do úvahy len pri zodpovednosti založenej na zavinení. Škodca zodpovedá za ujmu bez ohľadu na zavinenie alebo vedomosť, že svojím konaním porušuje právo. Škodu vyžadujú sudy presne dokázať, pri ujme stačí ujmu preukázať a podľa okolností a špecifik prípadu aj odôvodniť. Škoda sa dá presne vyčísliť a len vo výnimočných prípadoch môže súd použiť pri náhrade škody sudcovskú úvahu, presné určenie ujmy nie je možné. Na rozdiel od žalobného nároku na náhradu škody, kde priznaná náhrada odškodňuje v zásade celú spôsobenú škodu, poskytnuté zadosťučinenie sa má uhrádzať primerane. Treba rozdielne chápať náhradu škody a ujmy. Nemožno ich zamieňať. Primerané zadosťučinenie sa chápe ako nástroj na odstránenie ujmy nemateriálneho charakteru, a nie ako náhrada za spôsobenú materiálnu škodu. V prípade ujmy hmotného charakteru zákon upravuje dva kompenzačné prostriedky, a to náhradu škody a vydanie bezdôvodného obohatenia. Preto nie je možné pripustiť, aby si oprávnený cestou nároku na zaplatenie primeraného peňažného zadosťučinenia riešil vzniknutú hmotnú ujmu. Primerané zadosťučinenie slúži predovšetkým ako kompenzácia nemajetkovej ujmy, ktorá môže mať aj majetkový dopad.“ In Vozár, J. in ŠTEVČEK, M. – DULAK, A. – BAJÁNKO-VÁ, J. – FEČÍK, M. – SEDLÁČKO, F. – TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I. § 1 – 450. Kommentár. 2. vydanie.* Praha: C. H. Beck, 2019, 1754 s.

osobnosti v občianskom práve členíme na: právo na česť a dôstojnosť, právo na meno, právo na prejavy osobnej povahy zachytené na hmotnom substráte, právo na telesnú integritu, právo na súkromie. Predmetom práva na česť a dôstojnosť je česť občana v jeho rozmanitých spoločenských vzťahoch jednak vo vzťahu k spoločnosti a jednak vo vzťahu k ostatným spoluobčanom. Právo na meno je právo na významnú stránku osobnosti občana, ktorou je jeho individualizujúce označenie pozostávajúce z priezviska a osobného mena. Popri osobnostných právach uvedených v tomto ustanovení Občiansky zákonník upravuje aj ochranu stránok a prejavov osobnosti v prípade, keď sú zachytené na hmotnom substráte, a to v osobitnom ustanovení § 12. Medzi základné hodnoty osobnosti, ktoré výslovne uvádza § 11, patrí aj právo na ochranu života a zdravia. Prostriedky občianskoprávnej ochrany (§ 13 a nasl.) prichádzajú do úvahy vtedy, keď hrozí alebo bola spôsobená ujma v osobnostnej, teda nemajetkovej sfére života a zdravia. Ochrana práva na súkromie zahŕňa širokú ochranu intímnej sféry, vnútorného myšlienkového, či citového života človeka, jeho život v rodine, vo vzťahu k inej osobe, s ktorou je v úzkom citovom, priateľskom alebo obdobnom vzťahu. Svojím spôsobom ide o základné osobnostné právo, pretože zásahy do práva na meno, podobu, prejavy osobnej povahy či telesnú integritu sa zväčša bezprostredne dotýkajú aj vnútornej, intímnej sféry fyzickej osoby. Ochrana intímnej sféry je chránená všeobecne. To znamená, že o porušenie práva na ochranu osobného súkromia ide aj v tých prípadoch, keď ide o pravdivé tvrdenia zasahujúce do intímnej sféry fyzickej osoby. Zákon neposkytuje ochranu proti akémukoľvek zásahu, ale len proti takému zásahu, ktorý je neoprávnený. Neoprávnený zásah musí byť spôsobilý privodiť ujmu na osobnosti fyzickej osoby z hľadiska jej postavenia v spoločnosti. **Žalobca okrem svojho tvrdenia, že žalovaný v 1. a 2.rade pošliapali jeho osobnosť a ľudskú dôstojnosť, jeho a celej rodiny, toto tvrdenie žiadnym spôsobom nepreukázal a neoznačil žiadne dôkazy na preukázanie tvrdených skutočností, že nevyplatením mzdy žalovaným v 2.rade došlo k zásahu do práv na ochranu jeho osobnosti. Podstatou uplatneného nároku je ujma v majetkovej sfére žalobcu nevyplatením mzdy a nie v nemajetkovej sfére žalobcu.** Ak by okrem majetkovej ujmy (nezaplatením mzdy) mala vzniknúť žalobcovi aj nemajetková ujma, túto by musel odôvodniť a preukázať. Ak by takáto ujma bola preukázaná, musela by byť takej intenzity, že by bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby žalobcu a v tom prípade by vznikol nárok na náhradu nemajetkovej ujmy. Keďže žalobca neuniesol dôkazné bremeno a nepreukázal, že by došlo k zásahu do jeho osobnostných práv konaním žalovaných v 1. a 2.rade, súd návrh na náhradu nemajetkovej ujmy v celom rozsahu zamietol.”²¹

Súdy sa však, podľa nášho právneho názoru, správne vysporiadali s otázkou tvrdeného zásahu do súkromia zamestnanca (zníženia jeho ľudskej dô-

²¹ Rozhodnutie Okresného súdu v Košiciach, sp. zn. 40Cpr/4/2013.

tojnosti) bez relevantného predloženia akýchkoľvek podkladov alebo príkladov preukázania do tohto súkromia s odkazom na absenciu povinnosti jeho preukazovania. Z uznesenia Najvyššieho súdu SR²² totiž vyplýva, že „Ak ide o zásah do súkromia a súkromného života, nie je procesnou povinnosťou žalobcu preukazovať, že neoprávnený zásah žalovaného pôsobil difamačne a mal za následok zníženie jeho vážnosti a dôstojnosti v spoločnosti“. Najvyšší súd SR sa však v danom rozhodnutí detailne zaoberal inštitútom práva na ochranu osobnosti, v rámci ktorého sú nedielne chránené jednotlivé čiastkové práva zabezpečujúce občianskoprávnu ochranu konkrétnych stránok osobnosti fyzickej osoby. Medzi tieto zaraďuje i) nemateriálne hodnoty a stránky osobnosti človeka (meno, česť, dôstojnosť, súkromie, telesná integrita a pod.) a ii) prejavy osobnej povahy (podobizne, zvukové záznamy). Najvyšší súd v odôvodnení rozhodnutia zdôraznil, že **zásah do súkromia je potrebné dôsledne odlišovať od prípadov neoprávnených zásahov do práva na česť, dôstojnosť a vážnosť v spoločnosti**. Z obsahu uvedeného rozhodnutia vyplýva, že odpustenie procesnej povinnosti zamestnanca (žalobcu) preukazovať neoprávnený zásah žalovaného sa týka výlučne súdnych sporov o ochrane súkromia. Záver tohto rozhodnutia preto nemožno priamo a generálne aplikovať na spory o ochranu cti, dôstojnosti a vážnosti v spoločnosti, ako v posudzovaných príkladoch žalôb zamestnancov popri domáhaní sa uspokojenia svojich pracovnoprávných nárokov.

V zmysle uvedeného bola preto správne vyslovená úvaha súdov nižšej inštancie, že v rámci posudzovaných pracovnoprávných sporov išlo preukázateľne o spory, pri ktorých sa vyžadovalo od zamestnancov (žalobcov) preukazovanie neoprávneného zásahu do práva na česť, dôstojnosť alebo vážnosť v spoločnosti správna, a preto bolo aj správne zamietnutie ich žaloby na náhradu škody za vznik tvrdenej nemajetkovej ujmy.

Záver

Vzhľadom na uvádzané závery súdnych rozhodnutí i teoreticko-právny výklad je zjavné, že samotný subjektívny pocit zamestnanca na záver o neplatnosti určitého právneho alebo faktického úkonu, resp. vznik nároku na náhradu škody za spôsobenú nemajetkovú ujmu nepostačuje. Na jednej strane je jeho subjektívny pocit konzumovaný zákonnosťou postupu zamestnávateľa napr. pri voľbe spôsobov skončenia pracovného pomeru, na druhej strane pri žalobách na náhradu škody absentuje preukázanie spôsobenej ne-

²² Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Cdo/137/2008.

majetkovej ujmy, keďže v uvedených prípadoch ide o situácie neoprávnených zásahov do práva na česť, dôstojnosť a vážnosť v spoločnosti, pri ktorých sa v zmysle súdnej praxe preukázanie takéhoto zásahu vyžaduje vzhľadom k povahe právnej ochrany, ktorá sa poskytuje jednotlivým chráneným záujmom a právam fyzickej osoby v uvedenej oblasti s odkazom na §11 OZ. Dôležitým okamihom pri prenesení uvedených právnych záverov do praxe je konštatovanie, že aj konštatované porušenie povinností zamestnávateľa a prípadný úspech zamestnanca v individuálnom súdnom spore nezakladá automaticky právo zamestnanca na nárok na náhradu škody za nemajetkovú ujmu, aj keď sa to subjektívne domnieva.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
2. BULLA, M. Nové formy regulácie ako odpoveď na meniaci sa svet práce. In *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018. s. 9 – 18, ISBN 978- 80-89149-58-2.
3. GALVAS, M. Poznámky k pôsobeniu ochranné funkcie pracovného práva v súčasnosti. In *Právo a zamestnanie*, roč. VII., č. 2, s. 13 a nasl., 2001. ISSN 1211-1139.
4. MADLEŇÁK, A. – ŽULOVÁ, J. *The right to privacy in the context of the use of social media and geolocation services*. Budapešť : Wolters Kluwer Hungary, 2019. 152 s. ISBN 978-963-295-900-9.
5. MÉSZÁROS, P. – ŠTEFANKO, J. – VARGA, P. Náhrada nemajetkovej ujmy pozostalého: O vývoji konceptu a vybraných otázkach jej priznávania a poistného krytia. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2021. ISBN 978-80-568-0466-7.
6. 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.
7. SPRINGINSFELDOVÁ, N. Zamyšlení nad ochrannou funkciou pracovného práva. In HORECKÝ, J. (ed.) *Pocta Milanu Galvasovi k 70. narodeninám*. Brno: Masarykova univerzita v Brne, 2019, s. 239 – 246, ISBN 978-80-210-9302-7.
8. ŠTEVČEK, M. – DULAK, A. – BAJÁNKOVÁ, J. – FEČÍK, M. – SEDLAČKO, F. – TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I. § 1 – 450. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2019, 1754 s. ISBN 978-80-7400-770-5.
9. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava : Wolters Kluwer SK, 2023, 2776 s. ISBN 978-80-571-0584-8.
10. ŽULOVÁ, J. Manželstvo, rodina a nediskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. In *Charta základných práv Európskej únie a výzvy s ňou spojené : zborník vedeckých prác z vedeckej konferencie : 30. 4. 2015, Košice*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015. s. 60 – 76. ISBN 978-80-81523-50-2.
11. Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. II.ÚS/695/2017.
12. Nález pléna Ústavného súdu ČR, sp. zn. Pl. ÚS 24/10.
13. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Cdo/137/2008.
14. Rozhodnutie Okresného súdu v Topoľčanoch, sp. zn. 11Cpr/29/2017.
15. Rozhodnutie Okresného súdu v Trnave, sp. zn. 14Cpr/1/2011.
16. Rozhodnutie Okresného súdu v Novom Meste nad Váhom, sp. zn. 10Cpr/30/2020.

17. Rozhodnutie Okresného súdu v Bratislave III, sp. zn. 5C/182/2008.
18. Rozhodnutie Okresného súdu v Trebišove, sp. zn. 6Cpr/2/2015.
19. Rozhodnutie Okresného súdu vo Svidníku, sp. zn. 5C/5/2020.
20. Rozhodnutie Okresného súdu v Košiciach, sp. zn. 40Cpr/4/2013.

ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE PRI ODMEŇOVANÍ V KONTEXTE POVINNOSTI TRANSPARENTNÉHO ODMEŇOVANIA V PRÁVE EÚ

PROHIBITION OF REMUNERATION DISCRIMINATION IN THE CONTEXT OF THE OBLIGATION OF TRANSPARENT REMUNERATION IN EU LAW

Peter Varga¹

Abstrakt: Článok sa zaoberá zákazom diskriminácie pri odmeňovaní pracovníkov v kontexte novej právnej úprav Európskej únie. Analyzuje právnu úpravu EÚ, ktorá zakazuje diskrimináciu pri odmeňovaní a nariaďuje prijímať transparentné odmeňovanie v kontexte smernice EÚ č. 2023/970. Taktiež analyzuje jednotlivé formy diskriminácie a porovnáva právnu úpravu EÚ s právnou úpravou v Slovenskej republike.

Kľúčové slová: Antidiskriminácia, priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, rovnaké odmeňovanie, smernica 2004/113/ES.

Abstract: The article addresses the prohibition of discrimination in worker remuneration within the framework of new European Union legislation. It examines EU laws that prohibit discriminatory practices in pay and mandate transparent remuneration, focusing on EU Directive No. 2023/970. Additionally, the article explores various forms of discrimination and compares EU legislation with the corresponding laws in the Slovak Republic.

Key words: Anti-discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, equal pay, Directive 2004/113/EC.

Úvod

Téma rovného zaobchádzania je v súčasnosti veľmi aktuálna a diskutovaná. Tento záujem súvisí so zvyšujúcou sa citlivosťou spoločnosti na prejavy nerovnosti, ako aj s neochotou niektorých spoločenských a mocenských skupín prijať, že realita môže byť iná ako tradičné očakávania. Napriek rastúcej citlivosti voči diskriminácii, táto problematika je stále bežná, čo dokazujú štatistiky, výskumy a spoločenské trendy. Na efektívny boj proti diskriminácii je nevyhnutná existencia právnych predpisov, ktoré umožňujú jednotlivcom a verejným orgánom zasahovať v prípadoch nerovného zaobchádzania. Slovenský právny poriadok v oblasti diskriminácie je výrazne ovplyvnený

¹ doc. JUDr. Peter Varga, PhD.; Katedra medzinárodného práva a európskeho práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

legislatívou Európskej únie, čo súviselo s potrebou harmonizácie slovenského práva s právom EÚ pred vstupom Slovenska do EÚ. Právo EÚ výrazne prispelo k zlepšeniu právnej ochrany pred diskrimináciou a bolo aj dôvodom pre prijatie súčasnej slovenskej antidiskriminačnej legislatívy, aj keď jej prijímanie sprevádzali značné diskusie a nesúhlas časti politického spektra, najmä kvôli rozsahu dôvodov, pre ktoré právo EÚ zakazuje diskrimináciu.² Práve z tohto dôvodu začal slovenský antidiskriminačný zákon platiť s oneskorením, keďže nadobudol účinnosť až po vstupe SR do EÚ, teda až 1. júla 2004.³

Ustanovenia primárneho práva EÚ v jednotlivých článkoch buď zakazujú diskrimináciu z konkrétnych dôvodov, alebo podporujú princíp rovnakého zaobchádzania, ako napríklad rovnosť medzi mužmi a ženami. Tieto články zmlúv prispievajú k rozvoju princípu rovnosti tým, že podporujú právnu kultúru, ktorá zakazuje nerovné zaobchádzanie v podobných prípadoch alebo vyžaduje rovnaké zaobchádzanie v nerovnakých prípadoch, ak sa to vyžaduje z dôvodov zakazujúcich diskrimináciu. Antidiskriminačná legislatíva EÚ sa neustále vyvíja, pričom významný vplyv na tento vývoj má judikatúra Súdneho dvora EÚ. Nové právne predpisy v EÚ boli prijaté aj po roku 2004, keď sa Slovenská republika stala členom EÚ.

1 Formálny a materiálny prístup k rovnosti

Z filozofického hľadiska majú myšlienky o rovnosti svoje korene v antike. Už v staroveku sa týmto problémom zaoberal Aristoteles, ktorý zdôraznil potrebu zaobchádzať s podobnými prípadmi rovnako a s rozličnými prípadmi odlišne, v závislosti od ich špecifických charakteristík.

Z uvedeného chápania pojmu rovnosť možno rozlíšiť dva prístupy:

1) Formálny prístup:

Tento prístup je vyjadrený princípom, že podobné veci je potrebné posudzovať rovnako. V praxi však často vzniká otázka, kedy sú veci podobné a kedy nie sú. Preto je vždy potrebné brať do úvahy konkrétne okolnosti každého prípadu osobitne.

² Pozri napríklad: Antidiskriminačný zákon príjmu oneskorene. In: Pravda, 10. mája 2004, dostupné na: http://spravy.pravda.sk/sk_domace.asp?r=sk_domace&c=A040510_091739_sk_domace_p01

³ Transpozícia smerníc bola pritom povinnosťou členských štátov, ktorá im vyplýva z členstva v EÚ. K tejto transpozícii sa zaviazala aj SR v Zmluve o pristúpení SR k EÚ (publikovaná v Zbierke zákonov č. 185/2004). V článku 2 Aktu o podmienkach pristúpenia sa stanovuje povinnosť uplatňovať právne predpisy EÚ za podmienok a v rozsahu stanovenom právnym poriadkom EÚ: *Odo dňa pristúpenia budú ustanovenia pôvodných zmlúv a aktov prijatých orgánmi a Európskou centrálnou bankou pred pristúpením záväzné pre nové členské štáty a budú sa uplatňovať za podmienok stanovených v týchto zmluvách a v tomto akte.*

2) Materiálny prístup:

Tento prístup je založený na princípe, že s rozličnými prípadmi sa má zaobchádzať rôzne, v závislosti od ich odlišnosti. Dôraz sa nekladie na formálnu rovnosť v zaobchádzaní, avšak na rovnosť vo výsledku. Z toho vyplýva, že ak sa požaduje rozdielne konanie na dosiahnutie rovného výsledku, takéto rozdielne konanie je nevyhnutné. Materiálny prístup k rovnosti teda berie do úvahy rozdiely medzi ľuďmi. Diskutabilné však môže byť, ako ďaleko je potrebné zájsť v rôznom zaobchádzaní pre dosiahnutie rovného výsledku.

Právo EÚ predstavuje kombináciu formálneho ako aj materiálneho prístupu rovného zaobchádzania, pričom materiálny prístup je vyjadrený napríklad zákazom nepriamej diskriminácie.

2 Zákaz diskriminácie v práve EÚ

Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva („EHS“), podpísaná v roku 1957, obsahovala ustanovenie (článok 119), ktoré požadovalo rovnaké odmeňovanie pre mužov a ženy. Tento článok bol zahrnutý do primárneho práva EÚ na základe pragmatickej požiadavky Francúzska. Francúzsko bolo viazané Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce, ktorý takúto rovnosť vyžadoval, a ak by neexistovala povinnosť rovnakého odmeňovania aj v iných členských štátoch, francúzski podnikatelia a celá ekonomika by boli v nevýhode oproti iným členským štátom EHS. Z tohto dôvodu nešlo primárne o presadzovanie ideálu rovnosti, avšak o riešenie pragmatickej ekonomickej otázky týkajúcej sa konkurencieschopnosti francúzskej ekonomiky. Samozrejme, myšlienka rovnosti zohrala svoju úlohu, inak by Francúzsko nepristúpilo k Dohovoru MOP. Právna úprava článku 119 bola kompromisom medzi nemeckým liberálnym prístupom k ekonomike a francúzskou požiadavkou na komunitárnu právnu úpravu, ktorá by chránila konkurencieschopnosť francúzskej ekonomiky.

Zákaz diskriminácie na základe pohlavia, na rozdiel od iných slobôd vnútorného trhu (voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu) sa uplatní aj prípade, ak nie je prítomný medzištátny prvok v rámci EÚ a bude sa uplatňovať aj na čisto vnútroštátne situácie⁴.

Prvým prípadom, ktorý potvrdil, že zákaz diskriminácie (v tom čase obsahovalo primárne právo úpravu zákazu diskriminácie na základe pohlavia) tvorí súčasť základných práv, ktoré právo EÚ priznáva, bol prípad *Defrenne*.⁵

⁴ Pozri ďalej v texte, prípad *Defrenne*.

⁵ Prípad 43/75, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, (ECR) 1976 p. 455 (ECLI:EU:C:1976:56) a prípad 149/77, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, (ECR) 1978 p. 1365 (ECLI:EU:C:1978:130).

Argumentácia a závery z tohto rozhodnutia Súdneho dvora boli prevzaté aj v ďalších prípadoch, pričom Súdny dvor zašiel ďalej a mal za to, že sociálny obsah práv článku 119 prevažuje nad ekonomickými cieľmi⁶.

2.1 Zákaz diskriminácie v primárnom práve EÚ

Tak Zmluva o Európskej únii („ZEÚ“) ako aj Zmluva o fungovaní Európskej únie („ZFEÚ“) obsahujú právnu úpravu týkajúcu sa zákazu diskriminácie na základe pohlavia. Pre úplnosť je potrebné poukázať aj na systémové vlastnosti práva Európskej únie, ktoré síce nie sú uvedené v normatívnom texte zakladajúcich zmlúv, avšak v ich súvislosti dochádza ku komplexnému uplatňovaniu práva EÚ na území členských štátov EÚ, vrátane antidiskriminačnej legislatívy. V tejto súvislosti pôjde najmä o priamy účinok⁷, nepriamy účinok⁸ a prednosť práva EÚ⁹.

⁶ Prípád C-50/96, Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder, (ECR) 2000 p. I-00743(C-50/96, ECR 2000 p. I-743) ECLI:EU:C:2000:72). V bode 4 rozhodnutia sa uvádza, že *hospodársky cieľ, ktorý sleduje článok 119 Zmluvy, konkrétne odstránenie narušenia súťaže medzi podnikmi založenými v rôznych členských štátoch, je druhotný k jeho sociálnemu cieľu, ktorý zakladá vyjadrenie základného ľudského práva byť diskriminovaný na základe pohlavia.*

⁷ Priamy účinok je systémová vlastnosť práva EÚ, ktorá umožňuje jednotlivcom domáhať sa pred vnútroštátnymi orgánmi svojich práv, ktoré im mali vyplývať z ustanovení práva EÚ. Priamy účinok sa uplatní pri uplatňovaní práva EÚ pred vnútroštátnymi orgánmi, vrátane súdov členských štátov. Účelom priameho účinku je umožniť jednotlivcom domáhať sa ich práv pred národnými inštitúciami, ktoré im mali vyplývať z práva EÚ. Po prvýkrát bol priamy účinok uplatnený v prípade *van Gend en Loos*. Aby bolo ustanovenie práva EÚ priamo účinné, musí byť: a) jasná a zrejmalá; b) bezpodmienečná, teda nesmie obsahovať ďalšiu podmienku a nesmie požadovať od inštitúcií členských štátov a/alebo EÚ prijímanie vykonávacích opatrení; c) nie je ponechaná úvaha pre členské štáty; d) zakladá práva jednotlivcom.

⁸ Nepriamy účinok (nazývaný aj ako povinnosť eurokonformného výkladu) sa uplatní, ak národná právna úprava nie je v súlade s právnou úpravou EÚ a ustanovenie práva EÚ nie je priamo aplikovateľné. Nepriamy účinok spočíva v povinnosti orgánov verejnej moci členských štátov interpretovať národné právo spôsobom, aby bol dosiahnutý cieľ, ktorý sleduje právo EÚ. Nepriamy účinok sleduje ten istý cieľ ako priamy účinok, avšak nepriamym spôsobom, teda nie prostredníctvom aplikácie práva EÚ, ale prostredníctvom interpretácie národného práva. Nepriamy účinok bol potvrdený aj v prípade *von Colson*, v ktorom Súdny dvor potvrdil, že národný súd má povinnosť interpretovať národné právo vo svetle znenia a účelu smernice. V prípade *von Colson* išlo o efektívne uplatňovanie antidiskriminačnej legislatívy EÚ, pričom Súdny dvor mal za to, že hoci smernica 76/207/EHS, pokiaľ ide o sankcie, ponecháva členským štátom voľnosť; pokiaľ ide o dosiahnutie jej cieľov, požaduje však, že pokiaľ sa členský štát rozhodne sankcionovať porušenie smernice odškodnením, tak potom, aby bolo odškodnenie efektívne, musí mať odstrašujúci účinok, takéto odškodnenie musí byť adekvátne vo vzťahu k utrpenej škode a musí byť preto vyššia ako čisto nominálna peňažná náhrada nákladov, ako napríklad preplatenie nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s prihlásením do výberového konania. Je preto na národnom súde, aby interpretoval a aplikoval národné právo, ktorým sa implementovala smernica, v súlade s požiadavkami komunitárneho práva, pokiaľ je takéto uváženie možné podľa národného práva.

⁹ Systémové vlastnosti práva EÚ, ako priamy alebo nepriamy účinok, by nebolo možné účinne

2.1.1 Zmluva o Európskej únii

Článok 2 ZEÚ obsahuje ustanovenie, ktorým vymedzuje hodnoty EÚ na ktorých je EÚ založená. Podľa článku 2 ZEÚ je EÚ založená na hodnotách úcty k ľudskej dôstojnosti, slobody, demokracie, rovnosti, právneho štátu a rešpektovania ľudských práv, vrátane práv osôb patriacich k menšinám. Tieto hodnoty sú spoločné členským štátom v spoločnosti, v ktorej prevláda pluralizmus, nediskriminácia, tolerancia, spravodlivosť, solidarita a rovnosť medzi ženami a mužmi.

ZEÚ pokračuje ďalej a uvádza v článku 3 ods. 3, že EÚ bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa.

2.1.2 Zmluva o fungovaní EÚ

Rovnako aj ZFEÚ obsahuje v súčasnosti viaceré ustanovenia, ktorými EÚ bojuje proti odstráneniu diskriminácie na základe pohlavia, ktorú považuje za zakázanú.

ZFEÚ v článku 8 uvádza, že pokiaľ ide o činnosti EÚ, tak EÚ sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.

Článok 10 ZFEÚ uvádza, že EÚ sa zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Článok 119 ZEHS (dnes článok 157 ZFEÚ) bol prvým ustanovením v primárnom práve, ktorý požadoval princíp rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania. Postupným vývojom sa však zákaz diskriminácie z oblasti odmeňovania rozšíril aj na ďalšie oblasti a rozšírili sa tak dôvody, pre ktoré je diskriminácia zakázaná.

aplikovať, ak by mali národné súdy možnosť voľby medzi aplikovaním národného práva a práva EÚ. Ak by neexistovala prednosť práva EÚ pred národným právom, prenos právomocí na EÚ by bol ohrozený, rovnako aj jednotná aplikáciu práva EÚ. Princíp prednosti sa uplatní v prípade kolízie vnútroštátneho práva a práva EÚ, pričom právo EÚ má prednosť (prípád 6/64, *Flaminio Costa v. E.N.E.L.*, rozsudok Súdneho dvora z 15. júla 1964 ECR [1964] str. 585). Prednosť práva EÚ sa uplatňuje v rovine aplikačnej a znamená povinnosť orgánov verejnej moci členských štátov aplikovať ustanovenia, ktoré nie sú v rozpore s právom EÚ. Lisabonská zmluva však pripojila k textu zakladajúcich zmlúv vyhlásenie o prednosti, ktorým členské štáty vyhlasujú, že *v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora EÚ majú zmluvy a právo prijaté Úniou na základe zmlúv prednosť pred právom členských štátov za podmienok ustanovených v uvedenej judikatúre Súdneho dvora EÚ.*

Článok 157 ZFEÚ, doplnený a zmenený Amsterdamskou zmluvou, uvádza princíp rovnakého odmeňovania pre mužov a ženy. Ukladá povinnosť členským štátom zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Zároveň definuje, že odmenou je základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere. Definuje teda odmenu pomerne široko, aby zahrnula rôzne formy odmeňovania, nielen peňažnú formu odmeňovania. Ďalej uvádza, že rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená, že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby a že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká. Amsterdamská zmluva priniesla významnú obsahovú zmenu článku 157, keďže priniesla splnomocňujúce ustanovenie pre inštitúcie EÚ prijímať opatrenia, teda aj sekundárnu legislatívu, na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Do prijatia Amsterdamskej zmluvy využívali inštitúcie EÚ na prijímanie takýchto opatrení všeobecné ustanovenia umožňujúce harmonizáciu práva.

Amsterdamská zmluva zmenila terajší článok 157 ZFEÚ spôsobom, ktorý umožňoval členským štátom prijímanie pozitívnych opatrení, ktorých cieľom je plné zabezpečenie rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v pracovnom procese. Zásada rovnakého zaobchádzania nebráni členským štátom, aby zachovali, alebo zaviedli opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.

2.1.3 Charta základných práv EÚ

Charta základných práv EÚ¹⁰ („Charta“) bola prijatá na summite v Nice v roku 2000 ako politický dokument bez právnej záväznosti. Lisabonská zmluva však zmenila právnu záväznosť Charty. Podľa článku 6 ods. 1 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) uznáva Európska únia práva, slobody a zásady uvedené v Charte, ktorá má rovnakú právnu silu ako samotné zmluvy. V zmysle článku 51 Charty sú jej ustanovenia určené pre inštitúcie, orgány, úrady a agentúry EÚ a tiež pre členské štáty, keď vykonávajú právo EÚ. Preto sa očakáva, že ustanovenia Charty budú často aplikované, vrátane oblasti

¹⁰ Charta bola publikovaná v Úradnom vestníku EÚ C 303, 14. 12. 2007.

rovnakého zaobchádzania. Právomoci EÚ však Charta nemení; tie zostávajú Chartou nedotknuté.

Charta explicitne zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

2.2 Zákaz diskriminácie v sekundárnom práve EÚ

V roku 1968 začala fungovať colná únia, ako ekonomický predstupeň pre vnútorný trh. V tomto čase začala Európska komisia pracovať na sociálnej legislatíve pre štáty Európskeho spoločenstva. Popri smerniciach upravujúcich proces hromadného prepúšťania, prevod podniku, boli prijaté aj tri smernice upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania medzi ženami a mužmi. V 80. rokoch 20. storočia došlo k posunu v integrácii, čo dokumentuje prijatie Jednotného európskeho aktu, ktorý priniesol právny rámec pre vytvorenie vnútorného trhu a politickú inštitucionálnu reformu a priniesol aj politickú zmenu v oblasti prijímania sociálnych politík Európskych spoločenstiev. To vyústilo aj do prijatia Charty základných práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989 ako aj prijatia ďalšej smernice o rovnakom zaobchádzaní zameranej na podporu tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok¹¹. Prijatie Maastrichtskej zmluvy otvorilo dvere ďalšiemu rozvoju sociálnych práv a viedlo k prijatiu ďalších smerníc o rovnakom zaobchádzaní.

Veľká väčšina dovtedajšej čiastkovej právnej úpravy bola nahradená smernicou 2006/54/ES, v oblasti prístupu k tovarom a službám bola prijatá smernica 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu¹². V oblasti zákazu rasovej diskriminácie a zákazu diskriminácie na základe etnického pôvodu bola prijatá smernica 2000/43/ES¹³. Taktiež bola prijatá smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani¹⁴. Oblasť zákazu diskriminácie medzi mužmi a ženami v ob-

¹¹ Publikovaná v Ú.v. ES L 348 28. 11. 1992, str. 1 – 7.

¹² Publikovaná v Ú.v. EÚ L 373 21. 12. 2004, str. 37 – 43.

¹³ Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, publikovaná v Ú.v. ES L 180, 19. 7. 2000, s. 22 – 26.

¹⁴ Publikovaná v Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000, s. 16 – 22.

lasti výkonu samostatnej zárobkovej činnosti bola prijatá smernica 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHC¹⁵.

Najnovší legislatívny vývoj v ostatných rokoch priniesol významné posilnenie antidiskriminačnej legislatívy, keďže boli prijaté smernice, ktorých účelom je napomôcť odstráneniu diskriminácie medzi pohlaviami pri obsadzovaní riadiacich pozícií, zvýšiť transparentnosť v odmeňovaní a nájsť rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom:

- Smernica 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/EÚ¹⁶
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach¹⁷
- Smernica 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 presadzovania¹⁸

Tento príspevok sa bude podrobnejšie venovať výhradne smernici, ktorou sa presadzuje transparentnosť odmeňovania medzi mužmi a ženami.

3 Smernica – nové pravidlá týkajúce sa transparentnosti odmeňovania ako spôsob riešenia rozdielov v odmeňovaní

3.1 Dôvody prijatia smernice

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023 bola prijatá z niekoľkých kľúčových dôvodov, pričom tieto dôvody sú podrobne uvedené v príslušných recitáloch smernice. Medzi hlavné dôvody a ciele smernice patri:

a) Pretrvávajúca nerovnosť v odmeňovaní

Aj napriek existujúcej legislatíve a politickým iniciatívam na európskej úrovni pretrváva značný rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. Cie-

¹⁵ Publikovaná v Ú. v. EÚ L 180, 15. 7. 2010, s. 1 – 6.

¹⁶ Publikovaná v Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019, s. 79 – 93.

¹⁷ Publikovaná v Ú. v. EÚ L 315, 7. 12. 2022, s. 44 – 59.

¹⁸ Publikovaná v Ú. v. EÚ L 132, 17. 5. 2023, s. 21 – 44.

Tom smernice je odstrániť tento rozdiel a zabezpečiť, aby ženy dostávali rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Ženy v EÚ zarábajú v priemere o takmer 12,7 % menej ako muži. Ide o európsky priemer za rok 2021, pričom čísla za jednotlivé štáty sa rôznia. Najväčšie rozdiely boli na základe údajov v roku 2021 zaznamenané v Estónsku (20,5 %) a najmenšie v Rumunsku (3,6 %). Na Slovensku je v súčasnosti rozdiel 16,6 %, Luxembursku sa rozdiel v odmeňovaní podarilo zmazať. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je rozdiel v priemernom hrubom hodinovom zárobku žien a mužov. Vypočítava sa podľa hrubého platu zamestnancov pred odpočtom daní z príjmu a príspevkov na sociálne zabezpečenie. Do výpočtov sú zahrnutí iba zamestnávateľa s desiatimi alebo viacerými zamestnancami¹⁹. Príčin a dôvodov rozdielov v odmeňovaní je viacero, niektoré sú však štrukturálne keďže spočívajú v rozdielnom zamestnaní, vzdelania a pracovnými skúsenosťami.

b) Nedostatok transparentnosti v odmeňovaní

Nedostatočná transparentnosť v otázkach odmeňovania je jednou z hlavných prekážok pre dosiahnutie rovnosti v odmeňovaní. Smernica zavádza mechanizmy na zvýšenie transparentnosti, ktoré umožnia zamestnancom lepšie porozumieť a porovnávať odmeňovacie štruktúry.

c) Slabé mechanizmy presadzovania

Existujúce mechanizmy na presadzovanie rovnosti v odmeňovaní boli považované za nedostatočne účinné. Smernica preto zavádza silnejšie mechanizmy na monitorovanie a vymáhanie rovnakého odmeňovania, vrátane sankcií pre zamestnávateľov, ktorí porušujú pravidlá.

d) Povzbudenie sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania

Smernica podporuje účasť sociálnych partnerov a kolektívne vyjednávanie ako nástroje na zlepšenie transparentnosti a presadzovania rovnosti v odmeňovaní. Tento prístup sa považuje za efektívny spôsob, ako riešiť problémy na pracoviskách.

3.2 Pôsobnosť smernice

Smernica sa aplikuje na zamestnávateľov vo verejnom aj súkromnom sektore. Vzťahuje sa aj na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmlu-

¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu/topics/sk/article/20200109STO69925/preco-zeny-zarabaju-menej-ako-muzi> (11. 7. 2023).

vu alebo pracovnoprávny vzťah, ako je definované zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo praxou platnou v každom členskom štáte, berúc do úvahy judikatúru Súdneho dvora EÚ. Vzťahuje sa teda na všetkých pracovníkov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, pracovníkov na dobu určitú a osôb s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ako aj na pracovníkov pôsobiacich na manažérskych pozíciách, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle zákona, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora²⁰.

Okrem toho sa na účely článku 5 smernica vzťahuje na uchádzačov o zamestnanie, keďže pre odstránenie diskriminácie v odmeňovaní je dôležitá transparentnosť už pred samotným nástupom do zamestnania.

3.3 Transparentnosť odmeňovania

3.3.1 Transparentnosť na úrovni zamestnanca

Smernica podporuje transparentnosť odmeňovania vo vzťahu k zamestnancom hneď niekoľkými opatreniami. Už v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch majú uchádzači o zamestnanie právo získať od potenciálnych zamestnávateľov informácie o počiatkovej mzde alebo jej rozsahu na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií a prípadne príslušných ustanovení kolektívnej zmluvy uplatňovanej zamestnávateľom vo vzťahu k pracovnej pozícii. Tieto informácie sa poskytujú s cieľom zabezpečiť informované a transparentné vyjednávanie o odmeňovaní, ako napríklad vo zverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste pred pracovným pohovorom alebo inak. Zamestnávatelia sa nemôžu pýtať uchádzačov o zamestnanie na ich mzdovú históriu počas ich súčasného alebo predchádzajúceho pracovného pomeru. Zamestnávatelia majú povinnosť zabezpečiť rodovo neutrálne oznámenia o voľných pracovných miestach a aby sa procesy prijímania zamestnancov viedli nediskriminačným spôsobom, aby sa nenarušilo právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Počastvrniam zamestnania majú byť zamestnanci transparentne informovaní o kritériách používaných na určovanie miezd, úrovni miezd a postupu v platoch. Tieto kritériá musia byť objektívne a rodovo neutrálne, pričom členské štáty môžu od tejto povinnosti oslobodiť zamestnávateľov, ktorí majú menej ako 50 zamestnancov.

²⁰ Recitál 18 smernice 2023/970.

Pracovníkom sa garantuje právo na informácie, ktoré spočíva v práve požadovať a dostávať písomné informácie o svojej individuálnej odmene a priemernej odmene rozdelennej podľa pohlavia pre kategórie pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu ako oni alebo prácu rovnakej hodnoty ako oni. Zamestnávateľia sú tiež povinní každoročne informovať všetkých pracovníkov o ich práve na získanie týchto informácií a o krokoch, ktoré musia podniknúť na uplatnenie tohto práva.

Všetky tieto informácie majú byť sprístupnené vo formáte prístupnom pre osoby so zdravotným postihnutím, a ktorý zohľadňuje ich osobitné potreby.

Prostredníctvom týchto opatrení je cieľom smernice zabezpečiť informovaný a transparentný proces vyjednávania o odmeňovaní, podporiť rodovo neutrálny nábor zamestnancov a sprehľadniť mzdové štruktúry, čím sa presadí zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami.

3.3.2 Transparentnosť na úrovni zamestnávateľa

Medzi hlavné požiadavky smernice EÚ 2023/970 pre zamestnávateľov patrí povinnosť zabezpečiť transparentnosť odmeňovania, ktorú je potrebné zabezpečiť tak pred zamestnaním ako aj počas zamestnania. Podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní medzi ženami a mužmi je taktiež jednou z dôležitých povinností, keďže od zamestnávateľov sa vyžaduje, aby poskytovali správy týkajúce sa rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v rámci svojich organizácií. Smernica ukladá zamestnávateľom povinnosť poskytnúť pracovníkom informácie o ich mzde a priemernej mzde, rozdelené podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Tieto požiadavky sú navrhnuté s cieľom zvýšiť transparentnosť mzdových procesov a uľahčiť presadzovanie zásad rovnakého odmeňovania v celej EÚ.

3.3.3 Podávanie správ o rozdielnom odmeňovaní medzi mužmi a ženami

Zamestnávateľia, ktorí majú 100 a viac zamestnancov budú mať povinnosť v pravidelných intervaloch podávať správy týkajúce sa:

- a) rodového rozdielu v odmeňovaní;
- b) rodového rozdielu v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny;
- c) mediáne rodového rozdielu v odmeňovaní;
- d) mediáne rodového rozdielu v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny;

- e) podiele žien a mužov dostávajúcich doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny;
- f) podiele žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny;
- g) rodovom rozdiely v odmeňovaní zamestnancov a zamestnankyň podľa ich kategórií s rozčlenením podľa riadnej základnej mzdy alebo platu a doplnkových alebo pohyblivých zložiek.

Podávanie správ o rozdielnom odmeňovaní medzi mužmi a ženami by malo mať za následok pozitívne ovplyvniť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov prostredníctvom väčšej transparentnosti v odmeňovaní a posilňovaním mechanizmov na presadzovanie rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami. Tým, že sa zamestnávateľom ukladá povinnosť poskytovať podrobné správy o rozdieloch v odmeňovaní medzi ženami a mužmi a zabezpečuje sa, aby pracovníci mali prístup k informáciám o svojej mzde a priemernej mzde podľa pohlavia, sa zároveň zviditeľňujú rozdiely v odmeňovaní a v prípade ich existencie dochádza ku kontrole týchto rozdielov. Tým sa má docieľať, aby zamestnávatelia riešili a vyrovnávali neodôvodnené rozdiely v odmeňovaní, a tým prispeli k rovnosti v odmeňovaní žien a mužov.

3.3.4 Prostriedky nápravy a presadzovania

Smernica stanovuje povinnosť zabezpečiť efektívne presadzovanie práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny prostredníctvom súdnych konaní, ktoré musia byť ľahko dostupné. Smernica stanovuje rôzne mechanizmy pre efektívne domáhanie sa práv vyplývajúcich zo smernice, pričom niektoré už majú v slovenskom právnom poriadku pevný základ, keďže antidiskriminačný zákon v spojení s Civilným sporovým poriadkom zakotvuje možnosť podávať tzv. antidiskriminačné žaloby²¹. Smernica stanovuje povinnosť pre vnútroštátne súdy rozhodnúť o presunutí dôkazného bremena na zamestnávateľa v prípadoch, ak pracovníci predložia príslušnému orgánu alebo vnútroštátnemu súdu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v súvislosti s odmeňovaním.

Smernica stanovuje právo na náhradu škody zamestnancov v situáciách, keď pracovníci utrpeli škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Toto právo na náhradu

²¹ DEBRECÉNIOVÁ J.: Čo prináša nová smernica EÚ o transparentnosti v odmeňovaní? Dostupné na: <https://www.krivak.sk/co-prinasa-nova-smernica-eu-o-transparentnosti-v-odmenovani/> (23. 7. 2004).

škody musí byť v plnej výške, bez stanovenia hornej hranice, pričom náhrada alebo náprava musí predstavovať skutočnú a účinnú náhradu alebo nápravu za utrpenú stratu a škodu, a to spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný.

Medzi ďalšie prostriedky nápravy patrí oprávnenie pre príslušné vnútroštátne orgány, vrátane súdov, vydať zamestnávateľovi nielen príkaz na zastavenie porušovania, ale aj príkaz prijať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.

Za účelom zabezpečenia efektívneho uplatňovania smernice majú členské štáty povinnosť prijať účinné, primerané a odrádzajúce sankcie a prijať všetky opatrenia na ich účinné uplatňovanie. Smernica zároveň stanovuje, že sankcie nesmú byť symbolické a neefektívne, ale musia mať skutočne odrádzajúci účinok a musia zahŕňať možnosť uloženia pokuty.

Zamestnávateľom, ktorí opakovane porušujú smernicu, môžu byť uložené osobitné sankcie. Opakovaným porušovateľom môžu hroziť eskalujúce sankcie, právne kroky a verejné odhalenie nedodržovania pravidiel.

3.3.5 Malé a stredné podniky

Smernica zohľadňuje administratívne zaťaženie malých a stredných podnikov a poskytuje osobitné ustanovenia na podporu týchto subjektov pri plnení požiadaviek smernice. Hoci smernica stanovuje minimálne požiadavky pre všetkých zamestnávateľov, vrátane malých podnikov, aby sa zabezpečila transparentnosť odmeňovania a podávali správy o rozdieloch v odmeňovaní medzi ženami a mužmi, uznáva sa v nej aj potreba uľahčiť menším zamestnávateľom dodržiavanie predpisov bez nadmernej záťaže. Smernica obsahuje mechanizmy ako technická pomoc, usmernenia a možné výnimky alebo zjednodušené postupy pre malé a stredné podniky, prispôsobené ich kapacite a zdrojom, aby im pomohli pri plnení povinností vyplývajúcich zo smernice.

4 Monitorovanie dodržiavania smernice

Vnútroštátne orgány určené členským štátom EÚ budú dohliadať na dodržiavanie predpisov, pričom budú od zamestnávateľov vyžadovať pravidelné správy a podľa potreby vykonávať audity. Tieto orgány majú byť zodpovedné za dohľad nad zamestnávateľmi a majú zabezpečiť, aby zamestnávatelia dodržiavali požiadavky na transparentnosť odmeňovania, podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní medzi pohlaviami a poskytovanie prístupu k informáciám o odmeňovaní pracovníkom.

Záver

Koncept diskriminácie skúma tak právna veda ako aj iné spoločenské vedy, predovšetkým sociológia. Sociologické chápanie vníma diskrimináciu ako kultúrny fenomén, pričom skupiny a jednotlivci nie sú diskriminovaní preto, čím a kým v skutočnosti sú, no sú diskriminovaní z dôvodu konotácií a konštrukcií vo vedomí diskriminujúceho, ktorý ako diskriminujúci interpretuje kým a čím sú, čo si o nich na základe predsudkov a stereotypov myslí.²² Odstraňovanie neprípustných rozdielov v rôznom zaobchádzaní medzi pohlaviami je neprípustné, keďže odporuje princípom rovnosti a spravodlivosti. Tak vzniká priestor pre antidiskriminačnú legislatívu, vrátane analyzovanej smernice EÚ č. 2023/970. Jej dlhodobým cieľom je dosiahnuť podstatnú rovnosť v odmeňovaní medzi mužmi a ženami, čím má prispieť k odstráneniu rodovej diskriminácie na pracovisku.

Medzi dlhodobé očakávané účinky smernice EÚ č. 2023/970, patrí výrazné zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a podpora rodovej rovnosti na pracovisku. Presadzovaním transparentnosti a zodpovednosti v mzdových postupoch v členských štátoch je cieľom smernice zabezpečiť, aby muži a ženy dostávali rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Očakáva sa, že to prispieje k odstráneniu diskriminácie na základe pohlavia a podporí inkluzívnejší a spravodlivejší trh práce.

LITERATÚRA

1. BERDISOVÁ, L., LACLAVÍKOVÁ, M.: Antidiscrimination clause – constitutional, historical and legal metamorphoses. In: Free movement of goods and persons across the Polish-Czech-Slovak borders, Oficyna Wydawnicza Waclaw Walasek, Katowice 2012
2. CRAIG P., DE BUURCA G.: EU Law, Text, Cases and Materials, 5th edition, Oxford University Press, Oxford 2011
3. CVIKOVÁ, J., JURÁŇOVÁ, J.: Ružový a modrý svet, ZZZ Aspekt, Občan a demokracia, Bratislava 2003
4. DEBRECÉNIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon, komentár, Občan a demokracia, Bratislava 2008
5. DEBRECÉNIOVÁ, J.: Čo (ne)vieme o diskriminácii, Občan a demokracia, Bratislava 2006
6. DEBRECÉNIOVÁ, J.: Čo prináša nová smernica EÚ o transparentnosti v odmeňovaní? Dostupné na: <https://www.krivak.sk/co-prinasa-nova-smernica-eu-o-transparentnosti-v-odmenovani/> (23. 7. 2004)
7. FOSTER, N.: Foster on EU Law. Oxford University Press, 3rd edition, Oxford 2011

²² SEKULOVÁ M., GYÁRFÁŠOVÁ O.: Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia. Pohľady verejnosti na diskrimináciu, rovnosť a rovné zaobchádzanie, Inštitút pre verejnú otázku 2010, str. 9.

8. JANKUV, J.: Ochrana ľudských práv v Európskej únii. In: Základy európskeho práva, Iura edition, Bratislava 2004
9. KARAS, V., KRÁLÍK, A.: Právo Európskej únie. C. H. Beck, Praha 2012
10. LANTAJOVÁ, D., HRICOVÁ, I.: Ústavnoprávne aspekty prednosti „právne záväzných aktov Európskych spoločenstiev a Európskej únie“ pred zákonmi Slovenskej republiky. In: Days of public law, Masarykova univerzita, Brno 2007
11. GYÁRFÁŠOVÁ, O., SEKULOVÁ, M.: Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia. Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2010
12. SEKULOVÁ, M., GYÁRFÁŠOVÁ, O.: Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia. Pohľady verejnosti na diskrimináciu, rovnosť a rovné zaobchádzanie, Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2010
13. VARGA, P.: Fundamentals of European Union Law. Constitutional and Institutional Framework. Aleš Čeněk, Plzeň 2011
14. VARGA, P.: Religious discrimination in the workplace. In: Free movement of goods and persons across the Polish-Czech-Slovak borders, Oficyna Wydawnicza Waclaw Walasek, Katowice 2012
15. WEATHERILL, S., BEAUMONT, P.: Cases and Materials on EU Law, 9th edition, Oxford University Press, Oxford 2010
16. Zmluva o Európskej únii a Zmluva o fungovaní Európskej únie v platnom znení (Ú. v. C 115 z 9. 5. 2008)

ŽIVOTNÝ CYKLUS AZTÉCKEHO ČLOVEKA

THE LIFE CYCLE OF AN AZTEC

Peter Vyšný¹

Abstrakt: Príspevok sa zaoberá životným cyklom aztéckeho človeka od počatia cez narodenie, nedospelý a dospelý vek a starobu po smrť. Príspevok zároveň ukazuje, že aztécky človek si iba v obmedzenom rozsahu mohol utvárať svoj život podľa svojej vôle, keďže prevažnú časť svojho životného cyklu bol objektom rôznych foriem štátnomocensky riadenej socializácie a disciplinizácie, ktoré mali zabezpečiť, aby riadne plnil určité úlohy, prínosné pre panujúci spoločenský poriadok.
Kľúčové slová: Aztékovia, Tenochtitlan, životný cyklus, socializácia, disciplinizácia, spoločenský poriadok.

Abstract: The paper deals with the life cycle of Aztecs from conception through birth, juvenile and adulthood, and old age to death. The paper also shows that an Aztec was only to a limited extent able to shape his life according to his or her will, since for the bulk of his or her life cycle he or she was the object of various forms of state-directed socialization and disciplining designed to ensure that he or she would properly perform certain tasks beneficial to the prevailing social order.

Keywords: Aztecs, Tenochtitlan, life cycle, socialization, disciplining, social order.

Úvod

Dôležitým objektom výskumu nielen v historickej, ale aj v právnohistorickej vede sú podoby každodenného života ľudí žijúcich v minulosti, ktorého akousi „chrbtovou kosťou“ bol ich životný cyklus, počas ktorého sa socializovali, dostali určitú výchovu a vzdelanie, zastávali rôzne sociálne roly, vykonávali pracovné a iné aktivity a pod. Životný cyklus pritom vplýval na ich súkromný i verejný život a mal aj určité právne aspekty, napr. s dosiahnutím určitého veku boli spojené určité práva (napr. právo uzavrieť manželstvo) a/alebo povinnosti (napr. povinnosť platiť dane).

V tomto článku bez nároku na úplnosť skúmam životný cyklus aztéckeho človeka od jeho počatia po smrť, pričom sa zaoberám jednak členmi a členkami úzkej privilegovanej elity (*pipiltin*, sg. *pilli*), jednak masou nepriviligovaných, no osobne relatívne slobodných, obyčajných mužov a žien (*macehualtin*, sg. *macehualli*). Príspevok zároveň ukazuje, že aztécky človek si iba v obmedzenom rozsahu mohol utvárať svoj život podľa svojej vôle, keďže prevažnú

¹ doc. JUDr. Peter Vyšný, PhD. et Ph.D., Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, katedra dejín práva.

časť svojho životného cyklu bol objektom rôznych foriem štátnomocensky riadenej socializácie a disciplinizácie, ktoré mali zabezpečiť, aby riadne plnil určité úlohy, prínosné pre panujúci spoločenský poriadok.

Poznámka k pojmu Aztékovia

Pojem „Aztékovia“ nebol a nie je chápaný jednotne.² Ďalej pod týmto pojmom rozumiem obyvateľov metropoly Aztéckej ríše,³ mestského štátu Tenochtitlan (1325 – 1521 po Kr.), ktorého niekdajšie územie (Tenochtitlan bol mestom na jazernom ostrove, popretkávanom vodnými kanálmi) je dnes súčasťou hlavného mesta Mexika Ciudad de México (Mexico City). V roku 1473 sa Tenochtitlan zväčšil, keď anektoval Tlatelolco, nachádzajúce sa na blízkom vedľajšom ostrove severne od Tenochtitlanu. Po tejto udalosti mal Tenochtitlan až do jeho dobytia Španielmi (1521) rozlohu okolo 1350 hektárov, pričom jeho centrum zaberalo asi 16,9 hektárov. Tenochtitlan časom obývalo zhruba 212500 ľudí, pričom hustota osídlenia bola vysoká – 157,4 osôb na jeden hektár.⁴

Všeobecne o životnom cykle aztéckeho človeka

Človek ako taký bol pre Aztékov bytosťou obývajúcou pozemský svet, čo ho odlišovalo od bohov, ktorí sa vyskytovali nielen v pozemskom, ale aj v nadpozemskom (nebeskom) svete. Ďalej sa človek od bohov odlišoval aj tým, že mal dvojakú podstatu. Jeho prvou podstatou bolo telo. Táto podstata, ktorú bohovia nemali, bola hmotná a dočasná. Naproti tomu druhá podstata človeka – a zároveň jediná podstata bohov – bola nehmotná (duchovná) a trvalá. Táto podstata mala podobu akýchsi nadprirodzených energií či „duší“ božského pôvodu. K hlavným nadprirodzeným silám patrili: *tonalli* – nachádzajúce sa v hlave človeka a *teyolia* – nachádzajúca sa v jeho srdci. Pre Azté-

² Porovnaj napr. NICHOLS, Deborah L. – RODRÍGUEZ-ALEGRÍA, Enrique. Introduction: Aztec Studies: Trends and Themes. In: NICHOLS, Deborah L. – RODRÍGUEZ-ALEGRÍA, Enrique (eds.). *Oxford Handbook of the Aztecs*. New York: Oxford University Press, 2016, s. 2 – 4.

³ Aztécka ríša (druhá štvrtina 15. storočia – 1521 po Kr.) zahŕňala značnú časť dnešného stredného Mexika a určité časti dnešného južného Mexika. Tvorili ju relatívne autonómne a autarkné mestské štáty, podriadené vláde Tenochtitlanu a jeho dvoch susedov a spojencov – mestských štátov Tezcoco a Tlacopan.

⁴ SMITH, Michael E. City Size in Late Postclassic Mesoamerica. *Journal of Urban History*. Vol. 31, no. 4, 2005, s. 409 a nasl.

kov tieto energie neboli mentálnymi konštruktmi/imaginárnymi objektmi, ale javmi reálneho sveta. Aztékovia tak vysvetľovali napr. slnečné svetlo, vietor či šírenie určitej vône/zápachu v ovzduší, ale napr. aj pôrod, psychosomatický vývoj či smrť človeka ako procesy spočívajúce v určitom pôsobení, transferoch či transformáciách príslušných nadprirodzených energií.⁵

Rovnako ako napr. rímske právo, aj aztécke právo človeka chránilo už v prenatálnom stave a poskytovalo mu status subjektu práva – osoby.⁶

Človeka ako osobu konštituovali dva prvky: tzv. tvár (*ixtli*), čiže trvalý charakter človeka, a tzv. srdce (*yollotl*), ktorým sa mysleli premenlivé potreby, záujmy, túžby či plány človeka a implicitne aj jeho úsilie ich realizovať, t. j. každodenné rozhodovanie sa a konanie človeka. Aby sa človek stal skutočnou osobou a plnohodnotným členom spoločnosti, mala sa jeho tvár stať rozumnou a jeho srdce sa malo stať pevným, t. j. charakter, ako aj každodenné správanie človeka sa mali vyznačovať vlastnosťami, ktoré Aztékovia považovali za sociálne žiaduce či jednoducho za „dobré“. K tomuto ideálu bol každý jednotlivец systematicky vedený výchovou v rodine a škole, jeho dosiahnutie však záviselo aj od vnútorného odhodlania človeka žiť tak, aby mohol byť považovaný za osobu a plnohodnotného člena spoločnosti, ktoré bolo prejavom jeho slobodnej vôle. Predpokladom tohto odhodlania bola sebadisciplína človeka a s ňou spojená schopnosť sústavne ovládať svoje uvažovanie a emócie (kontrolovať sa) a eticky správne sa rozhodovať a konať. Nie je pritom bez zaujímavosti, že v dobových predstavách autokontrolou mohol aztécky človek, ak aj nie úplne zvrátiť, tak aspoň výraznejšie zmierniť svoj nepriaznivý osud, ktorý vyplýval z nepriaznivého charakteru dátumu jeho narodenia.⁷ Nepriaznivý, alebo, naopak, priaznivý charakter určitého dátumu pritom určoval rituálny kalendár *tonalpohualli*.⁸

⁵ MCKEEVER FURST, Jill L. *The Natural History of the Soul in Ancient Mexico*. New Haven: Yale University Press, 1997.

⁶ GAYOSSO Y NAVARRETTE, Mercedes. *Persona: naturaleza original del concepto en los derechos romano y náhuatl*. Xalapa: Universidad Veracruzana, 1992.

⁷ LEÓN-PORTILLA, Miguel. *La filosofía náhuatl estudiada en sus fuentes*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1993, s. 189 – 202.

⁸ Rituálny kalendár *tonalpohualli* zahŕňal 260 dní. Bol zložený z dvoch cyklov, z ktorých jeden zahŕňal 13 dní, ktoré sa označovali číslami 1 až 13, a druhý zahŕňal 20 dní, ktoré sa nazývali podľa zvierat, rastlín, prírodných úkazov či abstraktných pojmov. Oba cykly sa odvíjali súbežne, takže existovalo $13 \times 20 = 260$ kombinácií čísel dní z prvého cyklu a pomenovaní dní z druhého cyklu, ktorými sa označovali jednotlivé dni. Každá z kombinácií, ktorými sa v rámci *tonalpohualli* označovali dni, prepožičiavala označeným dňom určité charakteristiky. Deň mohol byť (z rôznych hľadísk) priaznivý alebo nepriaznivý, prípadne indiferentný. Osobitne dôležitým bol charakter dňa narodenia, na základe ktorého sa predpovedali budúce povahové vlastnosti novorodencov, ako aj to, ako prežijú svoj život, resp. či ho budú/nebudú mať šťastný. PREM, Hanns J. *Kalender und Schrift*. In: KÖHLER, Ulrich (Hrsg.). *Altameri-*

Z uvedeného vyplýva, že v aztéckom chápaní ľudia neboli osobami automaticky, avšak sa nimi stávali postupne počas svojho životného cyklu, a to vlastným úsilím, konkrétne zapojením sa do chodu spoločnosti spôsobom, ktorý od nich spoločnosť očakávala, správaním v súlade s hodnotami a normami spoločnosti, svedomitým plnením si povinností a pod. Status, ktorý človeka kvalifikoval ako osobu, mu teda nebol vrozený; človek ho musel najskôr dosiahnuť správaním, ktoré spoločnosť vyžadovala na to, aby bol považovaný za jej plnohodnotného člena, t. j. za osobu, a následne ho musel udržiavať pokračovaním v tomto správaní. Človek, ktorý prestal udržiavať svoj status osoby (prestal sa správať tak, ako sa od neho očakávalo, plniť si svoje povinnosti, alebo sa dopustil antisociálneho/trestného činu), t. j. človek, ktorý nad sebou stratil kontrolu, bol pre Aztékov človekom, ktorý viac nemal tvár, čo z neho robilo akéhosi „neúplného“ a zároveň aj menejcenného a opovrhnutiahodného človeka a čo ho tiež vylučovalo zo spoločnosti.⁹ Do takéhoto negatívneho stavu sa pritom stratou autokontroly mohol dostať aj človek, ktorý sa narodil v priaznivý deň a bol tak predurčený mať priaznivý osud.¹⁰

O životnom cykle obyvateľov Tenochtitlanu, ako aj o mechanizmoch ich socializácie či typických sociálnych rolách a pracovných i iných aktivitách, ktoré zastávali a vykonávali v rôznych etapách svojho života, informujú príslušné historické pramene, napr. aztécka sapienciálna (múdroslovná) literatúra *huehuetlahtolli*, pomerne podrobne a rozsiahlo.

Eike Hinz rozpoznal v životnom cykle Aztékov šesť vekových stupňov, resp. životných etáp.¹¹

Prvá etapa trvala do tretieho, resp. štvrtého roku života dieťaťa. Aztékovia ju chápali ako životné obdobie, v ktorom človek prejavuje emócie (dieťa sa cíti dobre, a preto sa smeje, alebo sa necíti dobre, a preto plače a pod.), ešte však nie je schopný adekvátne používať rozum, resp. zatiaľ dostatočne nerozumie tomu, čo sa deje v jeho okolí a ani sa nevie do tohto diania aktívne zapojiť.¹²

Druhá etapa trvala od štvrtého do ôsmeho roku života dieťaťa. Dieťa v tomto veku (chlapec i dievča) dokázalo podľa Aztékov v čoraz väčšom rozsahu racionálne uvažovať a konať, ako aj porozumieť tomu, čo sa okolo neho

kanistik: Eine Einführung in die Hochkulturen Mittel- und Südamerikas. Berlin: Dietrich Reimer, 1990, s. 241 – 253.

⁹ LEÓN-PORTILLA, Miguel – SILVA GALEANA, Librado. *Huehuetlahtolli. Testimonios de la antigua palabra*. México: Fondo de Cultura Económica, s. 55 – 59, 83 – 86.

¹⁰ LEÓN-PORTILLA, Miguel, *La filosofía náhuatl estudiada en sus fuentes*, s. 198.

¹¹ HINZ, Eike. *Mesoamerikanistik als Sozialwissenschaft: Soziale Evolution, soziales System, soziales Verhalten und soziale Kognition in Mesoamerika*. Hamburg: Wayasbah, 2002, s. 103.

¹² *Ibidem*.

dialo. Aztécki rodičia od svojich detí majúcich štyri a viac rokov pozvoľna začali vyžadovať menšiu výpomoc pri prácach, ktoré vykonávali.¹³

Tretia etapa životného cyklu trvala do konca puberty. Zdá sa, že počas tejto etapy boli deti v rodinách podrobované prísnej výchove, ktorej cieľom bolo vštepiť im úctu a poslušnosť voči rodičom, iným rodinným príslušníkom, starým ľuďom, ako aj verejným autoritám; popri tom ich táto výchova mala odradiť od neúctivého, neposlušného, agresívneho, nečestného a delikventného správania.¹⁴

Štvrtou životnou etapou bola adolescencia. Adolescenti oboch pohlaví (adolescent mužského pohlavia sa označoval ako *tehpochtli*, adolescent ženského pohlavia ako *ichpochtli*) boli vychovávaní – v tejto etape najmä vo verejných školách, ktoré povinne navštevovali – k vnútornej vyrovnanosti, pokoji a rozvážnosti, k sexuálnej zdržanlivosti, ako aj k poslušnosti, pracovitosti a pod.¹⁵

Vstupom do piatej etapy životného cyklu sa aztécki ľudia stávali dospelými. Tento vstup bol spravidla totožný s uzavretím manželstva. Ženatý muž sa označoval ako *oquichtli*. Očakávalo sa od neho riadne plnenie povinností, ktoré mal voči svojej rodine, resp. domácnosti vo význame ekonomickej jednotky, ako aj voči svojej mestskej štvrti a štátu (vládcovi). Každodenné správanie ženatého muža sa malo vyznačovať predovšetkým rozumnosťou. Vydatá žena (*cihuatl*) plnila obdobné povinnosti ako jej manžel, pričom jej každodenné správanie malo byť predovšetkým mravné.¹⁶

Poslednou, šiestou etapou životného cyklu bola staroba. Starci (*huehue-tque*) a stareny (*ilamatque*) boli oslobodení od daňovej povinnosti, ako aj od povinnosti zúčastňovať sa verejných prác. Ich hlavnou úlohou bolo zapojiť sa do výchovy nedospelých členov ich rodín.¹⁷

V ďalšom výklade sa na priebeh aztéckeho životného cyklu pozrieme podrobnejšie. Najskôr opíšeme narodenie človeka, potom sa budeme zaoberať jeho nedospelým, ako aj dospelým vekom vrátane staroby a napokon sa zmienime o smrti.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem, s. 103 – 104.

¹⁶ Ibidem, s. 104.

¹⁷ Ibidem.

Narodenie človeka

Aztécky človek bol už v prenatalnom stave považovaný za plnohodnotnú ľudskú bytosť. Obaja budúci rodičia boli až do pôrodu povinní chrániť svoje nenarodené dieťa (interrupcia sa trestala smrťou) a aj s pomocou svojich rodičov sa mali riadne pripraviť na to, že sa stanú matkou a otcom.¹⁸

Od svojho narodenia až do dosiahnutia veku na uzavretie manželstva boli dievčatá i chlapci považovaní za nedospelých, boli pod rodičovskou mocou, zahŕňajúcou konkrétne práva a povinnosti rodičov vo vzťahu k ich deťom (pravda, v čase, keď sa deti vzdelávali vo verejných školách, rodičia nad nimi svoju moc nevykonávali, prípadne ju vykonávali iba v obmedzenej miere).

Pôrod aztéckej matke uľahčovala prítomnosť skúsenej babice (*ticitl*). Babica matke pomohla porodiť, umyla novorodenca a odstrihla mu pupočnú šnúru. Ak sa narodilo dievčatko, babica jeho pupočnú šnúru spálila na domácom ohnisku, čo symbolizovalo jeho budúce poslanie domácej pani (manželky, matky), ako aj späťosť so ženskými prácami vykonávanými v domácnosti. Ak sa narodil chlapec, babica jeho pupočnú šnúru odložila bokom, aby sa vysušila a neskôr sa mohla zakopať na bojovom poli, čo symbolizovalo chlapecovo povolanie stať sa v budúcnosti bojovníkom (hoci vojenstvu sa ako svojej kariéry venovala iba určitá menšia časť mužského obyvateľstva Tenochtitlanu, potenciálne boli bojovníkmi všetci aztécki muži, keďže všetci absolvovali vojenský výcvik, v zásade všetci sa aspoň raz zúčastnili vojenskej výpravy, resp. reálneho boja, a všetkým sa ponúkala možnosť získať vojenské zásluhy a na ich základe postúpiť na spoločenskom rebríčku smerom nahor). Babica tiež novorodenčovi adresovala prejav, ktorým ho oboznámila so životom ľudí (mužov, ak išlo o chlapčeka, žien, ak išlo o dievčatko) v aztéckej spoločnosti a zároveň ho upozornila, že tento život nie je vôbec ľahký: ľudia musia – podľa babice – denne riešiť seriózne problémy (napr. si obstarávať obživu), namáhať sa (ťažko pracovať), odriekať si, znášať v rôznych podobách utrpenie a pod.¹⁹

Stojí za to, spolu s Eike Hinzom zhrnúť a rozobrať obsah prejavov, ktoré babica adresovala novonarodenému chlapčekomu alebo dievčatku (išlo o dva odlišné prejavy), keďže tieto prejavy jasne ukazujú, že život jednotlivcov v rozhodujúcej miere nemal prebiehať podľa ich vôle, ale tak, aby jednotlivci dôsledne naplnili isté závažné očakávania širšej spoločnosti a štátu.

¹⁸ GAYOSSO Y NAVARRETE, Mercedes. Reflexiones respecto a la posición jurídica del nasciturus en el pensamiento náhuatl. *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*. Vol. IV, 1992, s. 67 – 89. SAHAGÚN, Bernardino de. *Historia general de las cosas de la Nueva España*, I. Madrid: Dastin, 2001, s. 524 a nasl.

¹⁹ SAHAGÚN, Bernardino de. *Historia*, I, s. 543 a nasl.

Prejav, ktorý babica adresovala novonarodenému chlapčekomu, možno podľa Hinza zhrnúť takto:

1. Babica sa chlapčekomu prihovára ako bojovníkovi, pričom mu oznamuje, že jeho pravým domovom nie je dom, v ktorom sa práve narodil, ale bojové pole.
2. Babica mu ďalej zdôrazňuje, že jeho poslaním je stať sa bojovníkom a „žiť“ božstvám Slnka a Zeme nepriateľmi, ktorých zajme v boji (t. j. ľudskými obeťami).
3. V tejto súvislosti ho tiež babica upozorňuje, že v boji môže ľahko nájsť smrť, ktorú však má chápať ako šťastnú udalosť, pretože bojovník, čo padol v boji, automaticky odchádza do svojej skutočnej vlasti, t. j. do sveta bohov, kde bude žiť v dome Slnka (slnečného boha) a každodenne ho sprevádzať pri jeho ceste po oblohe.
4. To, že ho čaká osud bojovníka, spojený s povinnosťou prispievať k „živeniu bohov“, ako aj s možnosťou padnúť v boji, mu babica vysvetľuje poukazaním na jeho určité zaslúbenie božstvám Slnka a Zeme, ktoré boli v istom zmysle aj božstvami vojenstva.²⁰

V prejave, ktorý babica adresovala novonarodenému dievčatku, našiel Hinz dva podstatné body:

1. Babica dievčatku upozorňuje, že svet, do ktorého sa narodilo, je svetom, kde sa ľudia musia veľa namáhať.
2. Babica mu tiež vysvetľuje, že jeho osudom je stať sa domácou paňou a vykonávať v domácnosti ženské práce (pripravovať jedlo, priať, tkať a pod.).²¹

Z obsahu prejavov odvodzuje Hinz nasledujúce závery o začiatku socializačného procesu, ktorý prebiehal v aztéckej spoločnosti:

1. Budúce sociálne roly muža a ženy, resp. silné očakávania štátu, že muži a ženy budú celoživotne plniť určité roly (bojovník, domáca pani), ktoré štát stanovil/schvaľoval, babice autoritatívne oznámili a potvrdili ihneď po ich narodení.
2. Budúce roly novorodencov babice oznámili v prítomnosti rodičov, aby si rodičia dostatočne uvedomili, že ich potomkovia sú predurčení plniť tieto roly, k čomu ich rodičia majú viesť výchovou.
3. Babice sa vo svojich prejavoch snažili zdôvodniť fakt, že sociálne roly novorodencov sú vopred stanovené, pričom využívali aj argumenty, ktorých

²⁰ HINZ, Eike. *Mesoamerikanistik als Sozialwissenschaft*, s. 106 – 107.

²¹ *Ibidem*, s. 107.

persuasívny potenciál mohol byť v dobovej spoločnosti značný (potreba bojovníkov ako „živiteľov“ bohov; „slávny“ posmrtný život padlých bojovníkov po boku slnečného boha a pod.).²²

Krátko po pôrode sa uskutočnila domáca ceremónia, ktorou sa oslávilo narodenie dieťaťa (dieťa bolo pri tom obradne umyté, preto sa o tejto ceremónii v prameňoch niekedy hovorí ako o „krste“) a pri ktorej tiež dieťa dostalo svoje meno. Ceremónia sa konala v deň, ktorý bol podľa rituálneho kalendára priaznivý, čo bolo osobitné dôležité, ak bol deň narodenia dieťaťa nepriaznivý. Z takého dňa narodenia totiž vyplýval zlý (nešťastný) osud dieťaťa; konkrétne, že dieťa bude po dosiahnutí dospelosti opilcom, hazardným hráčom, cudzoložníkom či iným delikventom, že bude žiť vo veľkej chudobe a pod. Ak sa však narodenie dieťaťa oslávilo v priaznivý deň, ktorý podľa rituálneho kalendára určil rodičmi angažovaný, profesionálny astrológ (išlo o niektorý zo štyroch dní nasledujúcich po dni narodenia), dal sa podľa presvedčenia Aztékov zlý osud dieťaťa, ak aj nie zvrátiť, tak aspoň zmierniť. Oslava narodenia dieťaťa zahŕňala jeho kúpeľ na vnútornom dvore domu, ktorý v prítomnosti rodičov a iných príbuzných dieťaťa uskutočnila babica, ktorá bola pri jeho pôrode. Novorodenec dostal po kúpeli viaceré dary, fyzicky symbolizujúce jeho príslušnosť k mužskému alebo ženskému pohlaviu a (neskoršie) sociálne roly: chlapec dostal plášť a spodný odev (bedrovú prikrývku), t. j. základný mužský odev, ako aj malý štít, luk a štyri šípy, t. j. predmety symbolizujúce jeho poslanie bojovníka. Dievča dostalo tuniku a sukňu, t. j. základný ženský odev, ako aj košík, misu na prípravu, resp. servírovanie jedla, kľbko nití, malý praslen a tkáčsky stav a člnok, t. j. predmety symbolizujúce jej poslanie domácej pani vykonávajúcej práce v domácnosti. Potom dali rodičia novorodenčovi meno, a staršie deti, prítomné na oslave, vybehli von a chodiac po okolí, kričali toto meno, čím susedom oznamovali, že sa narodil nový obyvateľ či obyvateľka s týmto menom. Napokon sa v dome, v ktorom sa narodilo dieťa, konala hostina, ktorej veľkosť zodpovedala ekonomickej situácii rodičov.²³

Meno, ktoré dieťa dostalo pri oslave svojho narodenia, zvyčajne vychádzalo z označenia dňa jeho narodenia v *tonalpohualli*, napr. *Ome Quauhtli* (Dva-Orol) či *Yey Ehecatl* (Tri-Vietor). Staršie deti, ako aj dospelí však často mali aj ďalšie mená, pričom nie je jasné, či ich nosili samostatne, alebo iba popri menách, resp. za menami, ktoré dostali pri oslave svojho narodenia. Tieto ďalšie mená ľudí mali vojenský či poetický význam alebo reflektovali ich osobnostné charakteristiky, prípadne mohlo ísť aj o mená, ktoré ich nositeľov dehones-

²² Ibidem.

²³ SAHAGÚN, Bernardino de. *Historia*, I, s. 571 a nasl.

tovali, čo bola forma trestu ukladaného delikventom. Mená tiež súviseli s pohlavím ich nositeľov – existovali typicky mužské a typické ženské mená. Žena sa mohla volať napr. *Quiauhxoçhitl* (Dážď-Kvet), pričom po dobytí Aztéckej ríše Španielmi, t. j. v koloniálnom období (či aj v predkoloniálnom období, nie je isté) meno ženy často vyjadrovalo poradie, v ktorom sa (vzhlľadom na svojich súrodencov) narodila, napr. *Ana Tiacapan* (=Anna Najstaršia). Mužské mená spravidla poradie narodenia ich nositeľov nevyjadrovali, čo však neplatí o menách najstarších (prvorodených) synov, ktorí sa po smrti svojich otcov mohli stať hlavami svojich (rozšírených) rodín, resp. domácností a správcami ich majetkov. Mužské mená mohli mať aj charakter čestných titulov, napr. *Quauhcoatl* (Orol-Had). Niektoré mená tiež poukazovali na vysokú sociálnu pozíciu ich nositeľov, napr. dvaja aztécki vládcovia sa volali Motecuhzoma (Náš-Zlostný-Pán), alebo určité mená splyvali s titulmi najvyšších štátnych hodnostárov a pod.²⁴

Krátko po narodení dieťaťa jeho rodičia navštívili verejnú školu, v ktorej sa ich dieťa po dosiahnutí príslušného veku malo vzdelávať, a prisľúbili predstaveným školy, že ho potom do tejto školy pošlú.²⁵

Nedospelý vek človeka

Podstatnou súčasťou života aztéckeho človeka v čase jeho nedospelosti bola výchova, ktorú prijímal jednak vo svojej rodine, jednak vo verejnej škole. Pramene o rodinnej i školskej výchove informujú podrobne,²⁶ pričom však ponúkajú zidealizovaný obraz tejto výchovy. Na druhej strane táto idealizácia je pravdepodobne iba čiastočná, keďže možno dôvodne predpokladať, že plnenie aztéckeho poslania „živíť bohov“ ľudskými obeťami sa nezaobišlo bez systematickej formácie zmysľovania a správania všetkých Aztékov už od ich útleho veku.

Tiež stojí za zmienku, že rodinná a školská výchova, ako aj formy socializácie a disciplinácie dospelých Aztékov (išlo napr. o výchovné prejavy prednášané vysokými štátnymi hodnostármi širšej verejnosti) sa podľa Hinza vyznačovali po obsahovej stránke určitými rozpormi. Napríklad, nedospelí i dospelí aztécki muži boli povzbudzovaní k agresivite, potrebnej pre úspech

²⁴ BERDAN, Frances F. *Aztec Archaeology and Ethnohistory*. New York: Cambridge University Press, 2014, s. 199 – 200.

²⁵ SAHAGÚN, Bernardino de. *Historia*, I, s. 577 – 579.

²⁶ LÓPEZ AUSTIN, Alfredo. *La educación de los antiguos nahuas 1*. México: Secretaría de Educación Pública, 1985. LÓPEZ AUSTIN, Alfredo. *La educación de los antiguos nahuas 2*. México: Secretaría de Educación Pública, 1985.

v boji, no zároveň im od útleho veku vštepovali pokoru, prísne sebaovládanie či rozvážne a pokojné (nenásilné) správanie.²⁷

V ďalšom texte prehľadne približujeme najskôr rodinnú a potom školskú výchovu nedospelých obyvateľov Tenochtitlanu.

Aztécki rodičia svojim deťom už od malička dávali rôzne „rady do života“, ktorých obsah sa štandardizoval v mnohých *huehuetlahtolli*. Napríklad v jednej výchovnej reči otec svojmu synovi v predpubertálnom veku dôrazne odporúča, aby sa vo vlastnom záujme, resp. v záujme predísť hanbe, vylúčeniu z komunity či formálnemu trestu, správal k vrchnostiam i k bežným ľuďom s rešpektom, ako aj to, aby sa dôsledne riadil jeho ponaučeniami, pretože mu môžu významne pomôcť v jeho neskoršom živote.²⁸ Iné výchovné reči zase svojim adresátom – pubertálnym deťom a adolescentom (oboch pohlaví) zdôrazňovali o. i. potrebu sexuálnej zdržanlivosti. Sexuálny život im prezentovali ako život, ktorý majú mať iba muži a ženy, čo spolu uzavreli manželstvo. Ak ho mali aj mladé nevydaté ženy, riskovali tým stratu svojej dobrej povesti, ktorá mohla viesť k tomu, že neskôr nemohli uzavrieť manželstvo (žiadni muži nemali záujem s nimi uzavrieť manželstvo); to isté im hrozilo, ak si samé „príliš aktívne“ hľadali budúcich manželov – partnerský vzťah medzi ženou a mužom mal u Aztékov iniciovať muž, resp. jeho rodičia, pričom žena mala akceptovať muža, ktorý o ňu prejavil záujem (hoci by aj nespĺňal jej predstavy), keďže v dobovom chápaní išlo o muža, ktorého jej poslali bohovia (z právneho hľadiska sa však na platné uzavretie manželstva vyžadoval súhlas nevesty). Ak mali sexuálny život mladí neženatí muži, riskovali tým – okrem straty dobrej povesti – aj to, že v budúcnosti, už ako manželia, rýchlo stratia sexuálnu výkonnosť (ba sa z nich stanú impotenti), čo povedie k zániku ich manželstva (rozvodom). Zostáva dodať, že výchovné reči svojich adresátov viedli aj k tomu, aby sa po uzavretí manželstva vyhýbali cudzoložstvu, upozorňujúc ich pritom, že ide o závažný trestný čin, ktorého spáchanie sa trestá smrťou.²⁹

Otázku, či sa mladým nevydatým ženám sexuálna zdržanlivosť iba odporúčala alebo sa od nich dôsledne vyžadovala, možno zodpovedať tak, že minimálne v prostredí *pipiltin* sa sexuálna zdržanlivosť vyžadovala, o čom svedčí prísne trestanie žien z tohto prostredia, ktoré stratili panenstvo pred uzavretím manželstva.³⁰ Pravda, panenstvo nevydatých žien mohlo mať

²⁷ HINZ, Eike. *Mesoamerikanistik als Sozialwissenschaft*, s. 128 a nasl.

²⁸ Su plática, su enseñanza del padre con la que exhorta a su hijo cuando aún es pequeño. In: LEÓN-PORTILLA, Miguel – SILVA GALEANA, Librado. *Huehuetlahtolli*, s. 101 – 104.

²⁹ SAHAGÚN, Bernardino de. *Historia*, I, s. 488 a nasl.

³⁰ ESCALANTE GONZALBO, Pablo. La cortesía, los afectos y la sexualidad. In: ESCALANTE GONZALBO, Pablo (coordinador). *Historia de la vida cotidiana en México. Tomo I. Mesoamérica*

značný význam aj v prostredí *macehualtin*, keďže akékoľvek sexuálne aktívne, nevydaté ženy riskovali svoju dobrú povesť, a tak aj záujem mužov uzavrieť s nimi manželstvo. Podľa kronikára Francisca Cervantesa de Salazar (1514? – 1575), ktorého názor však môže byť ovplyvnený súdobou španielskou a katolíckou kultúrou, riskovali tieto ženy aj zavrhnutie svojimi manželmi na konci svadby, ktoré sa z právneho hľadiska rovnalo zániku manželstva: podľa Salazara, ak manžel pri prvej súloží s manželkou, ktorá prebehla na konci svadby, zistil, že manželka nie je panna, mal právo ju zavrhnúť.³¹

Naproti tomu, nedospelým neženatým mužom, *pipiltin*, ako aj *macehualtin*, sa sexuálna zdržanlivosť skôr len odporúčala; zdá sa, že sa im bežne tolerovali sexuálne partnerky, okrem prípadu, že by nimi boli vydaté ženy (v takom prípade by boli popravení spolu s týmito ženami ako cudzoložníci).³²

Obsah rodičovských ponaučení (dcéram dávali ponaučenia hlavne ich matky a synom hlavne ich otcovia) závisel, pochopiteľne, od veku detí; iné ponaučenia dostávali deti pred pubertou, iné deti v puberte a ešte iné adolescenti. Ako vidieť z rôznych *huehuetlahtolli*, vo všeobecnosti smerovala rodinná výchova detí (oboch pohlaví) k tomu, aby deti (vrátane detí z prostredia *pipiltin*): sa naučili prísnej sebadisciplíne, ba až asketickému spôsobu života; prejavovali úctu a poslušnosť voči bohom i svetským autoritám (rodičom, starým ľuďom, predstaviteľom samosprávy mestských štvrtí *calpultin* a štátu/vládcovi); kvetnatými frázami (ako prví) zdravili svetské autority pri stretnutí s nimi; vedeli niesť zodpovednosť za svoje správanie a konanie; poznali ideové základy panujúceho spoločenského poriadku, ako aj sociálne a právne normy; riadne si plnili povinnosti, ktoré mali vo vzťahu k svojim rodinám, komunitám (*calpultin*) a štátu; vedeli vykonávať rôzne práce a pod. Rodičia deti vychovávali aj pomocou tvrdých telesných trestov, ktoré však teoreticky nemohli používať svojvoľne, ale primerane veku a veľkosti previnenia dieťaťa.

Výchova detí v aztéckych rodinách prebiehala v zásade v troch etapách. Priebeh tejto výchovy možno schematicky opísať takto:³³

y los ámbitos indígenas de la Nueva España. México: El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, 2004, s. 272.

³¹ CERVANTES DE SALAZAR, Francisco. *Crónica de la Nueva España*. 2 vols. Madrid: Biblioteca de Autores Españoles, 1971, s. 138 – 139.

³² ESCALANTE GONZALBO, Pablo. La cortesía, los afectos y la sexualidad, s. 273 – 275.

³³ LIMA, María de la Luz. Control Social en México-Tenochtitlan. *Criminalia*. LII. Nos. 1 – 2. Ene-Dic. 1986, s. 11 – 12.

Prvá etapa výchovy dieťaťa v rodine
(trvala od narodenia dieťaťa do jeho ôsmeho roku života vrátane)

Vek a pohlavie dieťaťa	Povinnosti, ktoré dieťa muselo plniť	Štandardná porcia hlavného denného jedla, ktorú dostávalo dieťa
3 roky, obe pohlavia	počúvať prvé ponaučenia rodičov	1/2 kukuričnej placky
4 roky, obe pohlavia	prenášať ľahké náklady	1 kukuričná placka
5 rokov – chlapec	posluhovať rodičom; prinášať domov malé množstvá dreva;	1 kukuričná placka
5 rokov – dievča	nosiť tovar na trh priať	1 kukuričná placka
6 rokov – obe pohlavia	pomáhať rodičom pri ich prácach:	1 kukuričná placka
6 rokov – chlapec	pomáhať pri zbere úrody	
6 rokov – dievča	priať; pomáhať matke pri domácich prácach	
7 rokov – chlapec	loviť ryby	1 1/2 kukuričnej placky
7 rokov – dievča	priať; pomáhať matke pri domácich prácach	1 1/2 kukuričnej placky
8 rokov – obe pohlavia	pokračovať v plnení vyššie uvedených povinností	1 1/2 kukuričnej placky

V prvej etape výchovy dieťaťa jeho rodičia ešte nepoužívali fyzické tresty. Potom, čo dieťa dosiahlo ôsmy rok života, ho jeho rodičia účelovo vystrašili tým, že ho preventívne oboznámili s fyzickými trestami, ktorými ho budú trestať, ak ich nebude poslúchať a robiť to, čo mu prikážu.

Druhá etapa výchovy dieťaťa v rodine
(trvala od deviateho do dvanásteho roku života dieťaťa vrátane)

Vek a pohlavie dieťaťa	Trest ukladaný dieťaťu za neposlušnosť alebo iné zlé správanie	Štandardná porcia hlavného denného jedla, ktorú dostávalo dieťa
9 rokov – chlapec	pichanie trými agáve;	1 1/2 kukuričnej placky
9 rokov – dievča	zväzovanie nôh bodanie do rúk	1 1/2 kukuričnej placky
10 rokov – obe pohlavia	bitie palicou, vyhrážky	1 1/2 kukuričnej placky
11 rokov – obe pohlavia	fúkание pomletej štipľavej papriky do nosa	1 1/2 kukuričnej placky

12 rokov – chlapec	otec mu zviazal ruky a nohy a celý deň ho nahého nechal ležať na vlhkej (= studenej) zemi	1 1/2 kukuričnej placky
12 rokov – dievča	muselo pracovať v noci alebo v noci zametať dom a ulicu	1 1/2 kukuričnej placky

Tretia etapa výchovy dieťaťa v rodine
(trvala od trinásteho najneskôr do pätnásteho roku života dieťaťa vrátane)

Vek a pohlavie dieťaťa	Povinnosti dieťaťa (okrem vyššie uvedených)	Štandardná porcia hlavného denného jedla, ktorú dostávalo dieťa
13 rokov – chlapec	nosiť drevo z lesa a trstinu a iné rastliny z jazera, resp. jazerného pobrežia pomáhať matke pri príprave jedla, a to najmä kukuričných placiek (dievča zomlelo kukuricu a z múky upieklo placky)	2 kukuričné placky
13 rokov – dievča		2 kukuričné placky
14 rokov – chlapec 14 rokov – dievča	loviť ryby z člna na jazere tkať	2 kukuričné placky 2 kukuričné placky
15 rokov – chlapci a časť dievčat	začať navštevovať verejnú školu ³⁴ a odsťahovať sa do jej ubytovne	2 kukuričné placky

Výchova detí v konkrétnych rodinách mala, pochopiteľne, rôzne špecifiká. Výchova, ktorú dostávali dievčatá, nebola totožná s tou, ktorú dostávali chlapci.

Výchova detí v rodinách patriacich k *pipiltin* sa v určitých smeroch odlišovala od výchovy detí v rodinách patriacich k *macehualtin*. Napríklad dievčatá z prostredia *pipiltin* mali byť rovnako ako dievčatá z prostredia *macehualtin* činorodé a mali vykonávať niektoré typické ženské práce (variť, priať, ткаť, šiť a pod.); popri tom si však dievčatá z prostredia *pipiltin* mali uvedomovať svoju „urodenosť“ a vyhýbať sa „nedôstojným“ domácim prácam (údržbe domácnosti), resp. mali takéto práce prenechať svojim „neurodzeným“ slúžkam, inak nielen seba, ale aj svoje rodiny uvrhli do hanby. Naproti tomu „ne-

³⁴ Vek, v ktorom chlapci a dievčatá začali navštevovať príslušné verejné školy, neudávajú pramene jednotne. Zdá sa však, že niekedy ich začali navštevovať skôr ako až v 15-tich rokoch, čo sa mohlo týkať hlavne dievčat, ktoré sa v 15-tich rokoch už v zásade nemali venovať vzdelávaniu, ale pripravovať na skoré uzavretie manželstva a materstvo.

urodené“ dievčatá boli vychovávané tak, aby sa naučili vykonávať aj „nedôstojné“ domáce práce.³⁵

Výchova nedospelých *pipiltin* (oboch pohlaví) tiež smerovala k tomu, aby si osvojili „aristokratické správanie“, ktoré ich na verejnosti malo zreteľne odlišiť od „hrubých“ *macehualtin*. Konkrétne sa *pipiltin* mali správať zdvorilo, mali hovoriť pokojne, rozvážne a k veci, nemali kričať, usmievať sa, smiať sa, hádať sa alebo sa s niekým pobiť, resp. nemali dávať najavo svoje emócie (plač sa však zrejme považoval za prípustné vyjadrenie osobného smútku či nespokojnosti), nemali sa stýkať s prostitútkami, oddávať sa pitkám, drogám či hazardným hrám, ani sa zúčastňovať bujarých zábav a pod. Na druhej strane – najmä v dňoch nasledujúcich po oslavách hlavných náboženských sviatkov, keď v Tenochtitlane nastalo akési všeobecné uvoľnenie a kolektívne veselie – sa správanie mnohých *pipiltin* odklonilo od ideálu „aristokratického správania“ a výrazne priblížilo k „hrubému“ správaniu rziširenému v prostredí *macehualtin*.³⁶

Náplň rodinnej výchovy detí závisela aj od povolania, ktoré mali vykonávať po dosiahnutí dospelosti. Napríklad od chlapcov z prostredia *pipiltin* sa očakávalo, že sa stanú vojenskými hodnosťármi, úradníkmi, sudcami, kňazmi alebo umeleckými (kvalifikovanými) remeselníkmi. O chlapcoch z prostredia *macehualtin* sa predpokladalo, že budú mať rovnaké zamestnanie aké mali ich otcovia; otcovia ich preto učili vykonávať poľnohospodárske práce (najmä obhospodarovať tzv. plávajúce záhrady *chinampas*) či remeslá (napr. vyrábať keramiky a určité umelecké predmety), loviť ryby a vtáky, obchodovať a pod. Dievčatá – patriace k *macehualtin* i k *pipiltin* – sa museli naučiť postarať o domácnosť, hoci – ako už bolo uvedené – dievčatá patriace k *pipiltin* nevykonávali hrubé domáce práce; tieto dievčatá sa skôr mali naučiť ako treba spravovať „šľachtické“ domácnosti, t. j. ako efektívne riadiť služobný personál, riešiť konflikty medzi osobami žijúcimi v domácnostiach a pod.³⁷

Ďalej sa pozrieme na výchovu nedospelých Aztékov vo verejných školách.

Výchova a vzdelávanie nedospelých osôb oboch pohlaví z oboch spoločenských vrstiev (*pipiltin*, *macehualtin*) v príslušných kategóriách verejných škôl mali povinný charakter. V posvätnom okrsku v strede Tenochtitlanu sídlila elitná, kňazmi (*tlenamacac*, *tlamacazqui*) prevádzkovaná škola *calmecac*, ktorú prevažne, nie však výlučne navštevovali mužskí potomkovia *pipiltin*;

³⁵ SAHAGÚN, Bernardino de. *Historia*, I, s. 492 a nasl.

³⁶ ESCALANTE GONZALBO, Pablo. La casa, el cuerpo y las emociones. In: ESCALANTE GONZALBO, Pablo (coordinador). *Historia de la vida cotidiana en México. Tomo I. Mesoamérica y los ámbitos indígenas de la Nueva España*. México: El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, 2004, s. 243 a nasl.

³⁷ BERDAN, Frances F. *Aztec Archaeology and Ethnohistory*, s. 202 – 203.

škola bola zasvätená bohovi Quetzalcoatlovi. V každej štvrti Tenochtitlanu sídlila bohovi Tezcatlipocovi zasvätená škola *telpochcalli*, niekedy nazývaná aj *cuicalli* (= dom, v ktorom sa spieva), ktorú viedli zaslúžilí vojenski hodnostári (*telpochtlato*, *tiachcauh*); tieto školy navštevovali prevažne, nie však výlučne mužskí potomkovia *macehualtin*. Náprotivkom školy *calmecac* i škôl *telpochcalli* boli školy, v ktorých sa vzdelávali dievčatá, pričom škola pre dievčatá patriace k *pipiltin* bola v posvätnom okrsku (dievčatá v nej žili v prísnej izolácii) a školy pre dievčatá patriace k *macehualtin* boli v jednotlivých štvrtiach.³⁸ Dievčenské školy boli zrejme súčasťou budov škôl pre chlapcov, vzdelávanie dievčat však prebiehalo oddelene od vzdelávania chlapcov, malo inú náplň a zabezpečovali ho iní pedagógovia – chlapcov vyučovali muži, dievčatá vyučovali ženy.

Spolu s Hinzom môžeme školy *calmecac* a *telpochcalli* súhrnne charakterizovať takto:

1. V *calmecacu* vychovávali najmä budúcich kňazov, absolventi však mohli ašpirovať aj na vyššie/najvyššie funkcie v štátnej správe a súdnictve. Naproti tomu, v *telpochcalli* vychovávali predovšetkým bojovníkov, ktorí (ak nadobudli vojenské zásluhy) mohli neskôr zastávať štátne funkcie súvisiace s vojenstvom.
2. Žiaci i žiačky *telpochcalli* povinne vykonávali určité verejné práce (išlo o výstavbu či údržbu chrámov, palácov, hrádzí, kanálov a pod.).
3. Vzdelávanie žiakov a žiačok *telpochcalli* malo prevažne praktický charakter – pri žiakoch išlo v prvom rade o vojenský výcvik, sčasti prebiehajúci mimo Tenochtitlanu, t. j. v miestach, kde práve bojovalo aztécke vojsko –, avšak zahŕňalo aj elementárnu náboženskú výchovu (žiaci a žiačky sa napr. učili obradné tance a piesne) a pod.
4. Pracovná povinnosť a vojenský výcvik sa týkali aj žiakov *calmecacu*, ich vzdelávanie sa však prednostne zameriavalo na iné oblasti, a to na rétoriku, etiketu, etiku, právo, astrológiu, celú náboženskú teóriu i prax, históriu a pod.
5. Žiaci *calmecacu* boli podriadení prísnej disciplíne, ktorá sa vo vzťahu k žiakom *telpochcalli* neuplatňovala. Žiaci *calmecacu* sa počas svojho vzdelávania v zásade nestýkali so svojimi rodinami (naproti tomu žiaci *telpochcalli* školu často opúšťali, aby napr. pomohli rodičom pri poľnohospodárskych prácach), museli si dôsledne plniť rôzne denné i nočné rituálne povinnosti (napr. každý večer sa pichali tŕňmi agáve, aby obetovali trocha svojej krvi), zapájali sa do verejných prác, ako aj do údržby budovy *calmecacu*, do ktorej

³⁸ LÓPEZ AUSTIN, Alfredo. *La Constitución Real de México-Tenochtitlan*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Historia, 1961, s. 117 a nasl.

tiež prinášali, čo bolo potrebné (napr. palivové drevo), sústavne si odopierali alkoholický nápoj *pulque* a pohlavný styk a i.

6. Problematických žiakov *calmecacu* i *telpochcalli* ich pedagógovia fyzicky trestali, pričom však trestanie žiakov prvej školy bolo v zásade prísnejšie ako trestanie žiakov druhej školy.³⁹

Aztécky školský systém bol nepochybne excelentným nástrojom systematickej štátno-mocenskej kontroly zmýšľania a správania sa obyvateľstva Tenochtitlanu, čomu osobitne napomáhalo to, že bol vybudovaný na princípe povinnej školskej dochádzky, týkajúcej sa všetkých nedospelých Aztékov, ako aj to, že sa opieral o komplexné didaktické programy, ktoré žiakov i žiačky dôkladne pripravili na ich budúce sociálne role, a zároveň ich s nimi – a tak vlastne aj s celým panujúcim spoločenským poriadkom – stotožnili. Na druhej strane nemožno, samozrejme, predpokladať, že všetci žiaci a žiačky si v školách osvojili ideály správania a dôsledne sa nimi vo svojich neskorších životoch riadili. Súčasťou aztéckej spoločnosti boli aj mnohí delikventi, z ktorých niektorí síce boli do istej miery tolerovaní (napr. prostitútky), zväčša však boli systematicky stíhaní a rigorózne trestaní.

Dospelý vek človeka

Askriptívny sociálny status dospelého Aztéka (či už muža alebo ženy) závisel od spoločenskej vrstvy (*pipiltin*, *macehualtin*), resp. spoločenskej skupiny (napr. obchodníci), do ktorej sa narodil. Tento sociálny status sa však časom mohol do určitej miery zmeniť, keď už muž mal – na základe svojich najmä vojenských zásluh – získaný sociálny status (t. j. keď postúpil na spoločenskom rebríčku smerom nahor), pričom o tento status sa muž delil so svojou manželkou i deťmi; deti, navyše, tento status dedili. Dospelí aztécki muži a ženy oboch pohlaví mali ďalej určité typické sociálne roly, ktoré boli v mnohých prípadoch paralelné a komplementárne. Tento fenomén sa v literatúre označuje ako „paralelizmus rodov“ (*gender parallelism*).

Takmer všetci Aztékovia po dosiahnutí veku na uzavretie manželstva manželstvo skutočne uzavreli, prípadne uzavreli dočasné manželstvo (trvalo do narodenia prvého dieťaťa) alebo žili v konkubináte. Inak povedané, dospelosť prevažnej väčšiny Aztékov sa začala, keď si založili vlastnú rodinu, ktorá však spravidla nebola samostatná, bola však súčasťou väčšej (rozšírenej) rodiny, resp. domácnosti, pričom často (nie však vždy) išlo o domácnosť ženícha.

³⁹ HINZ, Eike. *Mesoamerikanistik als Sozialwissenschaft*, s. 112 – 113.

Založenie rodiny zároveň znamenalo, že manžel i manželka získali určité práva (napr. na určitú pôdu ako základ pre ich živobytie) a zároveň začali plniť – vo vzťahu k domácnosti, mestskej štvrti i štátu – mnohé povinnosti (napr. daňové či pracovné), pričom si (teoreticky) vzájomne pomáhali a pritom im (teoreticky) pomáhali aj ďalší členovia domácnosti, v ktorej žili.

V niektorých smeroch boli spoločenské a rodinné postavenie, ako aj úlohy dospelých mužov a žien analogické. Deti vychovávali ich obaja rodičia (synov však vychovávali viac ich otcovia a dcéry viac ich matky). Na domácej remeselnej výrobe sa podieľali manžel aj manželka. Obaja tiež mohli predávať a kupovať na trhovisku, plniť rovnaké úlohy spojené so samosprávou ich štvrte, ako aj realizovať (často kolektívne, t. j. muži spolu s ďalšími mužmi, resp. ženy spolu s ďalšími ženami) rovnaké rituálne aktivity, či už v domácnosti, na námestí či v chráme mestskej štvrte alebo aj v iných rituálnych priestoroch mesta. V neposlednom rade možno uviesť, že osud ľudskej obete mohol postihnúť muža aj ženu.⁴⁰

Zároveň však medzi mužmi a ženami existovala určitá deľba práce; pravda, stávalo sa, že mnohé mužské práce vykonávali aj ženy. Ženy rodili deti, kojili ich a (aspoň zo začiatku) sa o ne starali viac ako muži. Ženy tiež upratovali svoje domácnosti a pre ich členov varili a vyrábali oblečenie („urodené“ ženy však uvedené činnosti nerobili osobne, ale prostredníctvom personálu, ktorý riadili). Popritom ženy vykonávali rôzne, inak typicky mužské činnosti ako boli poľnohospodárske práce, remeselná výroba, obchod, rybolov, výkon rituálov, výučba v školách, plnenie správnych úloh, liečiteľstvo a pod., a to nielen v čase dlhodobejšej neprítomnosti ich manželov, zúčastňujúcich sa vojenských výprav. Výkon týchto činností tak ženy, rovnako ako ich manželov, do určitej miery vytrhával z ich domáceho prostredia.⁴¹

Paralelizmus rodov sa však neprejavoval iba v tom, že mnohé (rovnaké) práce vykonávali muži aj ženy. O jeho prítomnosti svedčia napr. aj oddeľnosť majetkov manžela a manželky, rodičovská (teda nie iba otcovská) moc nad deťmi či dedenie majetku mužských i ženských ascendentov ich mužskými i ženskými descendentmi.⁴²

Tento fenomén ďalej podporovali politická ideológia (vládca Tenochtitlanu bol obrazne označovaný ako otec a matka svojich poddaných) i nábožen-

⁴⁰ BERDAN, Frances F. *Aztec Archaeology and Ethnohistory*, s. 206.

⁴¹ Ibidem. KELLOGG, Susan. From Parallel and Equivalent to Separate but Unequal: Tenochca Mexica Women, 1500 – 1700. In: SCHROEDER, Susan – WOOD, Stephanie – HASKETT, Robert (eds.). *Indian Women of Early Mexico*. Norman: University of Oklahoma Press, 1997, s. 127 – 132.

⁴² VYŠNÝ, Peter. *El derecho en Tenochtitlan. Aspectos jurídicos del orden social de una ciudad-estado prehispánica*. Praha: Leges, 2019, s. 240 a nasl.

stvo (napr. najvyššie stvoriteľské božstvo *Ometeotl* nemalo iba maskulínny, ale aj jemu rovnocenný feminínny aspekt).⁴³

Paralelizmus rodov súvisel aj s militaristickým étosom aztéckej spoločnosti. Kým muži bojovali vo vojnách, ženy „bojovali“ pôrodom: ak bol pôrod úspešný, chápalo sa to ako obdoba zajatia nepriateľa aztéckym mužským bojovníkom; ak však ženy pri pôrode zomreli, bolo to pre Aztékov to isté, ako keď muži zomreli na bojovom poli alebo boli obetovaní bohom, preto mali tieto ženy rovnako slávny posmrtný osud ako takíto muži – každodenne sprevádzať Slnko na jeho ceste po oblohe. Aj ženy v domácnosti vykonávali určité rituály, ktorými symbolicky bojovali spolu so svojimi manželmi zúčastňujúcimi sa vojenských výprav a chytajúcich nepriateľov (budúce obete bohom), t. j. k plneniu aztéckeho poslania „živíť bohov“ prispievali nielen muži, ale aj ženy, a to *de facto* rovnakým spôsobom.⁴⁴

Popri analogických aktivitách, ktoré dospelí muži a ženy vykonávali samostatne, existovali, samozrejme, aj rôzne aktivity, ktoré vykonávali spoločne. Išlo napr. o kultové aktivity, spoluprácu manžela a manželky pri plnení pracovnej a daňovej povinnosti, niektoré domáce remeselné činnosti atď.

V Tenochtitlane ženy neboli výrazne podriadené mužom, čo však na druhej strane neznamená, že by im boli sociálne rovné. Preto napr. neprekvapuje, že keď sa v strede popoludnia, resp. navečer, t. j. po skončení pracovného dňa zišla spravidla celá rozšírená rodina pri hlavnom jedle, najskôr sa najedli muži a až po nich ženy.⁴⁵

Povšimnutiahodnou súčasťou každodenného života dospelých Aztékov boli určité formy ich (ďalšej) socializácie a disciplinovania. Napríklad, Aztékovia, ktorí sa obávali svojho nepriaznivého osudu, vyplývajúceho z ich nešťastného dátumu narodenia alebo z nejakého „zlého znamenia“, čo ich postretlo, prípadne majúci seriózne životné problémy, sa zvykli radíť s astrológmi (znalcami kalendára), ktorí ich presvedčovali, že svoj nepriaznivý osud môžu zvrátiť/zmierniť alebo svoje problémy vyriešiť, ak sa budú správať určitým spôsobom, konkrétne v súlade s tradičnými hodnotami a normami aztéckej spoločnosti a ak budú realizovať rôzne rituálne akcie ako boli napr. pôst či obetovanie trocha vlastnej krvi. Inou formou socializácie a disciplinovania dospelých *pipiltin* a/alebo *macehualtin* i špeciálne vykonávateľov štátnej moci (bojovníkov, úradníkov, sudcov, kňazov) boli výchovné prejavy, ktoré prednášal – často na verejnosti a sčasti v pravidelných intervaloch a sčasti príležitostne (napr. pred popravou páchatela závažného trestného činu) – vládca

⁴³ Ibidem, 2. kap.

⁴⁴ BERDAN, Frances F. *Aztec Archaeology and Ethnohistory*, s. 207.

⁴⁵ ESCALANTE GONZALBO, Pablo. *La casa, el cuerpo y las emociones*, s. 237.

Tenochtitlanu alebo najvyšší hodnostári z jeho paláca. Rečníci týmito prejavmi svojim poslucháčom opakovane pripomínali hodnoty a normy panujúceho spoločenského poriadku, vystríhajúc ich pritom pred vážnymi následkami ich nerešpektovania. Zároveň im tieto hodnoty a normy vysvetľovali, resp. sa snažili zdôvodniť ich existenciu, a to najmä tvrdením, že vyjadrujú vôľu bohov.⁴⁶

Ako osobitnú etapu dospelého veku aztéckeho človeka možno vyčleniť starobu. Vekovú hranicu, po dosiahnutí ktorej Aztékovia považovali ľudí za „starých“, nemožno jednoznačne určiť. Zdá sa, že táto hranica bola dosť vysoká, ako možno usúdiť z faktu, že neobmedzené pitie *pulque*, t. j. opilstvo (aj verejné) sa dovoľovalo až po dosiahnutí 70. roku života. Starí muži a ženy mali osobitné úlohy, napr. sa zúčastňovali rodinných osláv, kde prítomnej mládeži odovzdávali svoju životnú múdrosť a skúsenosti. Zároveň mali aj určité výhody – požívali rešpekt svojho okolia, v zásade už nepracovali (t. j. živili ich mladší členovia ich rodín), nemuseli sa aktívne zúčastňovať kultového života, resp. si plniť kultové povinnosti a pod.

Smrť človeka

Smrť bola pre Aztékov normálnou súčasťou života. Okrem iného ju chápali ako vrátenie *tonalli* zosnulého človeka bohovi *Ometeotlovi*, ktorý ho tomuto človeku pred jeho narodením daroval, a tým mu umožnil existenciu v pozemskom svete. Aztékovia ju tiež považovali za spôsob prechodu do posmrtného života, pričom pre ich eschatológiu bolo typické, že charakter posmrtného osudu človeka nepodmieňovali tým, ako žil, ale tým, ako zomrel. Napríklad ľudia, ktorí zomreli „obyčajnou“ smrťou, t. j. nepadli v boji alebo neboli obeťovaní, putovali na štyri roky do podsvetia *Mictlan*, pričom im pomáhala o. i. ich vitálna nadprirodzená sila *teyolia*. Ak takouto smrťou zomrel *pilli*, vykonal sa zložitý pohrebný obrad, čo malo zaručiť, že zosnulý úspešne doputuje až do podsvetia. Tieto obrady sa začali uložením zosnulého na máry v jeho paláci, na ktorých zostal vystavený štyri dni. Na štvrtý deň mu do úst vložili drahokam a odstrihli kaderu z vlasov, ktorá sa spojila s vlasmi, ktoré mu pri určitých príležitostiach odstrihli počas života. Potom nebožtíka zabalili do bavlnenej látky, na tvár mu dali masku a ozdobili ho symbolmi chrámu, pred ktorým mal byť pochovaný spálením. Spolu s nebožtíkom, avšak na samostatnej vatre, spálili aj jeho (predtým usmrtených/obetovaných) sluhov, otrokov a psa. Keď oheň vychladol, kňazi zosypali popol, kosti a prestížne

⁴⁶ HINZ, Eike. *Mesoamerikanistik als Sozialwissenschaft*, s. 123 a nasl.

predmety do nádoby s nebožtíkovými vlasmi, ktorú potom zakopali, a to spolu s prestížnymi darmi (tabak, kvety, *pulque*, papier, kakao a i.), ktoré nebožtíkovi poskytli pozostalí. Tí tiež počas nasledujúcich štyroch rokov prinášali obeť, aby mu uľahčili cestu do podsvetia.⁴⁷

Spôsob (veľkoleposť, nákladnosť) pohrebu, ako aj miesto uloženia kostí a popolu zosnulého odzrkadľovali sociálnu nerovnosť; napr. v posvätnom okrsku mohli byť pochovaní iba vládcovia a najvyšší hodnostári štátu.⁴⁸

Záver

Životný cyklus aztéckeho človeka, načrtnutý v tomto príspevku, ukazuje, že tento človek si svoj vlastný život mohol utvárať samostatne iba v obmedzenom rozsahu, čo platilo bez ohľadu na jeho pohlavie, spoločenské postavenie či povolanie/zamestnanie. V Tenochtitlane štátny záujem jednoznačne prevažoval nad záujmami jednotlivcov, resp. jednotlivých rodín, a to do veľkej miery aj nad záujmami jednotlivcov/rodín z prostredia *pipiltin*. Aj možnosť (obmedzeného) vzostupu v spoločenskej hierarchii na báze najmä vojenských zásluh v konečnom dôsledku nebola na prospech iba konkrétnych osôb, ktoré zaznamenali takýto vzostup, ale aj štátu, keďže vzostup tieto osoby zaväzoval k tomu, aby naďalej – a vo väčšom rozsahu ako doposiaľ – slúžili štátu, či už ako bojovníci alebo v civilnej sfére ako úradníci, sudcovia či kňazi. Každý obyvateľ Tenochtitlanu bol považovaný za integrálnu súčasť aztéckeho spoločenského poriadku, z čoho mu vyplývali nielen určité práva a výhody, ale aj – a to predovšetkým – určité (mnohé) úlohy a povinnosti so širším spoločenským významom, ktoré musel plniť od útleho detstva až do dosiahnutia stareckého veku. Štát, ako aj široká verejnosť očakávali plnenie týchto úloh a povinností (resp. sociálnych rolí) jednotlivcami; štát toto plnenie aj systematicky zabezpečoval. Štát, po prvé, riadil socializáciu nedospelých (školenie), ako aj dospelých (komunikácia axiologických a normatívnych základov panujúceho spoločenského poriadku rituálnymi performanciami a verejnými výchovnými prejavmi; zapojenie dospelých mužov a do istej miery aj žien do kolektívneho života obyvateľov Tenochtitlanu, t. j. do kultu, vojenských akcií či výkonu správy, čo posilňovalo ich identifikáciu s týmto mestským štátom a pod.). Po druhé, štát od svojich obyvateľov pod hrozbou trestu (v mnohých prípadoch trestu smrti) vyžadoval zastávanie ním určených, prípadne schválených (t. j. v aztéckej spoločnosti tradične akceptovaných) sociálnych rolí, čím

⁴⁷ BERDAN, Frances F. *Aztec Archaeology and Ethnohistory*, s. 208 – 209.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 210.

výrazne zužoval priestor, v ktorom si jednotlivci mohli zariadiť život podľa vlastných predstáv. Rodinné domácnosti *pipiltin* i *macehualtin* sa síce vyznačovali relatívnou autonómiou, autarkiou a istou mierou uzavretosti pred okolitým svetom, no štátna moc do nich dokázala preniknúť a kontrolovať každodenné správanie a činnosti ich príslušníkov, keď im uložila pracovnú a daňovú povinnosť, povinnosť zúčastňovať sa vojenských výprav, kultové povinnosti či povinnosť poslať potomkov do verejných škôl.

ZOZNAM LITERATÚRY

Pramene

1. CERVANTES DE SALAZAR, Francisco. *Crónica de la Nueva España*. 2 vols. Madrid: Biblioteca de Autores Españoles, 1971.
2. LEÓN-PORTILLA, Miguel – SILVA GALEANA, Librado. *Huehuetlahtolli. Testimonios de la antigua palabra*. México: Fondo de Cultura Económica, 1991.
3. LÓPEZ AUSTIN, Alfredo. *La educación de los antiguos nahuas 1*. México: Secretaría de Educación Pública, 1985.
4. LÓPEZ AUSTIN, Alfredo. *La educación de los antiguos nahuas 2*. México: Secretaría de Educación Pública, 1985.
5. SAHAGÚN, Bernardino de. *Historia general de las cosas de la Nueva España, I*. Madrid: Dastin, 2001.

Literatúra

6. BERDAN, Frances F. *Aztec Archaeology and Ethnohistory*. New York: Cambridge University Press, 2014.
7. ESCALANTE GONZALBO, Pablo. La casa, el cuerpo y las emociones. In: ESCALANTE GONZALBO, Pablo (coordinador). *Historia de la vida cotidiana en México. Tomo I. Mesoamérica y los ámbitos indígenas de la Nueva España*. México: El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, 2004, s. 231 – 260.
8. ESCALANTE GONZALBO, Pablo. La cortesía, los afectos y la sexualidad. In: ESCALANTE GONZALBO, Pablo (coordinador). *Historia de la vida cotidiana en México. Tomo I. Mesoamérica y los ámbitos indígenas de la Nueva España*. México: El Colegio de México & Fondo de Cultura Económica, 2004, s. 261 – 278.
9. GAYOSSO Y NAVARRETE, Mercedes. Reflexiones respecto a la posición jurídica del nasciturus en el pensamiento náhuatl. *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*. Vol. IV, 1992, s. 67 – 89.
10. GAYOSSO Y NAVARRETE, Mercedes. *Persona: naturaleza original del concepto en los derechos romano y náhuatl*. Xalapa: Universidad Veracruzana, 1992.
11. HINZ, Eike. *Mesoamerikanistik als Sozialwissenschaft: Soziale Evolution, soziales System, soziales Verhalten und soziale Kognition in Mesoamerika*. Hamburg: Wayasbah, 2002.
12. KELLOGG, Susan. From Parallel and Equivalent to Separate but Unequal: Tenochca Mexica Women, 1500 – 1700. In: SCHROEDER, Susan – WOOD, Stephanie – HASKETT, Robert (eds.). *Indian Women of Early Mexico*. Norman: University of Oklahoma Press, 1997, s. 123 – 143.
13. LEÓN-PORTILLA, Miguel. *La Filosofía Náhuatl estudiada en sus fuentes*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1993.
14. LÓPEZ AUSTIN, Alfredo. *La Constitución Real de México-Tenochtitlan*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Historia, 1961.

15. McKEEVER FURST, Jill. L. *The Natural History of the Soul in Ancient Mexico*. New Haven: Yale University Press, 1997.
16. NICHOLS, Deborah L. – RODRÍGUEZ-ALEGRÍA, Enrique. Introduction: Aztec Studies: Trends and Themes. In: NICHOLS, Deborah L. – RODRÍGUEZ-ALEGRÍA, Enrique (eds.). *Oxford Handbook of the Aztecs*. New York: Oxford University Press, 2016, s. 1 – 19.
17. PREM, Hanns J. Kalender und Schrift. In: KÖHLER, Ulrich (Hrsg.). *Altamerikanistik: Eine Einführung in die Hochkulturen Mittel- und Südamerikas*. Berlin: Dietrich Reimer, 1990, s. 241 – 253.
18. SMITH, Michael E. City Size in Late Postclassic Mesoamerica. *Journal of Urban History*. Vol. 31, no. 4, 2005, s. 403 – 404.
19. VYŠNÝ, Peter. *El derecho en Tenochtitlan. Aspectos jurídicos del orden social de una ciudad-estado prehispánica*. Praha: Leges, 2019

NAJČASTEJŠIE POCHYBENIA PRI SPRACÚVANÍ OSOBNÝCH ÚDAJOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

THE MOST FREQUENT ERRORS IN THE PROCESSING OF PERSONAL DATA IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Jana Žuľová¹

Abstrakt: Cieľom predkladaného príspevku je na vzorke 158 rozhodnutí Úradu na ochranu osobných údajov SR z roku 2022 a 2023, v ktorých bola uložená pokuta, abstrahovať a následne interpretovať najčastejšie porušenia ochrany osobných údajov so špecifickým zameraním na oblasť pracovnoprávných vzťahov. Výsledky preukazujú najčastejšie pokutovanie za porušenie zásady dôvernosti a integrity, rovnako je zastúpené pokutovanie za porušenie zásady transparentnosti a následne sú zamestnávateľia pokutovaní za porušenie zásady zákonnosti spracúvania osobných údajov.

Kľúčové slová: Ochrana osobných údajov, pracovnoprávne vzťahy, zásada dôvernosti a integrity, zásada transparentnosti, zásada zákonnosti.

Abstract: The aim of the presented contribution is to abstract and subsequently interpret the most frequent violations of personal data protection with a specific focus on the field of labor relationships, based on a sample of 158 decisions of the Slovak Personal Data Protection Office from 2022 and 2023, in which a fine was imposed. The results show that the most frequent fines are for breaching the principle of confidentiality and integrity, as well as representing fines for breaching the principle of transparency, and subsequently employers are fined for breaching the principle of legality of personal data processing.

Key words: Protection of personal data, labor relationships, principle of confidentiality and integrity, principle of transparency, principle of legality.

Úvod

Právny rámec ochrany osobných údajov tvorený nariadením Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica č. 95/46/ES (ďalej len všeobecné nariadenie o ochrane údajov) a slovenským zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v z. n. p. (ďalej len zákon o ochrane OÚ) mal už dostatok času na udomác-

¹ doc. JUDr. Jana Žuľová, PhD.; Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach. Príspevok bol vypracovaný s finančnou podporou v rámci riešenia 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.

nenie sa tak v teórii ako aj aplikačnej praxi. Všeobecné nariadenie o ochrane údajov predstavuje základnú právnu úpravu ochrany osobných údajov všade tam, kde dochádza k spracúvaniu osobných údajov, pracovné prostredie nevyneímajúc. Vnútroštátny zákon o ochrane OÚ je použiteľný na prípady nepokryté vecnou pôsobnosťou všeobecného nariadenia o ochrane údajov. Oba citované právne predpisy sú účinné od roku 2018. Šesťročná doba pôsobnosti je dostatočne dlhá na to, aby sme predpokladali, že všeobecnému nariadeniu o ochrane údajov – a aj ako zákonu o ochrane OÚ – už všetci adresáti dostatočne rozumejú a aj sa nimi riadia v praktickom živote. Opak je však pravda. Nejedno rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR (ďalej len Úrad) sa týka porušenia ochrany osobných údajov, špecificky i v pracovnoprávných vzťahoch. Predkladaný príspevok sa zameriava na výber najčastejších porušení, ktorých sa zamestnávateľa v pozícii prevádzkovateľov dopúšťajú pri spracúvaní osobných údajov svojich zamestnancov. Skutkové okolnosti jednotlivých prípadov sú demonštrované cez porušenie jednotlivých základných zásad upravených v čl. 5 všeobecného nariadenia o ochrane údajov, resp. v §§ 6 až 12 zákona o ochrane OÚ.

1. Porušenie zásady integrity a dôvernosti

Prevalenciu vo výskyte uložených pokút za porušenie ochrany osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch v analyzovaných rozhodnutiach Úradu má porušenie zásady dôvernosti a integrity, inak tiež zásady bezpečnosti. Podľa čl. 5 ods. 1 písm. f) všeobecného nariadenia o ochrane údajov, resp. § 11 zákona o ochrane OÚ *osobné údaje musia byť spracúvané spôsobom, ktorý prostredníctvom primeraných technických a organizačných opatrení zaručuje primeranú bezpečnosť osobných údajov vrátane ochrany pred neoprávneným spracúvaním osobných údajov, nezákonným spracúvaním osobných údajov, náhodnou stratou osobných údajov, výmazom osobných údajov alebo poškodením osobných údajov.*

Podrobnejšie je otázka bezpečnosti spracúvania osobných údajov predmetom úpravy čl. 32 až 34 všeobecného nariadenia o ochrane údajov, resp. §§ 39 až 41 zákona o ochrane OÚ. Zásada integrity a dôvernosti reflektuje širokú škálu externých ako aj interných hrozieb narúšajúcich bezpečnosť spracúvania osobných údajov.² Nariadenie si v tomto smere zachováva svoju technologickú neutrálnosť a nepredpisuje záväzným spôsobom, aké konkrétne

² Pozri aj: VALENTOVÁ, T. – HORECKÝ, J. – ŠVEC, M. *GDPR v pracovnoprávnej praxi : ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2020. s. 176.

bezpečnostné opatrenie je potrebné implementovať.³ Je vecou každého prevádzkovateľa, aby prijal také bezpečnostné opatrenia, ktoré zaručia primeranú bezpečnosť spracúvaných osobných údajov. Vo výsledku a pri konštatovaní porušenia tejto zásady tak Úrad hodnotí nedostatok *primeranosti* implementovaných bezpečnostných opatrení. Je náročné posudzovať a vyhodnocovať, či implementované bezpečnostné opatrenia boli dostatočne primerané vzhľadom na rozmanité prostredie prevádzkovateľov. Domnievame sa, že veľkou pomôckou pri posudzovaní primeranosti implementovaných bezpečnostných opatrení je pre Úrad inštitút oznámenia porušenia ochrany osobných údajov dozornému orgánu. Podľa čl. 33 všeobecného nariadenia o ochrane údajov, resp. § 40 zákona o ochrane OÚ v prípade porušenia ochrany osobných údajov, je prevádzkovateľ povinný toto porušenie oznámiť Úradu. Oznámenie okrem iných skutočností – podľa čl. 33 ods. 3 písm. d) všeobecného nariadenia o ochrane údajov, resp. podľa § 40 ods. 3 písm. d) zákona o ochrane OÚ – obsahuje aj opis opatrení prijatých alebo navrhovaných prevádzkovateľom s cieľom napraviť porušenie ochrany osobných údajov. Z tohto bodu oznámenia sa Úrad vo svojej podstate dozvedá slabiny zavedených bezpečnostných opatrení a na ich základe vie konštatovať neprimeranosť prijatých bezpečnostných opatrení u daného prevádzkovateľa a uložiť sankciu.⁴ Tým nechceme naznačiť, že by prevádzkovatelia mali radšej mlčať a nepriznávať sa k porušeniu ochrany osobných údajov. Práve naopak, spôsob akým sa Úrad o porušení ochrany dozvie, zohľadňuje pri výške pokuty. Ak sa Úrad dozvie o porušení ochrany osobných údajov z oznámenia od samotného prevádzkovateľa, ide o poľahčujúcu okolnosť.

Okrem externých hrozieb (rôzne hackerské útoky) nie sú ničím výnimočné ani porušenia ochrany osobných údajov v rámci interného prostredia zamestnávateľa. V jednom z prípadov bolo konštatované porušenie zásady dôvernosti pri spracúvaní osobných údajov v dôsledku nesprávneho postupu pri zasielaní výplatných pásovk ako príloh emailovej pošty. Problém spočíval v tom, že zvolený spôsob zaslania výplatnej pásky nijako nezabezpečoval, že s obsahom zaslanej prílohy sa bude môcť oboznámiť len samotná oprávnená osoba. T. j. v prípade zaslania správy na nesprávnu emailovú adresu, či v prípade hackerského útoku by mohli byť osobné údaje obsiahnuté vo výplatnej páске prístupné komukoľvek. Je irelevantné, že hrozba sa reálne nenaplnila. Na konštatovanie porušenia zásady dôvernosti postačuje samotná možnosť, potenciálna hrozba. Úlohu nezohráva ani to, že išlo o osobné údaje z výplat-

³ BERTHOTY a kol. *Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 299.

⁴ Napríklad rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 19. septembra 2022.

nej pásky samotnej dotknutej osoby. Za primerané bezpečnostné opatrenie by pritom Úrad v tejto veci považoval to, ak by boli emailové prílohy obsahujúce výplatné pásky zabezpečené formou hesla alebo iným spôsobom ochrany. Prípadne, prevádzkovateľ mohol zvoliť aj iný bezpečný spôsob komunikácie, konkrétne poštovú zásielku do vlastných rúk adresáta, nakoľko disponoval korešpondenčnou adresou zamestnanca.⁵

Až v dvoch prípadoch riešil Úrad stratu dokumentov z osobného spisu zamestnanca. Osobný spis zamestnanca je spomenutý v jedinom ustanovení Zákonníka práce, a to v súvislosti s právom zamestnanca nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie (§ 75 ods. 1 in fine Zákonníka práce). Zákonník práce nijako bližšie neupravuje, či je právom alebo povinnosťou zamestnávateľa viesť osobný spis zamestnanca, ktoré subjekty doň môžu okrem zamestnanca nahliadať, chýba explicitné vyjadrenie formy jeho vedenia (papierová/elektronická/kombinovaná).

Čo je obsahom osobného spisu zamestnanca diktuje samotná prax a jej zaužívané postupy, z čoho je zrejmé, že obsah osobného spisu nebude u jednotlivých zamestnancov totožný. Zásadný limit v tomto ohľade stanovuje článok 11 Základných zásad Zákonníka práce, ktorý dovoľuje zamestnávateľovi *zhromažďovať o zamestnancovi len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával*. Osobný spis teda predstavuje všetky písomnosti týkajúce sa zamestnanca od momentu prijatia do pracovného pomeru (osobný dotazník), cez všetky písomnosti týkajúce sa vzniku a zmeny jeho pracovného pomeru (pracovná zmluva, pracovná náplň, potvrdenie o absolvovaných školeniach, doklady o dosiahnutom vzdelaní a kvalifikácii, prípadné nahlásenie zmeny osobných údajov zamestnanca, oznámenie nástupu na materskú dovolenku, žiadosť o čerpanie rodičovskej dovolenky, uzavreté dohody o hmotnej zodpovednosti, písomné potvrdenie o prevzatí zverených predmetov,...) až po písomnosti súvisiace so skončením pracovného pomeru (upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, výpoveď, potvrdenie o zamestnaní, pracovný posudok,...). Do spisu sa zakladajú buď rovnopisy alebo fotokópie s poznámkou, že boli porovnané s originálom. Nie je potrebné uchovávať v spise všetky doklady preukazujúce relevantné informácie, keďže je zamestnanec kedykoľvek povinný preukázať správnosť tvrdených skutočností potrebných pre plnenie zákonných povinností zamestnávateľa.⁶ V prvom súvisiacom prípade rieše-

⁵ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR o rozklade zo dňa 09. marca 2022.

⁶ PORUBAN, A. Osobný spis zamestnanca. In *Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae*, 2020, roč. 39, č. 2, s. 275 – 283.

nom na Úrade bola zamestnankyňa dopytovaná zamestnávateľom, aby do práce priniesla rovnopis svojej pracovnej zmluvy,⁷ v druhom prípade žiadal zamestnávateľ od zamestnankyne doklad o vzdelaní.⁸ Spoločným menovateľom oboch prípadov bola strata predmetných dokumentov z osobného spisu zamestnankyň. V prvom prípade zamestnávateľ nevedel ako k strate mohlo dôjsť. Ním namietaná okolnosť, že prístup k osobnému spisu mala aj samotná zamestnankyňa z pozície oprávnenej osoby, nebola v rozhodnutí nijako reflektovaná a Úrad konštatoval porušenie zásady dôvernosti z titulu straty pracovnej zmluvy z osobného spisu zamestnankyne. V druhom prípade nakoniec Úrad nemal za preukázané, že doklad o vzdelaní bol vôbec súčasťou osobného spisu zamestnankyne od jeho založenia, preto sa porušením zásady dôvernosti ďalej nezaoberal.⁹

Dôvernosť tiež znamená, že osobné údaje sú prístupné iba oprávneným osobám, ktoré na základe poverenia prevádzkovateľa môžu mať k osobným údajom prístup.¹⁰ Ak teda zamestnávateľ prejednáva skutkové okolnosti porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca, či už osobne alebo využitím emailovej komunikácie, je dôležité, aby tak robil s oprávnenými osobami.

Kto bude oprávnenou osobou s právom oboznamovania sa s osobnými údajmi a skutkovými okolnosťami porušenia pracovnej disciplíny u konkrétneho zamestnanca, je vecou každého prevádzkovateľa. Avšak je potrebné, aby oprávnenosť prístupu vedel u týchto osôb zdôvodniť. Domnievame sa, že z povahy veci, resp. pracovnej činnosti môže ísť o priameho nadriadeného riešeného zamestnanca, personalistu, právnik zamestnávateľa alebo príslušných zástupcov zamestnancov. Nevylučujeme ani externý subjekt, napríklad advokátsku kanceláriu. Primerané nebude sprístupnenie takýchto údajov napríklad podriadeným zamestnancom argumentujúc plnením informačnej povinnosti o personálnych zmenách spoločnosti, na ktoré stačí oznámenie skončenia pracovného pomeru bez uvedenia jeho dôvodu. Rovnako tak iba oprávnené osoby môžu mať prístup k osobným údajom zamestnancov ako údaj o absencii, návštevy u lekára, dovolenky, turnusového voľna, krátkodobej alebo dlhodobej PNky. Sprístupnenie týchto osobných údajov spôsobom ich vyvesenia na nástenke vo výrobnjej hale, kam vstupujú rôzni zamestnanci prevádzky ako aj spolupracujúce externé osoby, je neprimerané a porušuje zásadu dôvernosti.¹¹ Samozrejme, zamestnávateľ má v zmysle § 99 Zákonníka

⁷ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR o rozklade zo dňa 06. júla 2022.

⁸ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 14. novembra 2023.

⁹ Pokuta v danej veci bola uložená v dôsledku oneskoreného vybavenia žiadosti dotknutej osoby na prístup k osobným údajom.

¹⁰ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 22. novembra 2022.

¹¹ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 26. júla 2023.

práce povinnosť viesť evidenciu pracovného času, v súvislosti s plnením ďalších pracovnoprávných povinností eviduje aj dôvody neprítomnosti zamestnanca na pracovisku (napr. v súvislosti s uplatňovaním nárokov pri prekážkach v práci, čerpaní dovolenky, nahlasovania do Sociálnej poisťovne a pod.), a ako také ich môže spracúvať. Zákonník práce – ani iný pracovnoprávny predpis – neukladá však zamestnávateľovi aj povinnosť ich zverejnenia; preto argument zákonnej povinnosti viesť evidenciu dochádzky v tejto situácii neobstojí. Ak chce zamestnávateľ údaje o neprítomnosti v práci a jej dôvodoch u zamestnanca sprístupniť/zverejniť, môže tak urobiť, ak má na to vhodný právny základ. Relevantný právny dôvod na oboznamovanie sa s údajmi o absenciách a ich dôvodoch bude mať mzdar, personalista, priamy nadriadený, možno vedúci prevádzky; jednoducho osoby, ktoré majú vzhľadom na organizačnú štruktúru u zamestnávateľa dôvody spočívajúce v ich pracovnej činnosti na spracúvanie predmetných osobných údajov. Nie je prípustné, aby sa s týmito údajmi oboznamovali akíkoľvek zamestnanci, ktorým to nevyplýva z opisu ich činnosti/pracovnej náplne alebo či dokonca externé osoby, hoc s nepravidelným, sporadickým vstupom na pracovisko zamestnávateľa. Pritom prevádzkovateľ musí byť schopný Úradu preukázať na základe čoho je osoba považovaná za oprávnenú a aký konkrétny rozsah osobných údajov, s ktorými je oprávnená sa oboznámiť, jej z oprávnenia vyplýva. Status, či funkcia (napr. manažér prevádzky) nemusí byť vždy sama osebe postačujúca.

2. Porušenie zásady transparentnosti

Zásada transparentnosti má svoje vyjadrenie v čl. 5 písm. a) všeobecného nariadenia o ochrane údajov: *Osobné údaje musia byť spracúvané... transparentne vo vzťahu k dotknutej osobe. Transparentnosť je zastrešujúcou povinnosťou podľa všeobecného nariadenia o ochrane údajov a vzťahuje sa na tri ústredné oblasti: 1. poskytovanie informácií dotknutým osobám v súvislosti so spravodlivým spracúvaním; 2. spôsob, akým prevádzkovatelia komunikujú s dotknutými osobami v súvislosti s ich právami podľa všeobecného nariadenia; a 3. spôsob, akým prevádzkovatelia uľahčujú výkon práv dotknutými osobami.*¹² Vzhľadom na to, že sa príspevok zameriava na pokutovanie zamestnávateľov skrz porušenia základných zásad, budeme sa ďalej venovať práve prvej oblasti. Obsah informačnej povinnosti prevádzkovateľa je predmetom úpravy čl. 13 a 14 všeobecného

¹² Usmernenia k transparentnosti podľa nariadenia 2016/679 prijaté EDPB 29. novembra 2017 naposledy revidované a prijaté 11. apríla 2018, s. 4. Dostupné tu: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-edpb/10_usmernenia_k_transparentnosti.pdf.

nariadenia o ochrane osobných údajov, resp. §§ 20 a 21 zákona o ochrane osobných údajov.

Skutkové konania vedúce k porušeniu zásady transparentnosti sa týkajú nasledujúcich okolností:

- zamestnávateľ si vôbec neplní svoju informačnú povinnosť vo vzťahu k určitej spracovateľskej operácii, t. j. neinformuje vôbec dotknutú osobu, že spracúva jej osobné údaje na ten-ktorý účel;
- zamestnávateľ si plní svoju informačnú povinnosť len čiastočne, t. j. chýba napríklad údaj o právnom základe, dobre spracúvania, opomenie spomenutých určitých príjemcov a pod.;
- zamestnávateľom poskytnuté informácie sú nesprávne, t. j. napríklad poskytne chybnú informáciu o sprostredkovateľoch, či o účele spracúvania;
- zamestnávateľom poskytnuté informácie sú nezrozumiteľné, t. j. interná dokumentácia prevádzkovateľa vykazuje nesúrodosť, napríklad záznamy o sprostredkovateľskej činnosti uvádzajú iné lehoty uchovávania osobných údajov ako oznámenie o informačnej povinnosti;
- zamestnávateľ si neplní informačnú povinnosť včas, t. j. prevádzkovateľ neposkytne informácie v rozsahu čl. 13 všeobecného nariadenia o ochrane údajov najneskôr v momente ich získavania, napríklad najneskôr v mieste vstupu do priestoru monitorovaného prostredníctvom kamerového systému (zle umiestnený piktogram kamery).

Podstatou zásady transparentnosti je to, že dotknutá osoba by mala byť schopná vopred určiť aký rozsah a aké dôsledky spracúvanie zahŕňa, a to že by tieto osoby nemalo neskôr prekvapiť, akými spôsobmi boli ich osobné údaje použité.¹³ Všeobecné nariadenie o ochrane údajov nestanovuje formou akou si má prevádzkovateľ plniť svoju informačnú povinnosť, preto nemožno tvrdiť, že jediný správny postup plnenia informačnej povinnosti je poskytnúť tieto informácie písomne. Prevádzkovateľ sa však musí pripraviť na to, že bez ohľadu na spôsob plnenia informačnej povinnosti, bude Úradom v prípade konania dopytovaný, aby svoje plnenie informačnej povinnosti hodnoverne preukázal.

¹³ Usmernenia k transparentnosti podľa nariadenia 2016/679 prijaté EDPB 29. novembra 2017 naposledy revidované a prijaté 11. apríla 2018, s. 7. Dostupné tu: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-edpb/10_usmernenia_k_transparentnosti.pdf.

3. Porušenie zásady zákonnosti

Zákonnosť považuje Úrad za jednu z najdôležitejších zásad ochrany osobných údajov.¹⁴ Táto zásada vyjadruje a obsahuje podmienku, že spracúvanie osobných údajov je zákonné iba vtedy a iba v tom rozsahu, keď je splnená aspoň jedna z podmienok podľa čl. 6 ods. 1 všeobecného nariadenia o ochrane údajov, resp. § 13 ods. 1 zákona o ochrane OÚ. Inými slovami, každé spracúvanie osobných údajov musí mať svoj prislúchajúci právny základ, t. j. dôvod, ktorý umožňuje prevádzkovateľovi vykonávať jednotlivé spracovateľské operácie s osobnými údajmi dotknutých osôb.

Právne základy sú stanovené taxatívne a je ich šesť. Zjednodušene ide o: 1) súhlas, 2) predzmluvnú povinnosť a plnenie zmluvy, 3) zákonnú povinnosť, 4) ochranu životne dôležitých záujmov, 5) verejný záujem a 6) oprávnený záujem. Právny základ určuje sám prevádzkovateľ pre každú jednu spracovateľskú operáciu, a to ešte pred začatím spracúvania. Nezriedka je možné voliť pri jednej spracovateľskej operácii z viacerých právnych základov. Je vecou prevádzkovateľa, aby vždy zvažil právne následky tohto-ktorého zvoleného právneho základu, prispôbil zvolený právny základ konkrétnej spracovateľskej činnosti a vlastnému prostrediu.¹⁵

Postupne sa vyvinulo niekoľko pravidiel, ktoré môžu uľahčiť prevádzkovateľom v aplikačnej praxi výber vhodného právneho základu. Napríklad v prípade súhlasu je tento právny základ vhodnou voľbou pre takú spracovateľskú operáciu, v rámci ktorej prevádzkovateľ nemá problém dotknutej osobe naďalej ponechať voľnú dispozíciu nad jej spracúvaným osobným údajom. T. j. pre prevádzkovateľa nebude predstavovať žiaden výrazný problém, ak dotknutá osoba znenazdajky svoj súhlas so spracúvaním osobného údaja odvolá. Za „najbezpečnejší“ právny základ je považovaná tzv. zákonná povinnosť, keď právny predpis explicitne formuluje povinnosť spracúvania osobných údajov. Stále sa však možno stretnúť s prístupom, keď prevádzkovateľ pri spracovateľskej operácii argumentuje zákonnou povinnosťou, no právny prepis pritom vyjadruje „iba“ oprávnenie, možnosť spracúvať osobné údaje. Napr. zo zmyslu § 13 ods. 4 Zákonníka práce vyplýva možnosť sledovania zamestnancov, nie povinnosť.

Porušenie zásady zákonnosti v praxi zamestnávateľov konštatuje Úrad v dvoch skupinách prípadov. Tá prvá sa týka toho, že zamestnávateľ nemá

¹⁴ Metodické usmernenie Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 2/2018: Zákonnosť spracúvania. Aktualizovaná verzia zo dňa 22. 01. 2019. Dostupné tu: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-urad/6/zakonnost_aktualizovana_verzia_22-01-2019.pdf

¹⁵ BERTHOTY a kol. *Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 223.

vôbec právny základ pre danú spracovateľskú operáciu. V tejto skupine prípadov ide najčastejšie o také porušenie, keď zamestnávateľ zverejňuje na svojich sociálnych sieťach alebo webových stránkach bez súhlasu zamestnancov fotografie alebo videá z teambuildingov, či spracúva lokalizačné údaje identifikujúce polohu zamestnanca počas jeho dovolenky alebo dočasnej pracovnej neschopnosti.¹⁶ Druhá skupina prípadov, týkajúca sa porušenia zásady zákonnosti, zahŕňa situácie, keď zamestnávateľ síce nejaký právny základ zvolil, ale vzhľadom na charakter danej spracovateľskej činnosti ho nemožno považovať za vhodný, či primeraný.

Porušenia zásady zákonnosti sa tak zamestnávateľ dopúšťa, keď na účel „výber zamestnancov“ zvolí ako právny základ čl. 6 ods. 1 písm. c) všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov, t. j. tzv. zákonnú povinnosť. Zákoník práce pritom takú povinnosť zamestnávateľa voči uchádzačom o zamestnanie neustanovuje. Spracúvanie *vyžiadaných životopisov*, t. j. životopisov zaslaných do konkrétneho výberového konania vyhláseného zamestnávateľom je podľa názoru Úradu¹⁷ vhodné realizovať na právnom základe podľa čl. 6 ods. 1 písm. b) všeobecného nariadenia o ochrane údajov a/alebo ust. § 13 ods. 1 písm. b) zákona o ochrane osobných údajov. V týchto prípadoch ide o spracúvanie osobných údajov nevyhnutných na vykonanie opatrenia pred uzatvorením zmluvy na základe žiadosti dotknutej osoby, keďže takéto predbežné spracúvanie osobných údajov je cieleňé na skutočné uzavretie zmluvy. Spracúvanie nevyžiadaných životopisov v databáze potenciálnych zamestnancov, t. j. životopisov zaslaných „naslepo“ bez toho, aby zamestnávateľ vyhlásil výberové konanie je realizované na právnom základe súhlasu dotknutej osoby podľa čl. 6 ods. 1 písm. a) všeobecného nariadenia o ochrane údajov, resp. ust. § 13 ods. 1 písm. a) zákona o ochrane OÚ.¹⁸

Bez primeraného právneho základu zamestnávateľa spracúvali osobné údaje zamestnancov aj v prípade vedenia osobitnej databázy v rozsahu výsledkov testov na ochorenie SARS-CoV-2/očkovacích preukazov/potvrdení o prekonaní (režim OP, OTP) za účelom zabezpečenia ochrany zdravia zamestnancov a zabezpečovania BOZP opatrení. Vedenie osobitných databáz s týmito citlivými osobnými údajmi zamestnancov zamestnávateľom neprikazoval žiaden vtedy účinný právny predpis. Povinnosťou zamestnávateľa bolo síce podmieniť zamestnancom vstup na pracovisko na základe predlo-

¹⁶ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR o rozklade zo dňa 5. augusta 2022.

¹⁷ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 24. januára 2022.

¹⁸ Bližšie k tomu: VALENTOVÁ, T. – HORECKÝ, J. – ŠVEC, M. *GDPR v pracovnoprávnej praxi: ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2020, s. 125.

ženia príslušného dokladu (režim OTP), ale zamestnávateľ bol oprávnený do uvedených dokladov iba nahliadnuť, nie viesť za daným účelom osobitnú dokumentáciu v podobe databázy.¹⁹

Záver

Ten kto sa nespráva tak, ako vyžadujú normy, musí počítať s tým, že za také konanie bude zodpovedný. Zodpovednostné vzťahy sú sankčné vzťahy, teda zodpovednosť je druhom sankcie. Ak sa nekonalo to, čo sa primárne malo, nasleduje sankcia, t. j. ujma (postih) ako normatívny následok nedodržania dispozície právnej normy. Odborná literatúra chápe sankciu ako sekundárnu právnu povinnosť vznikajúcu v dôsledku nesplnenia primárnej právnej povinnosti.²⁰ O čo prísnejšia je sankcia a o čo pravdepodobnejšie jej uloženie, o to vyššia je tiež pravdepodobnosť, že ten-ktorý adresát pozornejšie vyhodnotí, či je pre neho výhodnejšie pravidlo porušiť a riskovať sankciu, alebo pravidlo neporušiť a niesť náklady spojené s jeho rešpektovaním.²¹ V mediálnom prostredí, už neraz zaznela poznámka, že výška pokút, ktoré ukladá Úrad je v porovnaní so zahraničím nízka.²² V príspevku nebola pri jednotlivých porušeníach uvádzaná výška pokuty z toho dôvodu, že pokuta je vždy úhrnom za všetky porušenia, ktoré u daného prevádzkovateľa Úrad zistil, pričom my sme izolovali len skutkové okolnosti týkajúce sa porušenia základných zásad spracúvania osobných údajov. Na základe lustrovaných rozhodnutí sa však stotožňujeme s myšlienkou, že pokuty, ktoré ukladá Úrad nemajú odstrašujúci účinok. Na druhej strane si však neodpustíme ešte jednu poznámku. Z nejedného rozhodnutia, ktoré boli v príspevku spracované vyplýva fakt, že konanie vo veci porušenia ochrany osobných údajov na Úrade inicioval bývalý zamestnanec, resp. zamestnanec, voči ktorému bolo riešené porušenie pracovnej disciplíny, či skončenie pracovného pomeru. Každý zamestnávateľ musí rešpektovať právo zamestnanca na ochranu osobných údajov, nepovažujeme však za správne, aby ochrana osobných údajov bola využívaná ako nástroj pomsty zamestnancov voči zamestnávateľom. A tak nám výška uloženej pokuty v týchto prípadoch prišla ako primeraná.

¹⁹ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 18. júla 2022.

²⁰ PROCHÁZKA, R. – KÁČER, M. *Teória práva*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 164.

²¹ Tamtiež, s. 165.

²² Advokát: Sankcionovanie porušení GDPR je častejšie, no s nižšou pokutou. Dostupné tu: <https://www.teraz.sk/slovensko/advokatsankcionovanie-porusen-gdpr/795476-clanok.html>.

ZOZNAM LITERATÚRY

1. BERTHOTY a kol. *Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha: C. H. Beck, 2018, 712 s., ISBN 978-80-7400-714-9.
2. PORUBAN, A. Osobný spis zamestnanca. In *Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae*, 2020, roč. 39, č. 2, s. 275 – 283.
3. PROCHÁZKA, R., KÁČER, M. *Teória práva*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, 290 s. ISBN 978-80-89603-14-5.
4. VALENTOVÁ, T. – HORECKÝ, J. – ŠVEC, M. *GDPR v pracovnoprávnej praxi : ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2020. 264 s. ISBN 978-80-571-0237-3.
5. Advokát: Sankcionovanie porušení GDPR je častejšie, no s nižšou pokutou. Dostupné tu: <https://www.teraz.sk/slovensko/advokatsankcionovanie-porusení-gdpr/795476-clanok.html>
6. Metodické usmernenie Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 2/2018: Zákonnosť spracúvania. Aktualizovaná verzia zo dňa 22. 01. 2019. Dostupné tu: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-urad/6/zakonnost_aktualizovana_verzia_22-01-2019.pdf
7. Usmernenia k transparentnosti podľa nariadenia 2016/679 prijaté EDPB 29. novembra 2017 naposledy revidované a prijaté 11. apríla 2018, s. 4. Dostupné tu: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-edpb/10_usmernenia_k_transparentnosti.pdf.
8. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 24. januára 2022.
9. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR o rozklade zo dňa 09. marca 2022.
10. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR o rozklade zo dňa 06. júla 2022.
11. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 18. júla 2022.
12. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR o rozklade zo dňa 5. augusta 2022.
13. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 19. septembra 2022.
14. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 22. novembra 2022.
15. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 26. júla 2023.
16. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR zo dňa 14. novembra 2023.

Kontakt na autorku:

doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.

jana.zulova@upjs.sk

KONANIE ZAMESTNÁVATEĽA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

ACTION OF EMPLOYER IN LABOR RELATIONS

Karina Divékyová¹

Abstrakt: Autorka sa v predkladanom článku zaoberá problematikou konania zamestnávateľa, teda tým, kto je oprávnený v zmysle ustanovení Zákonníka práce konať v mene zamestnávateľa a za zamestnávateľa, pričom sa zameriava nielen na zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, ale aj zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou. Konanie zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom sa stalo v posledných rokoch predmetom viacerých významných rozhodnutí najvyšších súdnych autorít, ktoré nepochybne prispievajú k zvýšeniu právnej istoty a jednotnému rozhodovaniu súdov v tejto právnej oblasti.

Kľúčové slová: zamestnávateľ, konanie zamestnávateľa, poverenie, vedúci zamestnanec.

Abstract: In the presented article, the author deals with the issue of the actions of the employer, i.e., who is authorized in terms of the provisions of the Labor Code to act on behalf of the employer and for the employer, focusing not only on the employer who is a natural person, but also on the employer who is a legal entity. In recent years, the actions of the employer in relation to the employees have become the subject of a number of important jurisprudence, which undoubtedly contribute to the increase of legal certainty and uniform decision-making by the courts in this legal area.

Keywords: employer, employer's action, mandate, senior employee.

Úvod

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) vo svojich ustanoveniach upravuje, že zamestnávateľom je fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu alebo a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.. Aby sa teda z fyzickej alebo právnickej osoby stal zamestnávateľ, je potrebné, aby takáto osoba zamestnávala fyzickú osobu – zamestnanca.

Kto je však oprávnený uzatvoriť pracovné zmluvy a konať v mene zamestnávateľa pri vzniku, počas trvania ako aj pri skončení jednotlivých pracovných pomerov zamestnancov? Na prvý pohľad nám Zákonník práce poskytuje na túto otázku jednoznačnú odpoveď, avšak posledné roky a jednotlivé spory vedené na súdoch Slovenskej republiky nám ukázali, že ani Zákonník

¹ JUDr. Karina Divékyová, PhD.

práce a ani iné právne predpisy vždy nedokážu pokryť všetky situácie, ktoré nám prináša aplikačná prax. Túto medzeru sa aspoň čiastočne snažia vyplňať sudy svojou judikatúrou, čím prispievajú k zvýšeniu právnej istoty a poskytujú odpovede na otázky, ktoré sa javia ako sporné.

1. Vymedzenie pojmu zamestnávateľ

Ako sme už v úvode nášho článku uviedli, legálnu definíciu pojmu zamestnávateľ vymedzuje § 7 Zákonníka práce, podľa ktorého 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.*“² Zamestnávateľom môže byť aj organizačná jednotka zamestnávateľa, avšak iba vtedy, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovky podľa osobitného predpisu. Ak by bol zamestnávateľ účastníkom pracovnoprávnych vzťahov, nemôže byť súčasne účastníkom aj jeho organizačná jednotka alebo naopak.³ Fyzická alebo právnická osoba môže mať status zamestnávateľa aj keď nevykonáva podnikateľskú činnosť. Zamestnávateľom teda nemusí byť nevyhnutne osoba, ktorá je podnikateľom, resp. vykonáva podnikateľskú činnosť. Fyzickou osobou – zamestnávateľom, môže byť aj osoba, ktorá vykonáva svoju činnosť podľa osobitných predpisov⁴ alebo aj osoba, ktorá zamestnáva inú fyzickú osobu na pomoc s výkonom prác v domácnosti.⁵

Ako sme už vyššie uviedli, v zmysle § 7 Zákonníka práce môže byť zamestnávateľom aj právnická osoba. Každá právnická osoba môže byť zamestnávateľom, na status zamestnávateľa preto nemá vplyv skutočnosť, či ide o právnickú osobu súkromného práva alebo právnickú osobu verejného práva⁶, avšak iba za predpokladu, ak zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu – zamestnanca.

Keďže Zákonník práce vo svojich ustanoveniach nevymedzuje, kto môže byť právnickou osobou, v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa subsidiárne použijú ustanovenia zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení ne-

² Bližšie pozri aj: KRÍŽAN, V.: Pracovnoprávne vzťahy (charakteristika, druhy, obsah, prechod práv a povinností). In: NOVÁKOVÁ, M. a kol.: *Pracovné právo 1*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2024. s. 135 – 137

³ § 7 ods. 2 Zákonníka práce

⁴ napr. daňoví poradcovia, advokáti

⁵ BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019 s. 225

⁶ BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.* Bratislava : Sprint 2, 2018 s. 95

skorších predpisov (ďalej len "Občiansky zákonník"). Občiansky zákonník legálnu definíciu pojmu právnická osoba neupravuje, avšak podľa § 18 ods. 2 Občianskeho zákonníka sa za právnické osoby považujú združenia fyzických alebo právnických osôb, účelové združenia majetku, jednotky územnej samosprávy a iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon. Právnická osoba nemusí byť primárne založená za účelom podnikania, môže byť založená aj na iný účel, popri ktorom bude potrebné, aby mala zamestnancov. Môže ísť napríklad o prípad, keď je spoločnosť založená na charitatívne účely (nadácia), pričom aj takto založená spoločnosť môže začať vyrábať rôzne darčkové predmety, ktoré bude v rámci svojej činnosti predávať; v takomto prípade už vzniká pracovné miesto predavačky, a tak sa aj takáto právnická osoba môže stať zamestnávateľom.⁷

1.1 Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa

Nevyhnutnou podmienkou, ktorú musí každý zamestnávateľ okrem zamestnávania aspoň jednej fyzickej osoby v pracovnoprávnom vzťahu spĺňať,⁸ je pracovnoprávna subjektivita. Pracovnoprávnu subjektivitu nadobúda zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou a zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou odlišne. Fyzická osoba – zamestnávateľ nadobúda v zmysle § 8 Zákonníka práce spôsobilosť na práva a povinnosti narodením, pričom túto spôsobilosť má aj počaté dieťa za predpokladu, že sa narodí živé. Spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch nadobúda fyzická osoba-zamestnávateľ až plnoletosťou, dotedy za neho koná jeho zákonný zástupca. Spôsobilosť na práva a povinnosti fyzickej osoby – zamestnávateľa, zaniká až smrťou, avšak práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu smrťou zamestnávateľa spravidla nezanikajú, ale prechádzajú na jeho dedičov, teda môžu prejsť aj na fyzickú osobu, ktorá ešte nie je plnoletá. Zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou, nadobúda všetky zložky pracovnoprávnej subjektivity súčasne. V zmysle § 19a Občianskeho zákonníka platí, že právnické osoby, ktoré sa zapisujú do obchodného alebo iného zákonom určeného registra, môžu nadobúdať práva a povinnosti už odo dňa účinnosti zápisu do tohto registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak. Zamestnávateľom, ktorý bude mať v pracovnoprávných vzťahoch postavenie právnickej osoby, môže byť aj štát.

⁷ BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019 s. 225 a nasl.

⁸ *a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch*

Od zamestnávateľa právnickej osoby, treba odlišovať právnu subjektivitu jeho organizačnej zložky. Napriek tomu, že organizačná zložka nemá právnu subjektivitu v zmysle občianskeho práva (právnu subjektivitu má iba právnická osoba ako celok), neznamená to, že nemá pracovnoprávnu subjektivitu. V zmysle ustanovení Zákonníka práce, pracovnoprávnu subjektivitu má aj organizačná zložka zamestnávateľa. Právne úkony v rámci organizačnej zložky vykonáva v mene právnickej osoby poverený vedúci organizačnej zložky, ktorý je zapísaný aj v obchodnom registri.⁹

2. Konanie zamestnávateľa

Konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch upravuje § 9 Zákonníka práce. Podľa príslušného ustanovenia robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Zamestnávateľ však môže písomne poveriť aj ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. Keďže Zákonník práce nevymedzuje, kto je právnickou osobou, v súlade § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa subsidiárne použijú ustanovenia všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.

Občiansky zákonník ako *lex generalis* v § 20 ods. 2 vymedzuje, že za právnickú osobu môžu robiť právne úkony aj iní jej pracovníci alebo členovia, pokiaľ je to určené vo vnútorných predpisoch právnickej osoby alebo je to vzhľadom na ich pracovné zaradenie obvyklé. Ak tieto osoby prekročia svoje oprávnenie, vznikajú práva a povinnosti právnickej osobe, len pokiaľ sa právny úkon týka predmetu činnosti právnickej osoby a len vtedy, ak ide o prekročenie, o ktorom druhý účastník nemohol vedieť. Pokiaľ teda konanie určitej fyzickej osoby naplní znaky *lex specialis* alebo *lex generalis*, takéto konanie bude možné pričítať právnickej osobe.¹⁰

⁹ BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.* Bratislava : Sprint 2, 2018. s. 99

¹⁰ CSACH, K.: In: ŠTEVČEK, M. – DULAK, A. – BAJÁNKOVÁ, J. – FEČÍK, M. – SEDLAČKO, F. – TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I. a II. Komentár.* 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2019. 118 s.

2.1 Štatutárny orgán

Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce robí v pracovnoprávných vzťahoch právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Definíciu pojmu štatutárny orgán upravuje § 20 ods. Občianskeho zákonníka, podľa ktorého právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach robia tí, ktorí sú na to oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom. Konanie štatutárneho orgánu je osobným konaním právnickej osoby, teda právny úkon, ktorý štatutárny orgán alebo jeho člen urobí, nie je právnym úkonom urobením za zamestnávateľa na základe zastúpenia, ale je osobným konaním samotnej právnickej osoby.¹¹ Konanie štatutárneho orgánu je označované ako konanie v mene právnickej osoby. Keďže právnickou osobou – zamestnávateľom môže byť podnikateľ (napr. akciová spoločnosť, spoločnosť s ručením obmedzeným) ako aj nepodnikateľ (napr. občianske združenie, nadácia), jednotlivé štatutárne orgány môžu byť označované odlišne. Označenie štatutárneho orgánu spoločnosti závisí od právnej formy právnickej osoby.

Štatutárny orgán ustanovuje zakladateľ právnickej osoby, ktorý zakladá spoločnosť zakladajúcou listinou alebo spoločenskou zmluvou. Okrem zakladajúcej listiny, môže byť štatutárny orgán ustanovený aj zákonom. Každá právnická osoba môže mať iba jeden štatutárny orgán. Štatutárnym orgánom môže byť jednotlivец, ako aj kolektív fyzických osôb a právnických osôb. Podľa § 10 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony, ktoré štatutárny orgán urobí, priamo zaväzujú zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ na základe týchto právnych úkonov nadobúda práva a povinnosti.¹² V prípade, ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu právnym úkonom prekročil svoje oprávnenie, zamestnávateľ nie je právnym úkonom viazaný, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu prekročil svoje oprávnenie.¹³ Ak však zamestnanec voči ktorému bol právny úkon urobený, o prekročení oprávnenia nevedel alebo nemusel vedieť, bude zamestnávateľ právnym úkonom štatutárneho orgánu alebo jeho člena viazaný.

¹¹ Bližšie pozri: OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M.: *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2023, s. 35

¹² BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.* Bratislava : Sprint 2, 2018. s. 99

¹³ § 10 ods. 2 Zákonníka práce

2.2 Poverení zamestnanci

V mene zamestnávateľa, bez ohľadu na to, či ide o zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou alebo právnickou osobou, môžu konať aj poverení zamestnanci a iní zamestnanci zamestnávateľa, ktorými sú najmä vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa. Podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce platí, že zamestnancom je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Zatiaľ čo pri vedúcich zamestnancoch oprávnenie konať v mene zamestnávateľa najčastejšie vyplýva z organizačných predpisov, ďalšie poverení zamestnanci konajú v mene zamestnávateľa na základe písomného poverenia. Oprávnenie konať v mene zamestnávateľa však v oboch prípadoch nie je komplexné, ale obmedzené. Zákonník práce vo svojich ustanoveniach neustanovuje minimálnu vekovú hranicu pre poverenie zamestnanca konať v mene zamestnávateľa. Zamestnávateľ tak môže poveriť aj mladistvého zamestnanca, ktorý má ako zamestnanec v pracovnoprávných vzťahoch spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu, keďže podľa § 11 ods. 2 Zákonníka práce zamestnanec nadobúda spôsobilosť na práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď dovŕši 15 rokov veku; zároveň však musí byť splnená podmienka, že zamestnávateľ nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky fyzickej osoby. Napriek tomu, že mladistvý zamestnanec má ako zamestnanec podľa ustanovení Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu, ako otázne sa môže javiť, či si dokáže mladistvý zamestnanec pri všetkých právnych úkonoch, ktoré by na základe poverenia robil v mene zamestnávateľa, uvedomiť následky takýchto právnych úkonov, ako aj skutočnosť, že samotný zamestnávateľ – fyzická osoba, by takýto právny úkon pred dosiahnutím plnoletosti osobne urobiť nemohol, keďže spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou.

Zamestnávateľ nemôže poveriť na konanie v mene zamestnávateľa akéhokoľvek zamestnanca, ale výlučne iba svojho vlastného zamestnanca, ktorý pre neho vykonáva závislú prácu, nie je teda možné, aby zamestnávateľ poveril zamestnanca, ktorý síce vykonáva závislú prácu, avšak pre inú fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá je zamestnávateľom. Zamestnancom, ktorého môže zamestnávateľ poveriť, aby robil právne úkony v mene zamestnávateľa, nemusí byť len zamestnanec v pracovnom pomere, ale aj „dohodár“ vykonávajú-

ci závislú prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.¹⁴

Ak chce zamestnávateľ poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby konali v jeho mene, musí tak urobiť podľa § 9 ods. 2 Zákonníka práce písomne. Nedodržanie písomnej formy poverenia však nebude mať vplyv na platnosť poverenia, preto by bolo platné aj ústne poverenie, avšak pôjde o porušenie povinnosti ustanovenej v Zákonníku práce. Povinnou náležitosťou poverenia je vymedzenie rozsahu oprávnenia zamestnanca konať v mene zamestnávateľa. Podľa nášho názoru je vhodné, aby poverenie upravovalo presne vymedzený právny úkon alebo okruhy právnych úkonov, ktoré je poverený zamestnanec oprávnený robiť v mene zamestnávateľa. Z príslušného ustanovenia tiež vyplýva, že zamestnávateľ nemôže zamestnanca poveriť, aby konal v mene zamestnávateľa vo všetkých právnych úkonoch, ale z dikcie § 9 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže zamestnanca poveriť iba na výkon určitých právnych úkonov.

Poverenie zamestnanca sa viaže na pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, preto zánikom pracovnoprávneho vzťahu zaniká poverenie zamestnanca a zamestnanec ďalej nemôže konať v mene zamestnávateľa.

Zákonník práce aj v prípade prekročenia oprávnenia konať v mene zamestnávateľa povereným zamestnancom ustanovuje, že právne úkony, ktorými poverený zamestnanec prekročil svoje oprávnenie nezaväzujú zamestnávateľa, ak zamestnanec, voči ktorému bol právny úkon urobený, vedel alebo musel vedieť, že poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený. Zamestnávateľ je viazaný takýmto úkonom iba vtedy, ak zamestnanec voči ktorému bol právny úkon urobený nevedel alebo nemusel vedieť, že poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. Pri prekročení oprávnenia sa vždy prihliada na dobromyseľnosť zamestnanca, pričom zamestnávateľ je ten, ktorý nesie dôkazné bremeno.¹⁵

¹⁴ Porovnaj: GREGUŠ, J.: Pracovnoprávne vzťahy založené na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: NOVÁKOVÁ, M. a kol.: *Pracovné právo 1*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2024. s. 217 – 235

¹⁵ Bližšie pozri: ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol.: *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. 1. vydanie. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 2196 s.

2.3 Vedúci zamestnanci

Legálnu definíciu pojmu vedúci zamestnanec upravuje § 9 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého sú vedúcimi zamestnancami tí, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny. Legálnu definíciu pojmu vedúceho zamestnanca dopĺňa rozhodovacia prax súdov, ako napríklad rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, ktorý vo svojom rozhodnutí konštatoval, že „vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec (orgán zaměstnavatele), kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny. Pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance tedy není podstatné (určující), jakým způsobem je funkce (pracovní místo) formálně označena, či jaké je v rámci zaměstnavatele její postavení ve vztahu k jiným funkcím (pracovním místům); rozhodující je pouze to, zda tomuto zaměstnanci jsou podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny“.¹⁶ Podľa prof. Barancovej možno vedúcich zamestnancov považovať za určitý medzistupeň medzi zamestnávateľom a zamestnancom, a to vzhľadom na to, že vedúci zamestnanec plní nielen úlohy zamestnanca, ale aj úlohy zamestnávateľa.¹⁷ Na vedúcich zamestnancov sa – okrem práv a povinností vedúcich zamestnancov – vzťahujú aj všetky práva a povinnosti zamestnancov.¹⁸ Vedúcich zamestnancov možno rozdeliť do dvoch skupín. Prvú skupinu tvoria vedúci zamestnanci, ktorí sú oprávnení konať v mene zamestnávateľa, a druhú skupinu tvoria vedúci zamestnanci, ktorí takéto oprávnenie nemajú. Právny status vedúceho zamestnanca neznamena, že zamestnanec je oprávnený konať v mene zamestnávateľa. Oprávnenie konať v mene zamestnávateľa vyplýva vedúcim zamestnancom z organizačných predpisov (závisí teda od organizačnej štruktúry zamestnávateľa, ktorý zamestnanec bude mať právny status vedúceho zamestnanca a bude oprávnený konať v mene zamestnávateľa). Vedúci zamestnanci však nemôžu robiť v mene zamestnávateľa všetky právne úkony, ale výlučne iba tie, ktoré sú určené organizačnými predpismi. Rozsah oprávnenia konať v mene zamestnávateľa Zákonník práce neobmedzuje. Zamestnávateľ tak môže v organizačných predpisoch vymedziť funkciu ve-

¹⁶ Bližšie pozri Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR 21 Cdo 1863/2003 zo dňa 17.02.2004

¹⁷ Bližšie pozri : BARANCOVÁ, H. *Manažéri v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2020. s. 82

¹⁸ K právam a povinnostiam zamestnancov bližšie pozri: KRÍŽAN, V. In: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019 s. 1182 – 1187

dúceho zamestnanca takým spôsobom, aby rozsah oprávnenia konať v mene zamestnávateľa bol koncipovaný široko, alebo naopak, aby bol koncipovaný úzko.

Vedúci zamestnanci sú oprávnení vo vzťahu k podriadeným zamestnancom určovať a ukladať pracovné úlohy, organizovať ich prácu, kontrolovať výkon ich práce, ako aj dávať im na tento účel záväzné pokyny.¹⁹ Toto oprávnenie je však limitované právnymi predpismi a pracovným poriadkom. Pokyn, ktorý dá vedúci zamestnanec podriadenému zamestnancovi musí byť v súlade so zákonom. Zamestnanec podľa § 47 ods. 3 Zákonníka práce nie je povinný pokyn, ktorý by bol v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi vykonať a zamestnávateľ takéto nespĺnenie pokynu nemôže považovať za nespĺnenie povinnosti. Zamestnanec tiež nie je povinný vykonať ani taký pokyn, ktorý by bezprostredne a vážne ohrozoval život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

Pokiaľ vedúci zamestnanec prekročí oprávnenie konať v mene zamestnávateľa, ktoré mu vyplýva z jeho funkcie, zamestnávateľ je viazaný takýmto úkonom iba vtedy, ak zamestnanec voči ktorému bol úkon urobený nevedel alebo nemusel vedieť, že vedúci zamestnanec svoje oprávnenie prekročil.²⁰

2.4 Zastúpenie zamestnávateľa

Zastúpenie možno charakterizovať ako právny inštitút, ktorý umožňuje fyzickým alebo právnickým osobám, ktoré nie sú spôsobilé na právne úkony alebo nemôžu či nechcú konať osobne, aby za nich konali ich zástupcovia.²¹

V rámci zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch možno rozlišovať medzi tzv. zákonným zastúpením a zastúpením na základe plnomocenstva. Záonné zastúpenie vzniká priamo zo zákona, najčastejšie ide o prípady, keď sa zamestnávateľom stane osoba, ktorá ešte nedovršila plnoletosť alebo osoba, ktorej spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená rozhodnutím súdu resp. rozhodnutím štátneho orgánu.²² Na vznik zákonného zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahov nemá vplyv ani to, či spôsobilosť na právne úkony fyzickej osoby bola obmedzená predtým, ako sa fyzická osoba stala zamestnávateľom alebo počas toho, čo mala status zamestnávateľa. Pred

¹⁹ OLŠOVSKÁ, A. *Zastúpenie v pracovnom práve*. In: JURČOVÁ, M. – PAVELEKOVÁ, B. – NEVOLNÁ, Z. – OLŠOVSKÁ, A. – SMYČKOVÁ, R.. *Zastúpenie v súkromnom práve*. Bratislava : C. H. Beck, 2012. 256 s.

²⁰ OLŠOVSKÁ, A. *Skončenie pracovného pomeru*. 2. vydanie. Praha : Wolters Kluwer, 2017 s. 17.

²¹ LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné*. 1. vydanie. Bratislava : Iuris Libri. 2014, s. 162

²² § 23 Občianskeho zákonníka

dosiahnutím plnoletosti fyzickej osoby – zamestnávateľa, koná za zamestnávateľa podľa § 8 ods. 2 Zákonníka práce jeho zákonný zástupca. Pojem zákonný zástupca Zákonník práce nevymedzuje, avšak podľa § 27 ods. 1 Občianskeho zákonníka kto je zástupcom maloletého dieťaťa upravuje zákon o rodine. Právny status zákonného zástupcu upravuje § 31 ods. 1 zákon o rodine, podľa ktorého rodičia zastupujú maloleté dieťa pri právnych úkonoch, na ktoré nie je spôsobilé. Zamestnávateľom teda môže byť aj maloleté dieťa, avšak do dosiahnutia jeho plnoletosti bude za neho konať jeho zákonný zástupca – rodič maloletého dieťaťa. V prípade, ak by chcel zamestnávateľ pred dosiahnutím plnoletosti uzavrieť pracovnú zmluvu s novým zamestnancom, bolo by potrebné, aby túto pracovnú zmluvu za neho uzavrel jeho zákonný zástupca. Vzhľadom na to, že pracovnoprávne úkony možno považovať za „bežné veci“, nie je potrebné aby súd takéto právne úkony schválil. Pokiaľ by chcel zákonný zástupca za neploletého zamestnávateľa uzatvoriť zmluvu o kúpe nehnuteľnosti, bol by nevyhnutný súhlas súdu. Spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu nadobúda fyzická osoba – zamestnávateľ dovŕšením plnoletosti. Pred dosiahnutím 18. roku veku, môže fyzická osoba dosiahnuť plnoletosť len uzatvorením manželstva, pričom v podľa § 8 ods. 2 Občianskeho zákonníka takto nadobudnutá spôsobilosť nezaniká ani vyhlásením manželstva za neplatné či zánikom manželstva. Zákonným zástupcom fyzickej osoby, ktorú súd rozhodnutím pozbavil spôsobilosti na právne úkony alebo ktorej spôsobilosť na právne úkony súd rozhodnutím obmedzil, je súdom ustanovený opatrovník.

Druhým spôsobom zastúpenia, ktorý možno aplikovať aj na zastúpenie zamestnávateľa je zastúpenie na základe plnomocenstva. Zákonník práce vo svojich ustanoveniach výslovne tento spôsob zastúpenia neupravuje, avšak vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, nie je vylúčené, aby sa dal zamestnávateľ zastúpiť aj inou osobou ako jeho zamestnancom, a to na základe plnomocenstva. Na rozdiel od poverenia, keď môže v mene zamestnávateľa konať výlučne iba zamestnanec zamestnávateľa, pri zastúpení na základe plnomocenstva sa zamestnávateľ môže dať zastúpiť aj inou osobou, ktorá nemá status zamestnanca zamestnávateľa. Podľa § 31 a nasl. Občianskeho zákonníka sa pri právnom úkone možno dať zastúpiť fyzickou alebo právnickou osobou. Ak je udelené plnomocenstvo právnickej osobe, právo konať za splnomocniteľa vzniká štatutárnemu orgánu tejto právnickej osoby alebo osobe, ktorej štatutárny orgán udelí plnomocenstvo. Plnomocenstvo možno udeliť ústne alebo písomne, v závislosti od toho, v akej forme musí byť právny úkon urobený. Pokiaľ sa vyžaduje písomná forma právneho úkonu, na ktorý je plnomocenstvo udelené, je potrebné, aby aj plnomocenstvo malo písomnú formu. Písomnú formu musí mať plnomocenstvo tiež vtedy, keď sa netýka len určitého právneho úkonu.

V minulosti bola otázka zastúpenia zamestnávateľa na základe plnomocenstva v pracovnoprávných vzťahoch pomerne sporná a existovali na ňu dva protichodné názory. Prvým názorom bol názor súdov, ktorý sa prikláňal k striktnému gramatickému výkladu § 9 Zákonníka práce a nepripúšťal možnosť zastúpenia zamestnávateľa inou osobou ako jeho zamestnancom. Zatiaľ čo druhý názor sa prikláňal k menej striktnému výkladu a pripúšťal možnosť zastúpenia zamestnávateľa aj osobou odlišnou ako jeho zamestnancom.²³ Túto spornú otázku vyriešil až nález Ústavného súdu SR, v ktorom súd vyslovil, že „*orgánom verejnej moci a predovšetkým všeobecným súdom nemožno tolerovať pri interpretácii zákonných ustanovení prílišný formalistický postup, ktorý vedie k zjavnej nespravodlivosti. Všeobecný súd nie je absolútne viazaný doslovným znením zákona, ale môže a musí sa od neho odchyliť, ak to vyžaduje účel zákona, história jeho vzniku, systematická súvislosť alebo niektorý z ústavnoprávných princípov. Pri výklade a aplikácii právnych predpisov teda nemožno opomínať ich účel a zmysel, ktorý nie je vyjadrený len v slovách a vetách toho-ktorého zákonného predpisu, ale i základných princípoch právneho štátu. Na základe subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce pre oblasť pracovnoprávných vzťahov je prípustné zastúpenie zamestnávateľa v týchto vzťahoch aj podľa § 31 Občianskeho zákonníka, teda osobou odlišnou od osôb, ktoré sú oprávnené konať za zamestnávateľa podľa § 9 ods. 1 a 2 Zákonníka práce*“.²⁴

Zamestnávateľ sa tak na základe vyššie uvedeného nálezu Ústavného súdu môže dať zastúpiť vlastným zamestnancom, ako aj osobou odlišnou od zamestnanca zamestnávateľa. Pracovnoprávne predpisy neupravujú podmienky na základe ktorých by mohli byť zamestnanci splnomocnení zamestnávateľom. Súčasná právna úprava teda neustanovuje napríklad podmienky upravujúce potrebné vzdelanie alebo kvalifikáciu na konanie za zamestnávateľa na základe plnomocenstva. Zamestnávateľ má teda slobodnú vôľu, ktorá nie je obmedzená žiadnymi zákonnými podmienkami pri výbere zamestnancov, ktorých je oprávnený splnomocniť. Je však v záujme zamestnávateľa, aby splnomocnil iba také fyzické osoby-zamestnancov, ktorí už nadobudli spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, aby nevznikli pochybnosti o platnosti právnych úkonov, ktoré splnomocnenec za zamestnávateľa urobí. To neplatí, v prípade, ak sa dá zamestnávateľ na základe plnomocenstva zastúpiť v konaní pred súdom.²⁵ V prípade zastúpenia zamestnávateľa v konaní pred

²³ Dostupné online: <https://www.epravo.sk/top/clanky/konanie-v-mene-zamestnavateľa-poverit-alebo-splnomocnit-3913.html> (cit. dňa 30. 06. 2024)

²⁴ Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 155/2017-75 zo dňa 31. 08. 2017

²⁵ ADAMIČKA, M. – DIVÉKYOVÁ, K. – POBIJAK, T.: *Konanie podnikateľa*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 120 s.

súdom sa uplatnia ustanovenia Civilného sporového poriadku upravujúce zastúpenie na základe splnomocnenia.²⁶

Podľa § 33 Občianskeho zákonníka, pokiaľ splnomocnenec prekročí svoje oprávnenie konať za zamestnávateľa na základe plnomocenstva, bude zamestnávateľ (splnomocniteľ) viazaný iba v prípade, ak toto prekročenie plnomocenstva schváli. Ak by zamestnávateľ (splnomocniteľ) neoznámil osobe, s ktorou splnomocnenec konal, svoj nesúhlas bez zbytočného odkladu po tom, čo sa o prekročení oprávnenia dozvedel, platí, že prekročenie schválil. Ak splnomocnenec pri konaní prekročil svoje oprávnenie konať za zamestnávateľa (splnomocniteľa) alebo ak niekto koná za iného bez plnomocenstva, je z tohto konania zaviazaný sám, ibaže ten, za koho sa konalo, právny úkon dodatočne bez zbytočného odkladu schváli. Ak zamestnávateľ (splnomocniteľ) neschváli prekročenie plnomocenstva alebo konanie bez plnomocenstva, môže osoba, s ktorou sa konalo, od splnomocnenca požadovať buď splnenie záväzku, alebo náhradu škody spôsobenej jeho konaním.

Zastúpenie zamestnávateľa na základe plnomocenstva, vzhľadom na to, že nie je naviazané na existenciu pracovnoprávneho vzťahu nezaniká ani skončením pracovného pomeru, ale trvá dovtedy, ako to upravuje plnomocnenstvo (napr. uplynutím času, vykonaním právneho úkonu, smrťou zamestnanca, odvolaním, vypovedaním).

3. Aktuálna judikatúra

3.1 Obchodné vedenie spoločnosti

Keď Najvyšší súd SR v rozsudku sp. zn. 4Cdo 60/2019 zo dňa 27. 05. 2020 konštatoval, že rozhodnutie o organizačnej zmene je rozhodnutím o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré musí prijať nadpolovičná väčšina konateľov, vyvolalo toto rozhodnutie veľké znepokojenie nielen u odbornej verejnosti, ale najmä u samotných zamestnávateľov, ktorých štatutárne orgány resp. konatelia prijímali rozhodnutia tak, ako bol ich spôsob konania zapísaný v Obchodnom registri SR. Proti tomuto rozhodnutiu však bola podaná ústavná sťažnosť a Ústavný súd SR v náleze sp. zn. IV. ÚS 512/2020 zo dňa 20. 04. 2021 konštatoval odlišný právny záver, že „rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti (§ 134 Obchodného zákonníka) sa týka rozhodovania o strategických záležitostiach „obchodu“, teda vzťahov upravených Obchodným zákonníkom (§ 1 ods. 1 tohto zákona), nie pracovnoprávných vzťahov. Obchodný zákonník

²⁶ Bližšie pozri § 89 a nasl. Civilného sporového poriadku

nie je k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene na účel zníženia stavu zamestnancov). O takej otázke je s relevanciou pre pracovnoprávne vzťahy oprávnená rozhodnúť osoba (osoby), ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede (a ktorá je a maiori ad minus oprávnená aj na podkladové rozhodnutie o organizačnej zmene). Zákonník práce upravuje konanie zamestnávateľa, či už právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, komplexne v § 9, keď určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa. Okolnosti uvedené v predchádzajúcom bode nebránia spoločnosti s ručením obmedzeným, aby s internou záväznosťou zaradila medzi rozhodnutia o svojom obchodnom vedení aj rozhodnutia integrujúce prvky organizačnej zmeny (s jej aspektom znižovania stavu zamestnancov). Nedodržanie pravidla podľa § 134 Obchodného zákonníka (súhlas väčšiny konateľov) však ani v takom prípade nemá vplyv na platnosť výpovede z pracovného pomeru, ak bola zachovaná kompetencia uvedená v druhej a tretej vete predchádzajúceho bodu. Nedotknutá platnosť výpovede z pracovného pomeru v popísanej situácii nevylučuje eventuálnu zodpovednosť konateľa (konateľov) za škodu spôsobenú spoločnosti podľa § 135a ods. 2 Obchodného zákonníka.“

Vzhľadom na to, že Ústavný súd SR rozsudok Najvyššieho súdu SR zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie, Najvyšší súd SR vo veci opätovne rozhodol a v rozhodnutí sp. zn. 4Cdo 139/2021 zo dňa 24. 03. 2022, konštatoval, že „Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka (obchodné vedenie) na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (výpoveď z dôvodu organizačných zmien). O takej otázke je s relevanciou pre pracovnoprávne vzťahy oprávnená rozhodnúť osoba (osoby), ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede (§ 9 ods. 1 Zákonníka práce).“

Rozhodnutie Ústavného súdu SR a následne aj rozhodnutie Najvyššieho súdu SR považujeme pre aplikačnú prax za prínosné, a to najmä z toho hľadiska, že Ústavný súd SR jasne poukázal na skutočnosť, že § 9 Zákonníka práce komplexne upravuje oprávnenie konať v mene zamestnávateľa. Podľa nášho názoru nie je možné považovať za správne, aby boli ustanovenia zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“) priamo aplikované na pracovnoprávne vzťahy, keďže Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiárnej ako ani delegovanej pôsobnosti.

3.2 Konanie prokuristu

Nepochybne ďalším zaujímavým rozhodnutím je uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 120/2019 zo dňa 28. 10. 2021, v ktorom Najvyšší súd SR riešil otázku, či prokúra udelená podľa ustanovení Obchodného zákonníka oprávňuje prokuristu konať za právnickú osobu ako zamestnávateľa, t. j. dovnútra spoločnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Najvyšší súd SR v uvedenom rozhodnutí konštatoval, že „*prokúra predstavuje špecifický druh zastúpenia. Prokurista nie je štatutárnym orgánom právnickej osoby. Judikatúra vylučuje analogickú aplikáciu postavenia štatutárneho orgánu na postavenie prokuristu. Dôvod nespočíva len v skutočnosti, že prokurista je zástupcom podnikateľa a štatutárne orgány konajú ako podnikateľ sám, podstatné je to, že postavenie štatutárneho orgánu v obchodných spoločnostiach majú vnútorné výkonné orgány (predstavenstvo, konatelia), ktoré vykonávajú riadiacu pôsobnosť upravenú zákonom, spoločenskou zmluvou či stanovami. Ťažisko tejto pôsobnosti leží vo vnútornej sfére spoločnosti, kde uvedeným orgánom náleží každodenná rozhodovacia a riadiaca činnosť, ktorá môže byť niekedy spojená i s nutnosťou konať navonok. Takáto pôsobnosť pri prokuristovi celkom chýba, pretože účelom prokúry je ustanovenie zástupcu spoločnosti spôsobilého zaväzovať spoločnosť vo všetkých veciach jej podniku (pri prevádzke podniku). Prokurista nie je orgánom obchodnej spoločnosti, ale je to osoba, ktorá pomáha vedeniu spoločnosti (samotnému štatutárnemu orgánu) zabezpečiť plnenie úloh spoločnosti robním právnych úkonov za spoločnosť a na jej účet. Dovolací súd konštatuje, že účelom prokúry je ustanovenie zástupcu spoločnosti spôsobilého zaväzovať spoločnosť navonok vo všetkých veciach prevádzky podniku. V prokúre nie je zahrnuté oprávnenie scudzovať nehnuteľnosti a zaťažovať ich, ibaže je toto oprávnenie výslovne v udelení prokúry uvedené (§ 14 ods. 2 Obchodného zákonníka). Prokurista však nie je štatutárnym orgánom spoločnosti. Vzhľadom na povahu tohto špecifického druhu zastúpenia podnikateľa navonok, prokúra nezahŕňa ani žiadnu z činností, ktorú robí štatutárny orgán smerom dovnútra spoločnosti. Jeho oprávnenie na výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi z ustanovenia § 14 Obchodného zákonníka vyvodiť nemožno.“*

Legálnu definíciu pojmu prokúra upravuje § 14 ods. 1, 2 Obchodného zákonníka, podľa ktorého prokúrou splnomocňuje podnikateľ prokuristu na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku, aj keď sa na ne inak vyžaduje osobitné plnomocenstvo. Prokúru možno udeliť len fyzickej osobe, pričom v nej nie je zahrnuté oprávnenie scudzovať nehnuteľnosti a zaťažovať ich, ibaže by toto oprávnenie bolo výslovne uvedené v udelení prokúry. Prokúra predstavuje najširšiu formu zastúpenia podnikateľa, ktorá zahŕňa všetky osobitné plné moci, ktoré sú potrebné pri prevádzke podniku.²⁷

²⁷ PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 80

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR vyvolalo mnohé diskusie, v ktorých odborná verejnosť uvádzala, že už zo samotnej povahy prokúry je nepochybné, že prokurista je oprávnený konať aj v pracovnoprávných vzťahoch. Uvedené názory boli v minulosti mnohokrát publikované aj v odbornej literatúre. Podľa názoru Najvyššieho súdu SR, prokurista nie je oprávnený konať za zamestnávateľa – právnickú osobu dovnútra spoločnosti, a teda nie je oprávnený konať v pracovnoprávných vzťahoch. Podľa názoru docenta Dolobáča, ak by sme pozerali na závery Najvyššieho súdu SR cez ustanovenie § 9 Zákonníka práce a nález Ústavného súdu SR vo vzťahu k uplatneniu obchodného vedenia v pracovnoprávných vzťahoch, nebolo by o oprávnenosti záverov Najvyššieho súdu SR pochyb. Docent Dolobáč však zároveň poukazuje na aplikáciu teleologického výkladu a skutočnosť, že prokurista je oprávnený robiť v podstate akékoľvek úkony, ktoré môžu ovplyvniť chod spoločnosti, či už finančne alebo organizačne, ak by prokúra v pracovnoprávných vzťahoch bola dovolená, mohla by pozitívne ovplyvniť faktické postavenie zamestnancov.²⁸

Napriek tomu, že prokúra predstavuje inštitút, prostredníctvom ktorého podnikateľ splnomocňuje prokuristu robiť všetky právne úkony ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku, z uvedeného rozhodnutia tiež možno vyvodíť, že uzatváranie pracovných zmlúv, či skončenie pracovného pomeru so zamestnancom nie je možné považovať za úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku.

Ako sme už vyššie uviedli, v pracovnoprávných vzťahoch sa zamestnávateľ môže dať zastúpiť aj na základe plnomocenstva, tu však netreba zabúdať, že inštitút zastúpenia na základe plnej moci je možné v pracovnoprávných vzťahoch aplikovať vďaka subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka. Obchodný zákonník nie je voči Zákonníku práce vo vzťahu subsidiárnej ani delegovanej pôsobnosti, preto zastúpenie právnickej osoby (podnikateľa) prokúrou nie je možné využívať v pracovnoprávných vzťahoch. Nie je však vylúčené, aby zamestnávateľ – právnická osoba, splnomocnil na základe ustanovení Občianskeho zákonníka prokuristu aj na konanie v rámci pracovnoprávných vzťahov.

²⁸ DOLOBÁČ, M.: Konanie zamestnávateľa – právnickej osoby v pracovnoprávných vzťahoch. In: KRIŽAN, V. – OLŠOVSKÁ, A.: *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*. Bratislava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2022. 76 s.

Záver

Konanie zamestnávateľa nepochybne patrí k problematikám, ktoré sú mnohokrát predmetom odborných článkov a rozhodovacej činnosti súdov. Napriek tomu, že rozhodovacia činnosť jednotlivých súdov nie je vždy jednotná a súde vyšších inštancií prinášajú právne názory, ktoré vyvolávajú medzi odbornou verejnosťou diskusiu, zároveň tieto rozhodnutia vedú k zjednoteniu rozhodovacej činnosti a prispievajú k zvýšeniu právnej istoty. Za obzvlášť prínosné možno za posledné roky považovať najmä rozhodnutia uvedené v tretej časti tohto príspevku, ktoré by si určite zaslúžili rozsiahlejšie úvahy, avšak vzhľadom na rozsiahlosť predloženého príspevku, nebolo možné ich uviesť. Napriek tomu, že autor v závere tohto príspevku neprináša svoje návrhy *de lege ferenda* verí, že čitateľom aspoň trochu priblížil konanie zamestnávateľa a jeho problematické aspekty.

ZOZNAM LITERATÚRY

1. ADAMIČKA, M. – DIVÉKYOVÁ, K. – POBIJAK, T.: *Konanie podnikateľa*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 120 s., ISBN: 978- 80-75989-75-8.
2. BARANCOVÁ, H. *Manažéri v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2020. 118 s., ISBN: 978-80-7502-442-8.
3. BARANCOVÁ, H.: *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s. r. o.*, 1. vydanie, Bratislava : Sprint 2, 2018. 154 s., ISBN: 978-80-89710-38-6B.
4. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1424 s., ISBN: 978-80-89603-53-4.
5. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019. 1520 s., ISBN: 978-80-89603-78-7.
6. CSACH, K.: In: ŠTEVČEK, M. – DULAK, A. – BAJÁNKOVÁ, J. – FEČÍK, M. – SEDLAČKO, F. – TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I. a II. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2019. 3344 s., ISBN: 978-80- 7400-770-5.
7. DOLOBÁČ, M.: Konanie zamestnávateľa – právnickej osoby v pracovnoprávných vzťahoch. In: KRIŽAN, V. – OLŠOVSKÁ, A.: *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*. Bratislava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2022. 2023 s., ISBN: 978-80-568-0546-6.
8. GREGUŠ, J.: Pracovnoprávne vzťahy založené na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: NOVÁKOVÁ, M. a kol.: *Pracovné právo 1*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2024, 236 s. ISBN:978-80-571-0676-0.
9. JURČOVÁ, M. – PAVELEKOVÁ, B. – NEVOLNÁ, Z. – OLŠOVSKÁ, A. – SMYČKOVÁ, R. *Zastúpenie v súkromnom práve*. Bratislava : C. H. Beck, 2012. 272 s., ISBN: 978-80- 7400-420-9.
10. KRIŽAN, V.: Pracovnoprávne vzťahy (charakteristika, druhy, obsah, prechod práv a povinností). In: NOVÁKOVÁ, M. a kol.: *Pracovné právo 1*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2024, 236 s. ISBN: 978-80-571-0676-0.
11. LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné*. 1.vydanie. Bratislava : Juris Libri. 2014, 1302 s., ISBN: 978-80- 8963-508-5.
12. OLŠOVSKÁ, A.: *Skončenie pracovného pomeru*. 2. vydanie. Praha : Wolters Kluwer, 2017. 231 s., ISBN: 978-80-7552-001-2.

13. OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M.: *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2023, 163 s., ISBN: 978-80-571-0596-1.
14. PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník*. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 1792 s., ISBN: 978-80- 8232-018-6. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. 1. vydanie. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 2196 s., ISBN: 978-80-5710-105-5.
15. <https://www.epravo.sk/top/clanky/konanie-v-mene-zamestnavateľa-poverit-alebo-splnomocnit-3913.html>

HRANICE SOLIDARITY PRACUJÚCICH V KONTEXTE VEREJNÉHO ZDRAVOTNÉHO POISTENIA

MARGINS OF WORKERS' SOLIDARITY IN THE PUBLIC HEALTH INSURANCE CONTEXT

Katarína Fedorová¹

Abstrakt: Predpokladom udržania systému založeného na solidarite je jeho primeranosť, spravodlivosť a presvedčenie o zmysluplnosti jeho existencie. Ako tieto koncepty zladit' s demografickým vývojom, rastúcimi nákladmi a nárokmi pacientov, je nejasné. Zvyšovanie poistného na verejné zdravotné poistenie nie je možné realizovať bez obmedzenia. Okrem toho, primeranosť odvodového zaťaženia môžeme hodnotiť nielen z hľadiska jeho výšky, ale aj vo vzťahu k plneniu, ktoré je zo systému poskytované. Čím nižšia je dostupnosť a kvalita zdravotnej starostlivosti uhrádzanej z verejného zdravotného poistenia, tým nižšia môže byť ochota do systému prispievať. Inak povedané, strunu solidarity pracujúcich nemožno napínať donekonečna.

Kľúčové slová: verejné zdravotné poistenie, celospoločenská solidarita, odvodové zaťaženie, sociálna ochrana.

Abstract: The prerequisite for maintaining a system based on solidarity is its adequacy, justice and conviction of the meaningfulness of its existence. How to reconcile these concepts with aging population, rising costs and patient demands is unclear. Increasing premiums for public health insurance has its limits. Moreover, what matters is not only the high of the premium but also the scope of services provided by the system. The lower the availability and quality of health care covered by public health insurance, the lower the willingness to contribute to the system. In other words, the string of workers' solidarity cannot be stretched indefinitely.

Key words: public health insurance, burden of insurance premiums, social solidarity, social protection.

Úvod alebo Osobná spomienka na pani profesorku

Na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity som študovala v rokoch 2000 – 2005 a pani profesorku Barancovú som dlho vnímala len cez jej portrét v akademickom odeve, visiaci v jednej z učební. Hoci som (ako inak) používala jej učebné texty, moje cvičenia z pracovného práva neviem a na jej prednášky som nechodila; v druhom ročníku sa mi narodila dcéra a bola som "rada, že som rada", teda že stíham aspoň to najnevyhnutnejšie a povinné. Pani profesorka sa mi zrealizovala až potom, keď som sa od spolužiakov dozvedela, že má štyri deti. Úžasné, povedala som si, a nech už to znie akokoľvek pateticky, pravda je, že som pocítila nádej. Nádej, že naozaj môžem aj s dieťaťom doštudovať, uplatniť sa, dosiahnuť veľké veci – také, aké dosiahla pani pro-

¹ JUDr. Katarína Fedorová, PhD., LL.M.; Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave.

fesorka. Dnes mám o dve deti viac a s pani profesorkou zdieľam katedru. Preto viem, že vzorom mi môže byť nielen vo „veľkých veciach“, ale aj v tom, ako zostať celý život milým, slušným a dobrým človekom.

Solidarita vo verejnom zdravotnom poistení

Solidaritu možno charakterizovať ako „emocionálnu a normatívnu pripravenosť vzájomne si pomáhať“.² Dôvodom pre takúto pripravenosť je vedomie spoločného dobra a spoločenskej zodpovednosti („we thinking“³), spôsobilé vzbudiť u jednotlivcov ochotu zriecť sa časti svojich zdrojov v prospech druhých. Na rozdiel od charity, z ktorej dobrodinec neočakáva žiadne protiplnenie, je solidarita motivovaná aj sebecky – človek, ktorý do solidárneho systému prispieva, predpokladá poskytnutie recipročného plnenia v prípade, ak to bude potrebovať. Solidarita preto implikuje úzke väzby jednotlivca k určitému celku, voči ktorému má práva aj povinnosti.⁴ Základnou povinnosťou je „hrať v prospech celku“, uvedomovať si zodpovednosť za dosahovanie spoločného dobra.

V zdravotníckych systémoch budovaných na princípe solidarity je spoločným dobrom zabezpečenie zdravotnej starostlivosti pre všetkých členov spoločnosti. Úlohu „manažéra spoločného dobra“ plní štát, ktorý zodpovedá za dostupnosť, prístupnosť, prijateľnosť a kvalitu zdravotnej starostlivosti poskytovanej na jeho území.⁵ Štát nemusí prevádzkovať zdravotnícke zariadenia, ani dávať všetkým všetko zadarmo. Má vytvoriť právny a organizačný rámec poskytovania kvalitnej zdravotnej starostlivosti a nastaviť pravidlá jej financovania. Základným sociálnym účelom tejto aktivity je sprístupniť potrebnú zdravotnú starostlivosť všetkým príjmovým skupinám. Chudobnejší ľudia nesmú byť neproporcionálne zafažení nákladmi na zdravie v porovnaní s bohatšími. Dosiahnuť tento ušľachtilý cieľ nie je možné bez celospoločenskej solidarity ekonomicky aktívnych s neaktívnymi a zdravých

² LAITINEN, A., PESSI, B. Solidarity: Theory and Practice. An Introduction. In LAITINEN, A., PESSI, B. (Eds.). 2015. *Solidarity. Theory and Practice*. Maryland : Lexington Books, 2015, s. 2.

³ DAVIES, B., SAVULESCU, J. 2019. Solidarity and Responsibility in Health Care. In *Public Health Ethics*, 2019, vol. 12, iss. 2, pp. 133 – 144.

⁴ NEWDICK, Ch. 2006. Citizenship, Free Movement and Health Care: Cementing Individual Rights by Corroding Social Solidarity. In *Common Market Law Review*, 2006, vol. 43, iss. 6, pp. 1645 – 1668.

⁵ Ide o tzv. „AAAQ test“ podľa začiatkových písmen anglických slov availability, accessibility, acceptability a quality. Tieto povinnosti štátu vyplývajú z jeho záväzku uskutočňovať konkrétne kroky umožňujúce občanom realizovať ich právo na zdravie v zmysle čl. 12 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

s chorými. Túto solidaritu si štát vynúti prostredníctvom daní alebo odvodov.⁶

Verejné zdravotné poistenie (VZP) sa zásadne líši od individuálneho (komerčného) poistenia. VZP nie je dobrovoľným vzťahom, vzniká a zaniká zo zákona. Poistencom zvolená zdravotná poisťovňa ho v zásade nemôže odmietnuť. Povinná účasť poistencov sa zdravotným poisťovňami kompenzuje prerozdelačím mechanizmom. Výška poistného nezávisí od poistného rizika, ale od príjmu; reálne tak nejde o poistné, ale o proporcionálnu zdravotnú daň. Za vybrané skupiny osôb platí poistné štát. Rozsah plnenia vymedzujú zákony a nie poistná zmluva. Všetkým poistencom, ktorí rovnako potrebujú určitú zdravotnú starostlivosť, by mala byť aj rovnako poskytnutá. VZP je tak univerzálny a uniformný systém, závislý na úrovni príjmov ekonomicky aktívnych poistencov a ochote štátu platiť za „svojich“ neaktívnych. Preto nevyhnutne čelí problému, ako ufinancovať potreby poistencov z obmedzených zdrojov.

Štát však zároveň musí dbať na primeranosť nárokov kladených na ľudí, ktorí do systému prispievajú a umožňujú tým solidarne prerozdelenie zdrojov. Ako podotýka český ústavný súd, solidarita *„nemůže mít natolik vychýlenou podobu, aby ji ti, které postiňuje, pociťovali jako nepřiměřenou, neproporcionální, nebo dokonce nespravedlivou a odňali jí svůj tichý souhlas“*.⁷

Solidarita a odvodové zaťaženie

Naviazaním výšky poistného na výšku príjmov zo zárobkovej činnosti (vymeriavací základ) sa realizuje celospoločenská solidarita ekonomicky aktívnych s neaktívnymi, a teda tí, ktorí zarábajú viac, nesú aj vyššie náklady na zabezpečenie zdravotnej starostlivosti pre ľudí, ktorí zarábajú menej alebo nezarábajú vôbec. Zároveň sa tak vytvára vzťah medzi objemom zdrojov v zdravotníctve a výkonnosťou ekonomiky. Pri určovaní sadzby poistného a príjmov zahrnutých do vymeriavacieho základu by mal zákonodarca riešiť isté hranice ním vynucovanej solidarity. Povedané opäť s českým ústavným súdom, *„ve jménu solidarity může stát postižovat pouze takovou část majetku schopného, aby současně nedestruoval aktivitu jeho výkonu a nedostal se za ústavní hranici ochrany majetku“*.⁸

⁶ K tomu podrobne FEDOROVÁ, K. 2021. Solidarita a zodpovednosť v zdravotnej starostlivosti. In *Právo a manažment v zdravotníctve*, 2021, roč. 12, č. 3, s. 11 – 16.

⁷ Nález Ústavného súdu ČR z 23. 4. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08.

⁸ Tamže.

Nie je žiadnym tajomstvom, že daňovo-odvodové zaťaženie práce v Slovenskej republike je nad úrovňou priemeru krajín OECD.⁹ Navyše, s účinnosťou od 1. januára 2024¹⁰ sa sadzba poistného pre zamestnávateľa zvýšila z 10 % na 11 % z vymeriavacieho základu zamestnanca (zamestnanec naďalej odvádza na VZP 4 % z vymeriavacieho základu); na 15 % (zo 14 %) sa zvýšila sadzba poistného aj pre samostatne zárobkovo činné osoby. Potreba zvýšenia percentuálnej sadzby bola odôvodnená kritickým stavom verejných financií, „kedy príjmy nepostačujú na krytie výdavkov na zdravotnú starostlivosť“.¹¹ Odhadovaný finančný prínos opatrenia v rokoch 2024 až 2026 bol vyčíslený na 831 mil. eur (261 mil. eur v roku 2024, 278 mil. eur v roku 2025 a 292 mil. eur v roku 2026). Tieto dodatočné zdroje majú byť použité na „konsolidáciu nemocníc z dôvodu zamedzenia nového zadlžovania nemocníc“.

Bezpochyby, stav nemocničného sektora možno bez akéhokoľvek preháňania označiť za katastrofálny. K 1. februáru 2024 dlhovali verejné nemocnice svojim dodávateľom viac ako 800 miliónov eur. Najväčším veriteľom je Sociálna poisťovňa. Kumulovaný dlh nemocníc na poistnom na sociálne poistenie presiahol sumu 400 miliónov eur, pričom medziročný nárast bol takmer 200 miliónov eur.¹² Problém zadlžovania verejných nemocníc¹³ nezostal nepovšimnutý ani na európskej úrovni. V apríli 2023 podala Európska komisia na Súdnom dvore EÚ 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. Pravdou však zostáva, že dofinancovanie nemocníc na úroveň umožňujúcu splatenie (aspoň niektorých) dlhov, nijako nerieši problém, pre ktorý dlhy vznikajú; po dofinancovaní začnú nemocnice generovať nové dlhy.

Základným dôvodom zadlžovania nemocníc je tzv. „platový automat“ – legislatívne naviazanie základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov, ktorí pracujú v pracovnom pomere na ustanove-

⁹ OECD. Taxing Wages 2024. In. OECD. [online]. 2024. [cit. 2024-06-28]. Dostupné na: <<https://www.oecd.org/tax/tax-policy/taxing-wages-brochure.pdf>>.

¹⁰ § 37 ezg zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹¹ Dôvodová správa k zákonu č. 530/2023 Z. z., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti so zlepšením stavu verejných financií.

¹² Sociálna poisťovňa. Zoznam dlžníkov. [online]. 2024. [cit. 2024-06-23]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/nastroje-služby/zoznam-dlznikov?name=&city=&glossary=&ico=&order=price&sort=desc>

¹³ Verejnými nemocnicami sú v tomto kontexte myslené príspevkové organizácie v pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva SR (vrátane univerzitných a fakultných nemocníc), nemocnice v pôsobnosti Ministerstva vnútra SR a Ministerstva obrany SR a nemocnice, ktoré boli delimitované na obce a VÚC a transformované na neziskové organizácie. Okrem nich existujú v SR aj zdravotnícke zariadenia transformované na akciové spoločnosti.

ný týždenný pracovný čas v ústavnom zdravotníckom zariadení alebo v ambulancii záchranej zdravotnej služby, na priemernú mesačnú mzdu v národnom hospodárstve spred dvoch rokov.¹⁴ „Minimálna mzda“ lekára zamestnaného na plný úväzok v ústavnom zdravotníckom zariadení alebo v ambulancii záchranej 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. Ako výstižne 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.“*¹⁵

Z rozpočtu zdravotníctva sa však nemôžu financovať iba nemocnice. Asociácia súkromných lekárov SR 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.“*¹⁶ 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 SR ustanovilo, že v roku 2024 sa celková platba zdravotných poisťovní vyhradená pre ambulancie¹⁷ 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“*),¹⁸ nezriedka vybraných v rozpo-

¹⁴ § 80a až § 80b zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁵ 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.

¹⁶ *Trend. Asociácia súkromných lekárov kritizuje, že vláda rokuje len s časťou zdravotníkov.* [online]. 12. 08. 2022. [cit. 2024-06-23]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/spravy/asociacia-sukromnych-lekarov-kritizuje-vlada-rokuje-len-castou-zdravotnikov>

¹⁷ Vo vyhláske Ministerstva zdravotníctva SR 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.

¹⁸ RTVS. *Ambulantní lekári zvažujú zavádzanie poplatkov: Sektor vraj potrebuje viac peňazí.* [online]. 22.03.2024. [cit. 2024-06-22]. Dostupné na: <https://spravy.rtv.sk/2024/03/lekari-zvazuju-zavazanie-poplatkov-sektor-potrebuje-viac-penazi/>

re s právnymi predpismi.¹⁹ Pochopiteľne, tieto platby platia aj pracujúci, ktorí VZP financujú. Preto je namieste klásť si otázku, aké plnenia a v akej kvalite im VZP poskytuje „výmenou“ za vyššie poistné.

Solidarita a kvalita zdravotnej starostlivosti

Z obsahovej stránky sú hranice solidarity vymedzené rozsahom zdravotnej starostlivosti financovanej zo solidárneho systému. Platí pritom jednoduchá logika – kým dopyt po zdravotnej starostlivosti je prakticky nekonečný, ponuka je limitovaná dostupnými zdrojmi. Preto je nutné dopyt „stlačiť“ na úroveň ponuky rôznymi racionalizačnými nástrojmi, napríklad obmedzením počtu lôžok či čakacími listinami. V záujme finančnej udržateľnosti tiež možno systém odľahčiť prenesením časti nákladov na jednotlivcov.²⁰

Ústavné sudy SR aj ČR opakovane konštatovali,²¹ že „bezplatnosť“ zdravotnej starostlivosti neznamená, že všetko má byť pre poistenca zadarmo. Naopak, nekritické trvanie na absolútnej bezplatnosti by mohlo viesť k zníženiu kvality a dostupnosti zdravotnej starostlivosti hradenej z VZP. Preto je možné v zákone vymedziť, že služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti aj určitá časť samotnej zdravotnej starostlivosti, budú poskytované za priamu úhradu.

V Slovenskej republike sme si žiaľ už zvykli, že debatu o sociálne prijateľnej miere spoluúčasti je možné viesť len obmedzene, a ak sa spoluúčast aj niekde zavedie, nezriedka sa prikróči k jej obmedzeniu. Príkladom je úhrada za službu stravovania a pobytu na lôžku pri poskytovaní ústavnej starostlivosti a úhrada za službu spracúvania údajov zistených pri poskytovaní ambulantnej starostlivosti, teda tzv. „Zajacove 50- a 20-korunáčky“, ktoré sa platili za deň hospitalizácie a pri každej návšteve lekára. Od 1. novembra 2017 je výška týchto úhrad podľa zákona nulová,²² čo však neznamená, že je nulová aj

¹⁹ K tomu napr. FEDOROVÁ, K. *Príručka poplatkov v zdravotníctve, za aké (ne)medicínske úkony pacient nemá a za aké platiť naopak môže*. [online]. 03. 03. 2023. [cit. 2024-06-22]. Dostupné na: <https://www.ozdravme.sk/Dokument/100041/dzungla-poplatkov-v-zdravnictve.aspx>

²⁰ K možnému vyčleneniu „spotreby“, t. j. lacných intervencií z verejného zdravotného poistenia pozri VLACHYNSKÝ, M. 2020. *Zázračné lieky. Ako ich zaplatiť a neskrachovať*. Bratislava : INESS, 2020. Dostupné na: https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/IPN/zazracne_lieky_iness_2020.pdf

²¹ V SR najmä nálezy sp. zn. PL. ÚS 38/03, PL. ÚS 16/05, v ČR nálezy sp. zn. Pl. ÚS 14/02, Pl. ÚS 1/08, Pl. ÚS 36/11.

²² § 38a ods. 1 písm. a) a § 38a ods. 3 zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

v skutočnosti. Z reprezentatívneho prieskumu medzi pacientami realizovaného v roku 2023 vyplynulo, že „každý piaty pacient platil v ambulancii všeobecného lekára nejaký poplatok a spolu to bolo nad platiacimi pacientami v priemere 10 € za návštevu. U špecialistov (okrem zubárov) platili nejaký poplatok až 4 z 10-tich pacientov a spolu to bolo nad platiacimi pacientami v priemere 17 € za návštevu“.²³ Uvedené však zahŕňa iba platby uhradené priamo poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti. K priamym nákladom pacienta možno pripočítať aj úhrady za objednanie prostredníctvom rôznych webových portálov. Vo vzťahu k objednávaníu je zrejmy priepastný rozpor medzi legislatívou a praxou – objednanie poistenca na vyšetrenie, vrátane objednania na konkrétny čas, je súčasťou zdravotného výkonu, preto poskytovateľ nesmie od poistenca žiadať úhradu za objednanie, ak je zdravotný výkon hrađený na základe VZP.²⁴ Sofistikovanejší poskytovatelia riešia problém oddelením „služieb recepcie“ od vlastnej zdravotnej starostlivosti aj rôznymi „V.I.P. kartami“ kreatívne kombinujúcimi starostlivosť krytú poistením so zvýšeným komfortom.

Nedá sa však tvrdiť, že by priame platby poistencov na hrane či za hranou zákona zdravotníctvo „zachránili“. V roku 2023 bolo nevyhnutné systém dofinancovať 316 miliónmi eur na zabezpečenie zdravotnej starostlivosti. Vyhliadky do budúcnosti sú ešte neveselšie, a to nielen v súvislosti s vyššie diskutovaným stavom nemocníc. Jedným z navrhovaných riešení na odvrátenie hroziaceho kolapsu, je aj vytvorenie podmienok na tzv. „pripoistenie“ nadštandardu, t. j. rozšírenie individuálneho zdravotného poistenia, ktoré by krylo plnenia nad rámec štandardu hrađeného zo VZP.²⁵

Samozrejme, poistenie nadštandardu reálne môže viesť k vytvoreniu dvojvrstvového systému s rizikom, že sa „verejné služby pre chudobných stanú chudobnými službami“.²⁶ Bolo by však pokrytectvom predstierať, že zákazom pripoistenia nastolíme rovnosť. Bohatým jedincom nič nebráni kúpiť si nekategorizované lieky či podstúpiť zdravotný výkon nekrytý solidárnym systémom. Rovnako nám nič nebráni uzatvoriť komerčné poistenie pre prípad kritických chorôb a z vyplatených peňazí si zaplatiť liečbu. Dôsledkom sys-

²³ TULEJOVÁ, H., ŠEBOVÁ, D. 2023. *Kolko platia pacienti v bezplatnom zdravotníctve a aké riešenia dofinancovania preferujú? Výsledky z reprezentatívneho prieskumu pacientov z augusta 2023.* [online]. 2023. [cit. 2024-06-22]. Dostupné na: <https://www.advanceinstitute.cz/images/publikace/Kolko%20platia%20pacienti%20a%20ake%20riesenia%20dofinancovania%20preferuju.pdf>

²⁴ § 3 ods. 4 písm. a) v spojení s § 44 ods. 1 zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

²⁵ Podrobne FEDOROVÁ, K. 2023. *Priestor pre zdravotné pripoistenie na Slovensku.* Bratislava : INESS, 2023.

²⁶ DAVIES, B., SAVULESCU, J. 2019. Solidarity and Responsibility in Health Care. In *Public Health Ethics*, 2019, vol. 12, iss. 2, pp. 133 – 144.

témovej nedostupnosti pripoistenia je nižšia dostupnosť nadštandardu pre širšie skupiny obyvateľov, nie jej reálna nedostupnosť. Na strane druhej si možno klásť otázku, nakoľko je spravodlivé, aby ekonomicky aktívne osoby „dofinancovali“ zdravotníctvo ešte aj v rámci pripoistenia. Nemenej zásadnou je otázka, či získavanie dodatočných zdrojov nemá nastúpiť až potom, čo systém prestane plytvať – napríklad aj na realizáciu zbytočných sociálnych opatrení, zafažujúcich zdravotnícky rozpočet desiatkami miliónov eur.

Solidarita a sociálna ochrana

Vo VZP je každý poistenec platiteľom poistného, ak za neho túto povinnosť neplní štát. Prevzatie povinnosti platiť poistné štátom za (nielen) ekonomicky neaktívne osoby, je jedným zo špecifik odlišujúcim poistné od daní. Poistencami štátu sú osoby, ktoré sú verejne zdravotne poistené, no z rôznych dôvodov nevykonávajú zárobkovú činnosť a neplatia za seba poistné. V logike solidarity a spravodlivosti by dôvody ich ekonomickej neaktivity mali byť spoločensky akceptované a akceptovateľné. Otázkou zostáva, či to tak skutočne je.

Prvou skupinou osôb, ktorá môže vzbudzovať pochybnosti o oprávnenosti zaradenia medzi poistencov štátu, sú študenti denného VŠ štúdia vo veku 26 až 30 rokov. V rámci sociálneho zabezpečenia je vekovou hranicou „nezaopatrenosti“ 25 rokov (prídavok na dieťa) a 26 rokov (sociálne poistenie). S hranicou 30 rokov pracuje iba zákon o zdravotnom poistení, pričom štátnymi poistencami bolo k 31. decembru 2022 až 13 749 „detí“ vo veku 26+. Za zváženie tiež stojí, či majú byť poistencami štátu rodičia detí vo veku od troch do šiestich rokov a ľudia, ktorí sa rozhodli starať o svojich blízkych a nepoberajú peňažný príspevok na opatrovanie ani iné dávky sociálneho zabezpečenia (a teda nie sú poistencami štátu z tohto dôvodu). Ide pritom o zdravé deti a nie bezvládných blízkych; ak by deti boli choré a blízki bezvládni, príbuzní by mohli byť poistencami štátu ako poberatelia rodičovského, resp. opatrovateľského príspevku.

Osobitnú pozornosť si zaslúžia aj osobní asistenti osôb s ťažkým zdravotným postihnutím (ďalej ako „ĽZP“). Osobná asistencia sa vykonáva na základe zmluvy o výkone osobnej asistencie, ktorú osobný asistent uzatvára s užívateľom osobnej asistencie – osobou s ĽZP, ktorej úrad práce priznal príspevok na osobnú asistenciu. Zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ĽZP kladie na osobného asistenta iba tri požiadavky – musí mať aspoň 18 rokov, spôsobilosť na právne úkony a nesmie byť odkázaný na pomoc inej osoby pri činnostiach, kto-

ré má vykonávať ako asistent. Príjem z osobnej asistencie (financovaný z príspevku vyplácaného osobe s ŤZP) podlieha dani z príjmov fyzických osôb.²⁷ Osobný asistent je poistencom štátu na účely VZP za predpokladu, že nie je súčasne zamestnancom alebo SZČO. Príjmy z osobnej asistencie sú vyňaté z okruhu príjmov, z ktorých sa platí poistné na VZP.²⁸ Ak má osobný asistent na základe uzatvorenej zmluvy vykonávať osobnú asistenciu v rozsahu aspoň 140 hodín mesačne, je poistencom štátu aj na účely povinného dôchodkového poistenia.²⁹ Osobný asistent nie je povinne nemocensky poistený, povinne poistený v nezamestnanosti a nevzťahuje sa naňho garančné a úrazové poistenie. Postavenie osobných asistentov je vo VZP nastavené omnoho veľkorysejšie ako v sociálnom poistení. Osobnému asistentovi stačí zmluva na jednu hodinu asistencie mesačne na to, aby bol poistencom štátu.

Taktiež je možné zväziť vypustenie osôb, ktoré sú v hmotnej núdzi; poistencami štátu by mohli byť naďalej v iných kategóriách, napr. ako uchádzači o zamestnanie, ktorí si musia plniť povinnosti vo vzťahu k hľadaniu zamestnania. Osoby, ktoré sa o zamestnanie neuchádzajú pre svoj vek alebo zdravotný stav, by boli poistené na základe dovŕšenia dôchodkového veku alebo uznania za invalidné. Aj ďalšie kategórie poistencov štátu možno skúmať pod prizmou otázky, čím konkrétne “ospravedľujeme” ich ekonomickú neaktivitú, a teda či je spravodlivé jej “spolufinancovanie” pracujúcimi.

Zďaleka však nejde len o rozsiahly “zoznam” poistencov štátu. Systém VZP je presýtený naoko sociálnymi opatreniami, ktoré však v skutočnosti žiaden sociálny problém neriešia. Znížená sadzba poistného pre ľudí s ŤZP či široko koncipované oslobodenie od doplatkov sú nákladné a nedomyšlené do dôsledkov. Ak pridáme roky ignorované duplicitné úhrady z VZP a zo sociálneho zabezpečenia, dostaneme systém, ktorý dáva, hoci by nemusel, a “chráni”, aj keď nevie prečo. Výsledkom je plytvanie, ktoré si nemôžeme dovoliť.³⁰

²⁷ Ide o zdaniteľný príjem podľa § 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. Daňovník, ktorý má príjem z osobnej asistencie, si môže uplatniť výdavky, a to buď ako skutočne preukázateľné výdavky, alebo percentom z príjmov (paušálne výdavky).

²⁸ § 10b ods. 1 písm. b) zákona č. 580/2004 Z. z. Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ je osobný asistent súčasne zamestnancom, SZČO alebo má príjmy z inej zárobkovej činnosti, platí poistné na verejné zdravotné poistenie iba z týchto príjmov, nie však z príjmu z osobnej asistencie.

²⁹ § 15 ods. 1 písm. e) v spojení s § 128 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

³⁰ Pre podrobnú analýzu pozri FEDOROVÁ, K. 2024. *Kto nás ochráni pred ochranou štátu? Sociálne opatrenia vo verejnom zdravotnom poistení*. Bratislava : Ozdravme, 2024.

Záver

Je naozaj otázne, do akej miery je možné solidaritu udržať ako princíp rozdeľovania zdrojov a prístupu k zdravotnej starostlivosti a sociálnemu zabezpečeniu.³¹ Hoci by sme z týchto či iných dôvodov odmietali trhové poňatie zdravotníctva, stále budeme čeliť neľahkej úlohe – zladiť stret právami “vybaveného” pacienta so solidárnym systémom. Poskytovanie zdravotnej starostlivosti je založené na predstave autonómneho jednotlivca, ktorý sa na základe všetkých dostupných informácií rozhodol liečiť určitým spôsobom. Podriaďiť toto svojbytné individuum záujmom celku, znamená oznámiť mu, že sa zvoleným spôsobom liečiť nemôže, lebo celok na to nemá prostriedky. Daná osoba si potom môže klásť otázku, z akého dôvodu má “spolufinancovať” solidárny systém. Bolo by nanajvýš vhodné zamyslieť sa nad konkrétnymi odpoveďami a ponúkať (nielen) ľuďom, ktorí do systému prispievajú, aj konkrétne vymožiteľné plnenia. Spoliehať sa na zvyk či trepezlivosť pracujúcich by sa nám do budúcnosti nemuselo vyplatiť.

ZOZNAM LITERATÚRY

1. FEDOROVÁ, K. 2024. *Kto nás ochráni pred ochranou štátu? Sociálne opatrenia vo verejnom zdravotnom poistení*. Bratislava : Ozdravme, 2024.
2. FEDOROVÁ, K. 2023. *Priestor pre zdravotné pripoistenie na Slovensku*. Bratislava : INESS, 2023.
3. FEDOROVÁ, K. 2021. Solidarita a zodpovednosť v zdravotnej starostlivosti. In *Právo a manažment v zdravotníctve*, 2021, roč. 12, č. 3, s. 11 – 16.
4. DAVIES, B., SAVULESCU, J. 2019. Solidarity and Responsibility in Health Care. In *Public Health Ethics*, 2019, vol. 12, iss. 2, pp. 133 – 144.
5. LAITINEN, A., PESSI, B. (Eds.). 2015. *Solidarity. Theory and Practice*. Maryland : Lexington Books, 2015.
6. NEWDICK, Ch. 2006. Citizenship, Free Movement and Health Care: Cementing Individual Rights by Corroding Social Solidarity. In *Common Market Law Review*, 2006, vol. 43, iss. 6, pp. 1645 – 1668.
7. TER MUELEN, R. 2017. *Solidarity and Justice in Health and Social Care* Cambridge : Cambridge University Press, 2017.

³¹ TER MUELEN, R. 2017. *Solidarity and Justice in Health and Social Care* Cambridge : Cambridge University Press, 2017.

VÝKON PRÁCE ŠPORTOVÉHO ODBORNÍKA V ŠPORTE

PERFORMANCE OF THE DEPENDENT WORK OF A SPORTS EXPERT IN SPORTS

Jozef Greguš¹

Abstrakt: Autor sa v predkladanom článku zaoberá problematikou výkonu závislej práce športových odborníkov v športe. Článok sa zaoberá vzájomným vzťahom pojmov športová činnosť a závislá práca, pričom autor následne poukazuje na legislatívne možnosti výkonu športovej činnosti športových odborníkov v oblasti športu. Následne autor analyzuje zmluvu o výkone činnosti športového odborníka a v záverečnej časti sa článok zaoberá budúcnosťou športových odborníkov na Slovensku v kontexte možných legislatívnych zmien a masívneho rozvoja e-športu.

Kľúčové slová: Závislá práca v športe, športový odborník, zmluva o výkone činnosti športového odborníka, e-šport.

Abstract: In the presented article, the author deals with the issue of dependent work of sports experts in sports. The article deals with the interrelationship between the concepts of sports activity and dependent work, while the author subsequently points out the legislative possibilities for the performance of sports activities by sports professionals in sports. Subsequently, the author analyzes the contract on the performance of the activity of a sports expert, and in the final part, the article deals with the future of sports experts in Slovakia in the context of possible legislative changes and the massive development of e-sports.

Key words: depend work in sport, sports experts, e-sport.

Úvod

Na úvod tohto článku si autor dovoľuje vysloviť veľké poďakovanie prof. JUDr. Helene Barancovej, CSc. za neoceniteľný prínos jej vedeckej, pedagogickej a publikačnej činnosti v oblasti pracovného práva. Autor tohto článku veľmi rád spomína na obdobie jeho doktorandského štúdia, keď ako doktorand pôsobil práve na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. Počas tohto štúdia sa okrem interakcie so svojím školiteľom a ostatnými členmi katedry dostával do pravidelného kontaktu s prof. JUDr. Helenou Barancovou, CSc. v rámci výučbového procesu alebo na rôznych vedeckých konferenciách. V rámci tohto obdobia autor článku nadobudol mnohé teoretické a praktické vedomosti z oblasti pracovného práva okrem iného aj od prof. JUDr. Heleny Barancovej, CSc., za čo jej – touto cestou – veľmi pekne ďakuje. Tieto teoretické a praktické vedomosti z oblasti pracovného práva využíva dodnes. Pri výkone svojej práce využíva mnoho vedeckých

¹ JUDr. Jozef Greguš, PhD., LL.M.

a odborných publikácií z pracovného práva, ktoré možno z hľadiska ich kvality a obsahu hodnotiť pre aplikačnú prax ako nadčasové a vždy aplikovateľné. Autor tohto článku sa počas svojho štúdia špecializoval na analýzu pracovnoprávných vzťahov osobitných kategórií zamestnancov, ako napríklad na zamestnancov pracujúcich vo verejnej doprave alebo profesionálnych športovcov. Medzi takýchto zamestnancov určite patrili aj športoví odborníci, vykonávajúci prácu v oblasti športu. V nasledujúcej časti tohto článku sa autor bude zaoberať práve problematikou výkonu práce športových odborníkov v oblasti športu, kde bude analyzovať výkon športovej odbornej činnosti športových odborníkov optikou závislej práce.

1. Výkon práce športových odborníkov v športe

Športoví odborníci patria k neoddeliteľnej súčasťi športu. Sú súčasťou každého športového podujatia, na ktorom vykonávajú v rámci svojich pracovných pozícií rôzne športové funkcie. Ich výkon práce je zväčša realizovaný v zmysle konkrétnych pravidiel športu alebo vnútorných smerníc upravujúcich ich výkon činnosti na športových podujatiach. Aj keď ich výkon športovej odbornej činnosti nie je primárnym dôvodom, pre ktorí sa fanúšikovia rozhodnú navštíviť konkrétne športové podujatie, sú veľmi dôležitou súčasťou každého športu. Z uvedeného dôvodu si aj ich výkon športovej odbornej činnosti zaslúži bližšie vedecké skúmanie z hľadiska teoreticko-právnych aspektov, napríklad aj z pohľadu pracovného práva.

1.1 Definícia športového odborníka

Zákon č. 440/2015 Z. z. zákon o športe v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o športe“) vymedzuje, kto sa považuje za športového odborníka v oblasti športu. V zmysle § 6 ods. 1 zákona o športe sa za športového odborníka považuje:

- a) tréner a inštruktor športu,
- b) fyzická osoba vykonávajúca odbornú činnosť v športe na základe odbornej spôsobilosti získanej podľa osobitného predpisu,
- c) fyzická osoba vykonávajúca odbornú činnosť v športe na základe odbornej spôsobilosti určenej predpismi športového zväzu,
- d) fyzická osoba vykonávajúca činnosť v športe, na ktorú sa v súlade s pravidlami súťaže a predpismi športového zväzu nevyžaduje odborná spôsobilosť,
- e) kontrolór športovej organizácie,

- f) funkcionár športovej organizácie,
- g) dopingový komisár.

V aplikačnej praxi ide najmä o rozhodcov konkrétneho športu, inštruktorov rozhodcov, videorozhodcov a ich asistentov, delegátov zväzu, pomocné technické funkcie v oblasti konkrétneho športu ako napríklad v ľadovom hokeji hlásateľ, časomerač alebo trestomerač. Môže ísť aj o trénerov, asistentov a ostatných funkcionárov športového klubu², ktorí participujú počas športových stretnutí na striedačkách športových klubov v kolektívnych športoch. Na výkon činnosti športového odborníka sa vyžaduje bezúhonnosť. Stratu bezúhonnosti je športový odborník povinný bezodkladne oznámiť športovej organizácii, pre ktorú vykonáva činnosť športového odborníka. Oprávnenie vykonávať činnosť športového odborníka podľa § 6 ods. 1 písm. a) až e) zákona o športe vzniká dňom zápisu športového odborníka do registra fyzických osôb v športe.

1.2 Právne postavenie športových odborníkov

V akom právnom postavení môže športový odborník vykonávať svoju športovú odbornú činnosť, je uvedené v § 6 ods. 3 zákona o športe. Podľa § 6 ods. 3 zákona o športe môže športový odborník podľa § 6 ods. 1 písm. a) až d) vykonávať športovú odbornú činnosť ako:

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

Na tomto mieste upozorňujeme na pomerne rozšírený nesprávny výklad ustanovenia § 6 ods. 3 zákona o športe, ktorý spočíva v tom, že športový odborník si môže vybrať, v akom právnom postavení bude vykonávať svoju športovú odbornú činnosť. Tento právny výklad je však podľa nášho názoru nesprávny. Športový klub alebo národný športový zväz, pre ktorý bude športový odborník vykonávať svoju športovú odbornú činnosť, je povinný pred uzatvorením konkrétneho zmluvného vzťahu skúmať, či konkrétna športová činnosť konkrétneho športového odborníka bude alebo nebude spĺňať znaky

² KOHOUT, D.: Právni postavení sportovních trenérů v České republice, str. 22. In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1, Praha: Právnická fakulta, Univerzita Karlova, 2019, str. 19 – 32.

závislej práce podľa § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), podnikania podľa § 2 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“) alebo dobrovoľníckej činnosti podľa § 3 ods. 1 písm. d) v spojení s § 3 ods. 2 písm. b) a c) zákona č. 406/2011. Z. z. zákon o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dobrovoľníctve“).

Pokiaľ konkrétna športová činnosť športového odborníka bude napĺňať definičné znaky závislej práce uvedené v § 1 ods. 2 Zákonníka práce, športový odborník môže vykonávať svoju športovú odbornú činnosť na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu. Na tomto mieste poukazujeme na nesprávnu pracovnoprávnu terminológiu uvedenú v § 6 ods. 3 písm. c) zákona o športe, pretože zákon o športe má na mysli výkon práce na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce. Právny vzťah založený jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce sa podľa § 1 ods. 3 Zákonník práce považuje za iný pracovnoprávny vzťah a nie za obdobný pracovnoprávny vzťah. Z uvedeného dôvodu v § 6 ods. 3 písm. c) zákona o športe ide o nesprávnu pracovnoprávnu terminológiu právneho vzťahu založeného jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce. Pokiaľ konkrétna športová činnosť športového odborníka nespĺňa definičné znaky závislej práce, národný športový zväz alebo športový klub je povinný skúmať, či konkrétna športová činnosť športového odborníka spĺňa alebo nespĺňa definičné znaky podnikania v zmysle § 2 ods. 1 Obchodného zákonníka. Pokiaľ konkrétna športová činnosť športového odborníka nespĺňa definičné znaky závislej práce ani podnikania, národný športový zväz alebo športový klub môžu so športovým odborníkom uzatvoriť zmluvu o dobrovoľníctve podľa § 6 ods. 1 zákona o dobrovoľníctve. Je tomu tak preto, pretože za výkon dobrovoľníckej činnosti sa nepovažuje v zmysle § 3 ods. 2 písm. b) a c) zákona o dobrovoľníctve činnosť, vykonávaná v rámci podnikania alebo inej zárobkovej činnosti, resp. činnosť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo činnosť vykonávaná v rámci študijných povinností. Pokiaľ konkrétna športová odborná činnosť spĺňa znaky závislej práce alebo podnikania, nemôže ju športový odborník vykonávať v právnom postavení dobrovoľníka.

Poslednou možnosťou výkonu športovej odbornej činnosti je výkon bez zmluvy. Opätovne upozorňujeme, že za vhodnejšiu legislatívnu úpravu by bolo možné považovať formuláciu „bez písomnej zmluvy“, pretože pokiaľ športový odborník vo vzťahu k nejakému subjektu bude vykonávať športovú od-

bornú činnosť, v zásade vždy medzi nimi vznikne právny vzťah založený či i len ústnou zmluvou konkludentným spôsobom.

1.3 Športová odborná činnosť ako závislá práca

Na úvod tejto podkapitoly nášho článku považujeme za potrebné uviesť vzájomný vzťah pojmov športová činnosť, ľudská práca a závislá práca. Predmetom právnej úpravy pracovného práva nie je akákoľvek práca. Základným atribútom na to, aby mohla byť práca predmetom právnej regulácie pracovného práva je to, že ide o ľudskú prácu. Súčasne táto ľudská práca musí spĺňať určité kvalitatívne požiadavky na to, aby sa mohla považovať za závislú prácu. Tieto kvalitatívne požiadavky sú bližšie definované v § 1 ods. 2 Zákonníka práce.³ Pokiaľ konkrétna ľudská práca tieto definíčné znaky závislej práce nespĺňa, nemôže byť predmetom regulácie pracovného práva, ale môže byť napríklad predmetom regulácie Obchodného zákonníka, Občianskeho zákonníka alebo zákona o dobrovoľníctve.

Pokiaľ konkrétna športová činnosť športového odborníka spĺňa definíčné znaky závislej práce uvedené v § 1 ods. 2 Zákonníka práce, športová odborná činnosť športového odborníka bude súčasne závislou prácou. Pokiaľ konkrétna športová činnosť športového odborníka nespĺňa definíčné znaky závislej práce uvedené v § 1 ods. 2 Zákonníka práce, športová odborná činnosť športového odborníka môže byť vykonávaná v obchodnoprávnom alebo v občianskoprávnom vzťahu. Z uvedeného vyplýva, že nie každá športová odborná činnosť športového odborníka môže byť súčasne závislou prácou v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Dôležitým kritériom je, či konkrétna športová činnosť športového odborníka spĺňa definíčné znaky závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce. V ďalšej časti nášho článku sa zameriame na výkon športovej odbornej činnosti športových odborníkov vymedzených v § 6 ods. 1 písm. a) až d) zákona o športe, pričom ich výkon športovej odbornej činnosti budeme analyzovať z hľadiska definíčných znakov závislej práce. Najčastejšie ide o rozhodcov konkrétného športu, inštruktorov rozhodcov, delegátov zväzu alebo rôzne pomocné technické funkcie v rámci konkrétného športu. V rámci právneho postavenia zamestnávateľa najčastejšie vystupuje národný športový zväz alebo športový klub.

³ HAMULÁK, J.: Závislá práca, nelegálna práca, a nelegálne zamestnávanie, str. 23. In: NOVÁKOVÁ a kol.: Pracovné právo 1, 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2024, 236 s., ISBN: 978-80571-0676-0.

Definícia závislej práce je priamo uvedená v § 1 ods. 2 Zákonníka práce: „závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“ Z uvedenej definície závislej práce vyplýva, že ide o prácu, ktorá je vykonávaná:

- vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
- podľa pokynov zamestnávateľa,
- osobne zamestnancom,
- v mene zamestnávateľa,
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.⁴

Definícia závislej práce predstavuje kogentnú normu verejnoprávneho charakteru.⁵ Od tejto normy sa nie je možné zmluvne odchýliť. Akékoľvek zmluvné ustanovenie deklaráujúce, že činnosť, ktorá je predmetom zmluvy, nenapĺňa znaky závislej práce, a preto sa zmluvné strany rozhodli uzatvoriť občianskoprávny alebo obchodnoprávny vzťah, je absolútne neplatným zmluvným ustanovením v situáciách, keď predmetná činnosť *ex lege* spĺňa definíčné znaky závislej práce. Napokon, treba uviesť, že aj odplatnosť možno považovať za ekonomický indikátor pojmu zamestnanec, ako aj pojmu pracovný pomer, aj keď ju súčasná právna úprava Zákonníka práce nepovažuje za obsahovú súčasť pojmu závislá práca a rovnako ani pojmu zamestnanec podľa § 11 Zákonníka práce.⁶

Osobný výkon práce je jedným z charakteristických znakov závislej práce. V zmysle § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je výkon závislej práce naviazaný výlučne na osobu zamestnanca a zamestnanec sa pri výkone závislej práce nemôže dať zastúpiť. Športová činnosť je rovnako tak naviazaná na konkrétne kvalitatívne vlastnosti konkrétneho športového odborníka. Športový odborník – podobne ako profesionálny športovec – disponuje konkrétnymi športovými vlastnosťami, ktoré sú rozhodujúce pre jeho angažovanie zo strany národného športového zväzu, aby bol na stretnutie delegovaný napríklad ako rozhodca. Z uvedeného dôvodu nie je možné, aby sa športový odborník dal pri výkone športovej činnosti zastúpiť. Skutočnosť, že napríklad rozhodca ľadového hokeja bude v dôsledku zranenia alebo z iného vážneho dôvodu nahradený iným náhradným rozhodcom ľadového hokeja, ktorý bol delegovaný a prítomný na hokejovom stretnutí ako náhradný rozhodca, samo o sebe nepredstavuje dôvod, že by nešlo o osobný výkon športovej odbornej činnosti

⁴ OLŠOVSKÁ, A.: Pracovný pomer. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer ČR, 2017, str. 34.

⁵ ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi, 2008, 16, str. 339.

⁶ BARANCOVÁ, H.: Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve. Praha: Leges, 2018, str. 33.

obidvoch rozhodcov ľadového hokeja. Športoví odborníci sú držiteľmi rôznych oprávnení a licencií, ktoré sú vyslovene viazané na osobu športového odborníka v športe. Oprávnenia a licencie získané športovým odborníkom nie je možné platne postúpiť na iného športového odborníka. Z uvedeného dôvodu je potrebné, aby športoví odborníci vykonávali svoju činnosť priamo osobne.

Druhým definičným znakom závislej práce je to, že **práca je vykonávaná pre zamestnávateľa a v jeho mene**. Výkon športovej odbornej činnosti športový odborník vykoná v mene národného športového zväzu, ktorý ho na športové podujatia delegoval. Pomerne nedávno mali rozhodcovia ľadového hokeja na dresoch svoje menovky, podobne ako hráči ľadového hokeja. Z dôvodu ochrany osobnosti pred šírením nenávistných prejavov na adresu rozhodcov ľadového hokeja na hokejových zápasoch sa ustúpilo z toho, že na dresoch rozhodcov ľadového hokeja boli ich menovky. Ich menovky postupne nahradili čísla. V tejto súvislosti je potrebné podotknúť, že aj keď v tom čase aj v súčasnosti je možné konkrétneho rozhodcu ľadového hokeja stotožniť s jeho menom a priezviskom, stále vykonávali a vykonávajú svoju športovú odbornú činnosť v prospech národného športového zväzu, ktorý ich na konkrétne hokejové stretnutie nominoval. Športoví odborníci na športových zápasoch nevystupujú vo vlastnom mene, avšak v mene národného športového zväzu ako ich zamestnávateľa.

V poradí ďalším definičným znakom závislej práce je, že je to **práca vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom**. Športoví odborníci sú na športové stretnutia nominovaní národným športovým zväzom alebo organizátorom športového podujatia v čase, ktorý bol stanovený ako úradný začiatok športového podujatia. Športoví odborníci sú zväčša povinní sa dostaviť na športové podujatie v čase určenom internými predpismi národného športového zväzu pred úradným začiatkom športového stretnutia a môžu odísť po jeho skončení, resp. ak si to povaha práce vyžaduje, musia zotrvať na športovom podujatí v čase určenom internými predpismi národného športového zväzu po úradným konci športového stretnutia. Typickým príkladom sú funkcie rozhodcu, inštruktora alebo delegáta zväzu v hokeji alebo vo futbale, ktorí majú vo vnútorných predpisoch SZLH a SFZ určené, kedy sa musia dostaviť pred úradným začiatkom hokejového stretnutia na hokejový štadión. Športoví odborníci vykonávajúci svoju činnosť v rámci športovej sezóny a konkrétneho športu si nemôžu vybrať pracovný čas, v rámci ktorého chcú a budú vykonávať svoju športovú odbornú činnosť pre národný športový zväz. Ani zväčša pri organizovaných amatérskych súťažiach a turnajoch si športoví odborníci pracovný čas nemôžu určiť. Zväčša je v takýchto prípadoch hrací čas určený súpermi alebo organizátorom športového turnaja.

Štvrtým definičným znakom závislej práce je to, že ide o **prácu vykonávanú podľa pokynov zamestnávateľa**. Vo všeobecnosti možno pre väčšinu športov ustáliť, že športoví odborníci vykonávajú svoje funkcie podľa interných pravidiel konkrétneho športu, resp. v súlade so smernicami, poriadkami alebo stanovami príslušného národného športového zväzu. V týchto interných športových normách sú vo svojej podstate stanovené pokyny zamestnávateľa, v súlade s ktorými športoví odborníci vykonávajú svoju odbornú športovú činnosť. Napríklad futbalový rozhodca vykonáva svoju činnosť na futbalovom stretnutí v súlade s futbalovými pravidlami a internými smernicami SFZ, resp. FIFA alebo UEFA. Pokyn zamestnávateľa v tomto prípade predstavuje povinnosť futbalového rozhodcu riadiť sa futbalovými pravidlami, resp. ďalšími internými športovými normami národného alebo nadnárodného športového zväzu, pričom konkrétna voľnosť futbalového rozhodcu pri posudzovaní konkrétnych športových situácií počas futbalového zápasu nemá za následok právny záver o tom, že futbalový rozhodca nerozhoduje podľa pokynov zamestnávateľa. Tento pokyn zamestnávateľa je súčasťou zákonnej a zmluvnej povinnosti rozhodcu v podobe aplikácie konkrétnych futbalových pravidiel počas futbalového zápasu na futbalovom ihrisku. Obdobne je tomu napríklad pri trestomeračovi na hokejovom zápase. Tento trestomerač je zväčša stanovený počas hokejových súťaží organizovaných SZLH domácim organizátorom hokejového zápasu, ktorým býva zväčša domáci hokejový klub. Domáci hokejový klub zmluvne zabezpečí trestomerača do boxu časomier. Tento trestomerač vykonáva svoju pomocnú športovú funkciu ako zamestnanec podľa pokynov zamestnávateľa s tým, že zapisuje alebo meria dĺžku uložených trestov v súlade s platnými pravidlami ľadového hokeja a internými športovými normami SZLH platnými pre konkrétnu športovú kategóriu.

Posledným, piatym definičným znakom závislej práce je to, že ide o **prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca**. Vzťah nadriadenosti športovej organizácie a podriadenosti športového odborníka determinujú viaceré okolnosti, napríklad monopolné postavenie, resp. výber športových organizácií ako potenciálnych zamestnávateľov v rámci konkrétnej športovej súťaže, ekonomická prevaha športovej organizácie oproti športovému odborníkovi alebo vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán. Napríklad delegát futbalového alebo hokejového zväzu ako športový odborník má v aplikačnej praxi len veľmi málo možností, pre koho bude vykonávať svoju športovú odbornú činnosť. Vo svojej podstate ide o výkon práce pre jediný národný športový zväz, a to SFZ, resp. SZLH. Vzťah nadriadenosti národného športového zväzu možno vidieť aj v rámci predzmluvných vzťahov, keď si národný športový zväz na základe rôznych športovo-technických zručností v rámci predsezónnych previerkových semi-

nárov môže vyberať rozhodcov, inštruktorov rozhodcov alebo delegátov zväzov, ktorí splňajú na základe testov požadované požiadavky na výkon svojej práce. Obdobne to platí aj počas športovej sezóny, keď len najlepší z najlepších sú postupne delegovaní na športové zápasy v rámci play-off športových súťaží. V rámci športovej sezóny je národný zväz oprávnený ukladať rôzne pokyny športovému odborníkovi, ako má vykonávať svoju činnosť na športových podujatiach počas konkrétnej sezóny. Vzťah nadriadenosti a podriadenosti možno vidieť aj v zriadení rôznych športových komisií, ktoré rôznymi spôsobmi regulujú výkon činnosti športových odborníkov počas športovej sezóny, ako napríklad Komisia rozhodcov SFZ, resp. SZLH alebo napríklad Komisia delegátov SFZ, resp. SZLH, ktoré si zriaďujú národné športové zväzy, pričom ich konkrétne práva a povinnosti voči športovým odborníkom sú určené v ich štatúte alebo vnútornej smernici.

Na základe vyššie demonštratívnym spôsobom uvedenej subsumpcie športovej činnosti pod definičné znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce je možné dospieť k právnomu záveru, že športová odborná činnosť športových odborníkov najmä v kolektívnych športoch zväčša spĺňa definičné znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Vo svojej podstate ide o takých športových odborníkov, ktorí vykonávajú svoje odborné športové funkcie priamo na športových podujatiach podľa pravidiel a interných športových noriem platných pre konkrétny šport. V aplikačnej praxi pôjde najmä o trénerov, rozhodcov, videorozhodcov a ich asistentov, inštruktorov rozhodcov, delegátov zväzu alebo pomocné funkcie ako zapisovatelia a trestomerači. Súčasne uvádzame, že napríklad kontrolór národného športového zväzu ako športový odborník v zmysle § 6 ods. 1 písm. e) zákona o športe nebude podľa nášho názoru napĺňať všetky znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce, pretože z povahy tejto funkcie nemôže byť pri výkone kontrolnej a dozornej činnosti podriadený svojmu zamestnávateľovi ako subjektu, ktorý má on sám kontrolovať.

Na druhej strane je potrebné uviesť, že výpočet športových odborníkov v oblasti športu nie je vyčerpávajúci a exaktný. Vzhľadom na vznik nových športov ako dynamicky sa rozvíjajúci fenomén v dnešnej spoločnosti, nie je možné vzhľadom na charakter a pravidlá nových športov určiť, akú novú funkciu v danom športe bude športový odborník vykonávať. Náplň práce bude závisieť od charakteru a pravidiel nového športu a pracovnej náplne športovej odbornej činnosti tohto športového odborníka. Nie je vylúčené, že v niektorých športoch obsah funkcie športového odborníka bude napĺňať všetky znaky závislej práce, avšak v niektorých nových športoch všetky znaky závislej práce takáto funkcia športového odborníka nenaplní, napríklad aj preto, že nebude viazaná na pokyny zamestnávateľa.

2. Zmluva o výkone činnosti športového odborníka

Zákon o športe stanovuje osobitný zmluvný typ pre výkon činnosti športového odborníka. Takýmto zmluvným typom je v zmysle § 49a zákona o športe zmluva o výkone činnosti športového odborníka.

Zmluvný vzťah založený zmluvou o výkone činnosti športového odborníka sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah. Na právne vzťahy pri vykonávaní činnosti športového odborníka podľa zmluvy o výkone činnosti športového odborníka sa primerane vzťahujú ustanovenia § 119 ods. 1, šiestej časti a § 223 ods. 3 až 5, § 224, § 225 Zákonníka práce, čo predstavuje delegovanú pôsobnosť Zákonníka práce. Zmluvou o výkone činnosti športového odborníka sa športový odborník zaväzuje vykonávať pre športovú organizáciu činnosť športového odborníka za odmenu v rozsahu najviac 30 hodín týždne. Pojmovým znakom tejto zmluvy je odplatnosť. Zmluvu o výkone činnosti športového odborníka je športová organizácia povinná uzatvoriť písomne. V zmluve musí byť dohodnutý druh činnosti v športe, odmena a doba, na ktorú sa uzatvára. Uvedené predstavuje povinné náležitosti zmluvy o výkone činnosti športového odborníka. Jedno vyhotovenie zmluvy je športová organizácia povinná vydať športovému odborníkovi.

Zmluva o výkone činnosti športového odborníka sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. Zmluvu o výkone činnosti športového odborníka možno uzatvoriť aj opakovane. Na tomto mieste si dovoľíme uviesť, že zmluvu o výkone činnosti športového odborníka možno uzatvoriť len na dobu určitú, a to maximálne na 1 rok. Uvedené považujeme za nie príliš vhodné, pretože predstavuje pomerne jednoduchý nástroj na to, ako sa konkrétneho športového odborníka môže športová organizácia jednoducho zbaviť, a to aj z dôvodu jeho športovej činnosti. Môže tak urobiť na základe kvalifikovaného uplynutia času, na ktorý bola zmluva uzatvorená, pričom pre ďalšiu športovú sezónu s ním národný športový zväz alebo športová organizácia jednoducho nebude počítať a neuzatvorí s ním ďalšiu zmluvu o výkone činnosti športového odborníka.

V zmluve o výkone činnosti športového odborníka možno dohodnúť spôsob jej skončenia vrátane okamžitého spôsobu jej skončenia. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej zmluvy, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou lehotou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila. Opätovne uvádzame, že možnosť jednostranneho vypovedania zmluvy o výkone činnosti športového odborníka bez uvedenia dôvodu predstavuje právny nástroj zmluvnej strany v monopolnom postavení, ako pomerne rýchlo, efektívne a bez uvedenia dôvodu skončiť

zmluvný vzťah so športovým odborníkom v situáciách, keď sa niekomu nebude pozdávať napríklad spôsob rozhodovania sporov na ihrisku. Súčasne dočasnosť a výpoveď bez uvedenia dôvodu predstavujú podľa nášho právneho názoru právne skutočnosti, ktoré predurčujú nestabilitu zmluvného vzťahu so športovým odborníkom počas výkonu športovej odbornej činnosti, v dôsledku čoho nemožno hovoriť napríklad o profesionálnych rozhodcoch ľadového hokeja. Oproti právam a povinnostiam v pracovnom pomere, ktorý sa vyznačuje relatívne vysokou mierou stability zmluvného vzťahu, je veľmi ťažko si predstaviť, že na základe takto rozložených práv a povinností medzi zmluvnými stranami bude športový odborník vykonávať svoju činnosť počas športovej sezóny ako športový profesionál, t. j. bude to jeho jediným výkonom práce a nebude mať iné civilné zamestnanie. Súčasne poukazujeme na nesprávnu pracovnoprávnú terminológiu pri slovnom spojení „výpovedná lehota“, pretože v súvislosti s pracovnoprávnymi vzťahmi by mal zákonodarca používať pojmy typické pre pracovné právo a tým je „výpovedná doba“.⁷

Odmena za činnosť športového odborníka je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom športový odborník činnosť pre športovú organizáciu vykonal. Čas výkonu činnosti športového odborníka pre športovú organizáciu v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého športového odborníka v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín.

3. Budúcnosť športových odborníkov na Slovensku

Aktuálnu právnu úpravu športových odborníkov na Slovensku možno v zmysle aktuálnych ustanovení zákona o športe hodnotiť za uspokojivú aj napriek viacerým legislatívnym výhradám. Ustanovenie § 6 ods. 3 zákona o športe dáva zmluvným stranám možnosť, v akom právnom postavení môže športový odborník vykonávať svoju činnosť. Samozrejme, uvedené ustanovenie je potrebné vykladať tak, že najprv si zmluvné strany musia pretestovať, či konkrétna športová činnosť spĺňa alebo nespĺňa definičné znaky závislej práce alebo podnikania. Pokiaľ konkrétna športová činnosť nespĺňa definičné znaky závislej práce ani podnikania, činnosť športového odborníka môže byť vykonávaná aj ako dobrovoľnícka činnosť.

Poukázali sme na ustanovenie § 6 ods. 3 písm. c) zákona o športe, kedy by

⁷ OLŠOVSKÁ, A., DIVÉKYOVÁ, K., MESZÁROŠ, M.: Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, str. 51, ISBN: 978-80-571-0596-1.

zákonodarca mal použiť správnu terminológiu a namiesto slovného spojenia „*obdobný pracovný vzťah*“ použiť slovné spojenie „*iný pracovnoprávny vzťah*“.

Aj športová odborná činnosť športových odborníkov podobne ako profesionálnych športovcov spĺňa určité špecifiká, ktoré ju odlišujú od klasického výkonu závislej práce. Na druhej strane špecifické vlastnosti športovej odbornej činnosti by nemali byť zámienkou na to, aby sa určité práva a povinnosti medzi zmluvnými stranami legislatívne upravili tak, že spôsobujú značnú nerovnováhu medzi právami a povinnosťami zmluvných strán. Cez túto optiku hodnotíme ustanovenie § 49a ods. 4 zákona o športe, podľa ktorého možno jednostranne vypovedať zmluvu o výkone činnosti športového odborníka bez uvedenia dôvodu.

Budúcnosť športových odborníkov a zmluvy o výkone činnosti športového odborníka závisí taktiež od „*volby*“ medzi dohodami podľa Zákonníka práce a zmluvou o výkone činnosti športového odborníka podľa zákona o športe. Pokiaľ odborná činnosť športového odborníka nenapĺňa charakter výnimočnosti, mali by zmluvné strany využiť práve zmluvu o výkone činnosti športového odborníka. Pokiaľ tento charakter výnimočnosti je prítomný, zmluvné strany môžu využiť jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer.⁸

Za zmienku určite stojí zamyslenie sa nad zmluvou o výkone činnosti športového odborníka na dobu neurčitú s možnosťou výnimočne zjednať medzi zmluvnými stranami zmluvu o výkone činnosti športového odborníka na dobu určitú, maximálne na jeden rok. Podľa nášho názoru, zákon o športe nesprávne limituje zmluvné strany pri uzatváraní tejto zmluvy na dobu neurčitú, pretože v aplikačnej praxi je bežné, že súčasťou práce športových odborníkov môže byť mimo hlavnej športovej sezóny fyzická alebo vedomostná príprava na ďalšiu sezónu, iné aktivity spojené so športovou odbornou činnosťou ako napríklad lektorská, publikačná činnosť pre mladých začínajúcich športových odborníkov. Takto koncipovaná zmluva o výkone činnosti športového odborníka *de facto* determinuje právny vzťah športového odborníka a národného športového zväzu ako vedľajší právny vzťah popri svojom civilnom zamestnaní, pretože športový odborník nemá právnu istotu, že v situácii, aj keď nič počas športovej sezóny nepokazí, bude s ním aj ďalšiu športovú sezónu uzatvorená zmluva o výkone činnosti športového odborníka, pretože športový odborník nemá právny nárok na uzatvorenie zmluvy o výkone činnosti športového odborníka po uplynutí času, na ktorý bola dohodnutá predchádzajúca zmluva. Takýmto dôvodom môže byť napríklad jeho politic-

⁸ GÁBRIŠ, T., GREGUŠ, J.: Práva a povinnosti v profesionálnom športe. Praha: Leges, 2021, str. 89, ISBN: 979-80-7502-525-8.

ke angažovanie sa, predchádzajúca rozhodovacia činnosť bez disciplinárneho previnenia sa, sexuálna orientácia alebo iné diskriminačné dôvody, ktoré by sa v aplikačnej praxi len veľmi ťažko preukazovali, že práve tieto viedli k neuzatvoreniu novej zmluvy o výkone činnosti športového odborníka.

Za problematickú tiež pokladáme skutočnosť, že pokým športový odborník – vykonávajúci svoju činnosť na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – bude mať nárok na príplatky za výkon práce v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, športový odborník – vykonávajúci svoju činnosť na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka podľa § 49a zákona o športe – nárok na príplatky nebude mať. Je tomu tak preto, lebo súčasťou delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce na právne vzťahy, založené zmluvou o výkone činnosti športového odborníka uvedenej v § 49a ods. 7 zákona o športe, nie je odkaz na ustanovenia § 122 § 122a a § 122b Zákonníka práce. Avšak pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru tento odkaz na uvedené ustanovenia Zákonníka práce sa v § 223 ods. 2 Zákonníka práce nachádza.

Na záver možno spomenúť na limitáciu pracovného času športových odborníkov, ktorá je opätovne veľmi nešťastne riešená v § 49a ods. 1 zákona o športe, pretože sa vzťahuje len na jednu zmluvu o výkone činnosti športového odborníka. Aplikačná prax prišla na to, že nič nezakazuje zmluvným stranám si vzájomne podpísať viaceré zmluvy o výkone činnosti športového odborníka popri sebe, každú na maximálne 30 hodín za týždeň, pričom maximálny prípustný týždenný pracovný čas sa bude počítať na každú z nich samostatne. Žiadny právny predpis ani zákon o športe nezakazuje, aby športový odborník, napríklad rozhodca ľadového hokeja alebo futbalu mal podpísané minimálne dve zmluvy o výkone činnosti športového odborníka s národným športovým zväzom, pričom jedna sa bude vzťahovať na vnútroštátne domáce športové zápasy a druhá sa bude vzťahovať na priateľské, prípravné a turnajové športové zápasy s medzinárodným prvkom. Podľa nášho názoru však môže ísť o obchádzanie práva s cieľom eliminácie maximálneho prípustného týždenného pracovného času 30 hodín na týždeň. Takáto eliminácia ustanovenia § 49a ods. 1 zákona o športe je však obojstranne výhodná pre športového odborníka a národný športový zväz, pretože národný športový zväz deleguje na športové podujatie kvalitného športového odborníka s cieľom kvalitne odvedenej športovej činnosti a športový odborník má za týždeň väčší počet športových zápasov, čo mu garantuje väčšiu finálnu odmenu za výkon svojej športovej odbornej činnosti, najčastejšie ešte popri svojom civilnom zamestnaní.

Výkon práce športových odborníkov v rámci pracovnoprávneho vzťahu sa stáva čoraz spornejším v súvislosti s rozvojom nových foriem športov

a elektronickej podoby športu. E-šport predstavuje novú digitálnu výzvu pre súčasný šport a jeho ďalšiu podobu, nevynechávajú právne aspekty výkonu e-športovej činnosti. Základnou otázkou v tomto smere je, či konkrétny výkon športovej činnosti profesionálneho e-športovca, resp. e-športového odborníka spĺňa ešte základný predpoklad závislej práce, t. j. že ide o výsledok ľudskej práce a nie o výsledok počítačového programu, softvéru alebo umelej inteligencie, ktorá si vie napríklad pri športových rozhodnutiach v e-športoch sama posúdiť – na základe vstupných údajov v podobe pravidiel konkrétneho športu a odohraných herných situácií –, či konkrétna športová situácia bola, alebo nebola v rozpore s pravidlami konkrétneho športu. Všetko bude závisieť od dynamiky rozvoja e-športov v rámci spoločnosti a od ďalšej participácie umelej inteligencie v procese profesionálneho výkonu e-športov v kontexte aktuálnej legislatívnej právnej úpravy, ktorá pravdepodobne nebude tak rýchlo sa prispôsobovať dynamicky sa rozvíjajúcemu e-športu na Slovensku.

ZOZNAM LITERATÚRY

1. BARANCOVÁ, H.: Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve. Praha: Leges, 2018, 136s., ISBN: 978-80-7502-300-1.
2. GÁBRIŠ, T., GREGUŠ, J.: Práva a povinnosti v profesionálnom športe. Praha: Leges, 2021, str. 89, ISBN: 979-80-7502-525-8.
3. HAMULÁK, J.: Závislá práca, nelegálna práca, a nelegálne zamestnávanie, str. 23. In: NOVÁKOVÁ a kol.: Pracovné právo 1, 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2024, 236 s., ISBN: 978-80571-0676-0.
4. KOHOUT, D.: Právni postavení sportovních trenérů v České republice. str. 22. In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1. Praha: Právnická fakulta, Univerzita Karlova, 2019, str. 19 – 32.
5. OLŠOVSKÁ, A.: Pracovný pomer. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer ČR, 2017, 200 s., ISBN: 978-80-7552-947-3
6. OLŠOVSKÁ, A., DIVÉKYOVÁ, K., MESZÁROŠ, M.: Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, 163 s., ISBN: 978-80-571-0596-1.
7. ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi, 2008, 16, str. 339., ISSN: 1210-9126

ÚVAHY O REŽIME TZV. DOLOŽKY NEPLATNOSTI V PRACOVNOM PRÁVE

REFLECTIONS ON THE REGIME OF THE SO-CALLED INVALIDITY CLAUSE IN LABOUR LAW

Ivan Kunderát¹

Abstrakt: Autor sa v príspevku venuje režimu tzv. doložky neplatnosti, ktorý predstavuje špecifický spôsob riešenia následkov väd právnych úkonov v pracovnom práve. Príspevok objasňuje podstatu a mechanizmus fungovania režimu doložky neplatnosti v kontexte zásady *exceptio firmat regulam in casibus non exceptis*. Na základe systematických a historických súvislostí sa autor zaoberá otázkou opodstatnenosti tejto právnej úpravy a predkladá návrhy *de lege ferenda*.

Kľúčové slová: právny úkon, neplatnosť, forma, súhlas, prerokovanie.

Abstract: The author addresses the regime of the so-called invalidity clause, which is a specific way of dealing with the consequences of defects of legal acts in labour law. The paper explains the nature and mechanism of the operation of the regime of the invalidity clause in the context of the principle of *exceptio firmat regulam in casibus non exceptis*. Based on the systematic and historical background, the author addresses the question of the justification of this legal regulation and puts forward *de lege ferenda* proposals.

Keywords: legal act, invalidity, form, consent, consultation

„Škoda len, že len málo autorov v jednotlivých právnych odvetviach sa zaoberá problémami všeobecnej povahy, medzi ktoré nepochybne patrí aj problém právnych úkonov. Pri komercializácii práva nezostáva dostatok času na širšie teoretické analýzy.“

H. Barancová²

Úvod

Následky väd právnych úkonov v pracovnom práve upravuje špecifická legislatívnotechnická konštrukcia, ktorá je legislatívne vyjadrená v ustanovení § 17 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“). V teórii pracovného práva sa táto konštrukcia označuje ako tzv. režim doložky neplatnosti. Jeho podstatou, na rozdiel od systému generálnych klauzúl zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky

¹ Mgr. Ivan Kunderát, PhD.; Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

² BARANCOVÁ, H. K problému právnych úkonov v pracovnom práve. In *Právnik*, 1998, roč. 137, č. 9, s. 791.

zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákoník“ alebo „OZ“), je ustanovenie osobitného režimu (systému) ako kritéria pre posudzovanie platnosti právnych úkonov založenom na používaní špecifickej legislatívnej doložky (doložky neplatnosti – „(...) *inak je neplatný*“).

Osobitný spôsob nazerania na vady právnych úkonov v pracovnom práve súvisí s realizáciou funkcií tohto právneho odvetvia. Režim doložky neplatnosti predstavuje špecifický spôsob realizácie ochrannej a regulačnej funkcie pracovného práva, pretože umožňuje separáciu verejnoprávných následkov (vyvodenie zodpovednosti verejnoprávnej povahy – inšpekcia práce) a súkromnoprávných následkov (neplatnosť právneho úkonu) porušenia ustanovení pracovnoprávneho predpisu. Uvedené znamená, že v prípadoch, v ktorých nad záujmom zákonodarcu sankcionovať právny úkon neplatnosťou, prevažuje záujem chrániť práva vyplývajúce z platne založených pracovnoprávných vzťahov, porušenie ustanovení Zákonníka práce nespôsobí neplatnosť právneho úkonu, bude však dôvodom pre uloženie sankcie zo strany inšpekcie práce.

Okrem uvedeného režimu doložky neplatnosti predurčuje význam inštitucionálnej ochrany pracovnoprávných vzťahov (§ 66 ZP) významom spolurozhodovania a prerokovania ako foriem účasti zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (porov. § 229 ods. 4 ZP), resp. významom uplatňovania vplyvu zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca na jeho pracovnoprávny vzťah (§ 53 ods. 1 ZP). V naznačených smeroch sa prejavuje kontrolná a výchovná funkcia pracovného práva.

Podstata a mechanizmus fungovania režimu doložky neplatnosti

Podľa § 17 ods. 2 ZP *„právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis“*.

Režim doložky neplatnosti sa podľa dikcie § 17 ods. 2 ZP vzťahuje na:

- a) právne úkony, na ktoré neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán,
- b) právne úkony, na ktoré neudelil predpísaný súhlas zákonný zástupca,
- c) právne úkony, na ktoré neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov,
- d) právne úkony, ktoré neboli vopred prerokované so zástupcami zamestnancov a
- e) právne úkony, ktoré sa neurobili formou predpísanou Zákonníkom práce.

Medzi vyššie uvedenými prípadmi vád právnych úkonov má osobitné postavenie prípad uvedený v písm. e), t. j. nedodržanie formy predpísanej Zákonníkom práce. Forma právnych úkonov je všeobecne upravená ustanoveniami Občianskeho zákonníka (§ 40, § 40a OZ), vo vzťahu ku ktorým ustanovenie § 17 ods. 2 ZP predstavuje *lex specialis*.

Na rozdiel od prípadu uvedeného v písm. e), prípady uvedené v písm. a) až d) predstavujú otázky výsostne pracovnoprávne, ktoré vôbec nie sú predmetom úpravy Občianskeho zákonníka.³ Neplatnosť právnych úkonov z týchto dôvodov nie je založená ani ustanovením § 17 ods. 2 ZP, pretože z tohto ustanovenia nevyplýva, že by neudelenie súhlasu a neprerokovanie právneho úkonu boli všeobecnými dôvodmi neplatnosti právnych úkonov. Inak povedané, dôvody neplatnosti podľa písm. a) až d) sa nevzťahujú na všetky právne úkony, ale iba jednotlivo na tie právne úkony, pre ktoré zákon ustanovuje, aby boli predpísaným spôsobom odsúhlasené (resp. prerokované), pretože inak budú neplatné. Neplatnosť právnych úkonov z týchto dôvodov je teda založená až konkrétnymi *ad hoc* ustanoveniami rozptýlenými v rôznych častiach Zákonníka práce, ktoré (ustanovenia) upravujú jednotlivé právne úkony – napr. § 53 ods. 1 ZP vo vzťahu k zmluve o budúcej pracovnej zmluve, § 74 ZP vo vzťahu k výpovedi a okamžitému skončeniu pracovného pomeru atď. Z tohto pohľadu vzniká otázka, akú funkciu ustanovenie § 17 ods. 2 ZP, pokiaľ ide o prípady uvedené v písm. a) až d), vlastne plní, resp. čo je účelom tejto časti daného ustanovenia.

Z toho, že neplatnosť právneho úkonu z dôvodu podľa písm. a) až d) musí byť v každom jednotlivom prípade založená konkrétnym *ad hoc* ustanovením Zákonníka práce, možno usudzovať, že táto časť ustanovenia § 17 ods. 2 ZP (t. j. časť vzťahujúca sa na prípady uvedené v písm. a) až d)), je nadbytočná. Treba uviesť, že právny stav spočívajúci v existencii jednotlivých *ad hoc* ustanovení o neplatnosti bez toho, aby boli tieto prípady predpokladané ustanovením § 17 ods. 2 ZP, po určitú dobu existoval v minulosti, a v istej podobe existuje aj dnes. Od 1. júla 2003 do 31. decembra 2012 (do nadobudnutia účinnosti zákona č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001

³ Je pravda, že Občiansky zákonník ustanovením § 47a ods. 4 OZ (účinnosť povinne zverejňovaných zmlúv) reaguje na situáciu, že sa na platnosť zmluvy vyžaduje súhlas príslušného orgánu. Sám Občiansky zákonník však neplatnosť právneho úkonu z dôvodu neudelenia súhlasu príslušného orgánu neupravuje (nezakladá). Aj dôvodová správa vzťahujúca sa na predmetné ustanovenie (zákon č. 546/2010 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony), uvádza, že ide o prípady, keď súhlas orgánu s platnosťou zmluvy vyžaduje osobitný predpis, napr. zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu v znení neskorších predpisov.

Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony – týmto zákonom malo byť podľa dôvodovej správy ustanovenie § 17 ods. 2 ZP systémovo doplnené) totiž Zákonník práce v § 17 ods. 2 nepredpokladal predpísaný súhlas príslušného orgánu ani zákonného zástupcu, no podľa jednotlivých ustanovení (§ 53, § 66 ZP) bola absencia takého súhlasu dôvodom neplatnosti právneho úkonu.⁴

Treba pritom dodať, že tento stav predtým (s účinnosťou od 1. júla 2003) spôsobil samotný zákonodarca. Novelizáciou uskutočnenou zákonom č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, sa totiž dovtedy používaný všeobecnejší výraz „súhlas príslušného orgánu“ nahradil výrazom „súhlas zástupcov zamestnancov“, čím sa situácia predpokladaná ustanovením § 66 ZP (v tom čase súhlas Národného úradu práce na výpoveď zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou) dostala mimo legislatívneho rámca ustanovenia § 17 ods. 2 ZP. Okrem toho, mimo rámca ustanovenia § 17 ods. 2 ZP dodnes ostal napr. prípad, že určitá dohoda (záväzok) nie je súčasťou pracovnej zmluvy (§ 83a ods. 8 ZP), ďalej prípad, že právny úkon nebol odôvodnený (§ 72 ods. 1 ZP), alebo prípad, že právny úkon nebol druhej strane doručený (§ 61 ods. 1 ZP). Práve doručovaniu podlieha široký okruh písomností zamestnávateľa i zamestnanca, ale len v niektorých prípadoch je porušenie povinnosti doručiť písomnosť spojené s neplatnosťou právneho úkonu.⁵

Potvrzuje výnimka pravidlo?

Napriek úsiliu zákonodarcu o systémové doplnenie právnej úpravy sme presvedčení, že prípady uvedené v písm. a) až d) sú skutočne v ustanovení § 17 ods. 2 ZP nadbytočné a poškodzujú racionálny systém posudzovania platnosti právnych úkonov. Domnievame sa, že takáto právna úprava môže byť základom nesprávnej širokej interpretácie dôvodov neplatnosti právnych

⁴ Uvedený zákon ustanovil, že v § 17 ods. 2 ZP sa za slová „na ktorý“ vkladajú slová „neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý“. V zmysle dôvodovej správy k tomuto zákonu sa tak systémovo doplnia do tohto ustanovenia aj situácia, ktorú tento zákon už predvída v inom ustanovení (§ 53, § 66), bez toho, aby bola aplikácia doložky neplatnosti aj v takomto prípade zahrnutá do troch prípadov, keď sa právny úkon považuje za neplatný, ak zákon obsahuje slová „inak je neplatný/á“.

⁵ Pozri bližšie: KUNDRÁT, I. Inštitút doručovania písomností v pracovnoprávných vzťahoch – vznik, význam a ďalší osud. In: *Košické dni súkromného práva* (5). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2024. s. 73 – 75. Pozri tiež: KALINÁK, N. Elektronická komunikácia v pracovnom práve. In: *Košické dni súkromného práva* (5). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2024. s. 48 – 51.

úkonov, a preto prípady uvedené v písm. a) až d) nemali byť do ustanovenia § 17 ods. 2 ZP vôbec zahrnuté. Ako totiž poukazuje F. Melzer, opakovanie možno je matkou múdrosti, avšak rozhodne nie je znakom racionálnej právnej úpravy. Ak totiž zákonodarca ustanovil pre určitý špeciálny prípad nejaké pravidlo, s ohľadom na racionalitu právnej úpravy sa možno domnievať, že toto pravidlo neplatí všeobecne. V tomto zmysle výnimka indikuje všeobecné pravidlo, a to pravidlo, ktoré je odlišné oproti pravidlu ustanovenému pre špeciálny prípad (*exceptio firmat regulam in casibus non exceptis*).⁶

Konkrétnejšie ide o to, že ak zákonodarca považoval za potrebné prípady uvedené v písm. a) až d) zahrnúť do ustanovenia § 17 ods. 2 ZP, ktoré (ustanovenie) má predstavovať *lex specialis*, potom sa objavuje otázka, ktoré ustanovenie treba považovať za *lex generalis*. Možno polemizovať s názorom, či prípady uvedené v písm. a) až d) nepredstavujú rozpor právneho úkonu so zákonom, ktorý všeobecne upravuje ustanovenie § 39 OZ. V tomto kontexte by sa mohlo zdať, že špeciálne ustanovenie § 17 ods. 2 ZP indikuje všeobecné pravidlo, že ak ide o takú „vadu“ právneho úkonu (rozpor právneho úkonu so zákonom), ktorá v ustanovení § 17 ods. 2 ZP nie je vymedzená, právny úkon bude neplatný (§ 39 OZ) aj bez toho, aby to zákon ustanovil výslovnou doložkou neplatnosti.

Tento zjavne nesprávny záver, ktorý vyplýva z uplatnenia zásady *exceptio firmat regulam in casibus non exceptis*, možno konkrétne demonštrovať na príklade ustanovenia § 41 ods. 4 ZP. Podľa tohto ustanovenia na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu; Zákoník práce nepredpokladá neplatnosť pracovnej zmluvy z dôvodu porušenia tohto ustanovenia. Zároveň má podľa § 17 ods. 2 ZP platiť špeciálne pravidlo, že právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas zákonný zástupca, je neplatný, len ak to výslovné ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis (požiadavka výslovnej doložky neplatnosti ako výnimka). Ak toto pravidlo (požiadavka výslovnej doložky neplatnosti) platí pre prípad súhlasu zákonného zástupcu ako výnimka, tak potom vo všeobecnosti (t. j. pre ostatné prípady rozporu so zákonom – vrátane absencie vyjadrenia zákonného zástupcu) má platiť pravidlo odlišné, t. j. pravidlo, že právny úkon je bez ďalšieho (bez výslovnej doložky neplatnosti) neplatný. Ak sa ustanovenie § 41 ods. 4 ZP interpretuje v zmysle tohto všeobecného (odlišného) pravidla, znamená to, že uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým bez vyžiadania vyjadrenia zákonného zástupcu má za následok neplatnosť pracovnej zmluvy, pretože § 17 ods. 2 ZP neustanovuje, že v prípade absencie vyjadrenia zákonného zástupcu je potrebná výslovná doložka neplatnosti.

⁶ Pozri bližšie: MELZER, F. *Metodologie nalézání práva*. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 148 a KNAPP, V. *Vědecká propedeutika pro právníky*. Praha: Eurolex, 2003, s. 55.

Predmetná úvaha je však vnútorne rozporná a smeruje k neudržateľným záverom. V prvom rade treba zdôrazniť, že ustanovenie § 39 OZ nezakotvuje neplatnosť právneho úkonu z dôvodu (všeobecného) rozporu právneho úkonu so zákonom. Podľa § 39 OZ je neplatný taký právny úkon, ktorý odporuje zákonu svojím obsahom alebo účelom. Inak povedané, podľa § 39 OZ ide o kvalifikovaný rozpor právneho úkonu so zákonom, ktorý sa má vzťahovať výlučne na obsah alebo účel právneho úkonu, a to v tom smere, že zákonu odporuje.⁷ Rôzne iné okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený (sem patrí aj súhlas a prerokovanie právneho úkonu – písm. a) až d)), nie sú obsahom ani účelom právneho úkonu, nie sú teda súčasťou skutkovej podstaty ustanovenia § 39 OZ, a preto tieto okolnosti vplyv na platnosť právneho úkonu nemajú (ibaže Zákonník práce *ad hoc* ustanovuje inak). Z rovnakého dôvodu je aj pracovná zmluva uzatvorená s mladistvým bez vyjadrenia zákonného zástupcu platná.⁸

Treba pripomenúť, že neplatnosť právneho úkonu je zásahom do práva jednotlivca na slobodné konanie v medziach zákona, ktoré (právo) vyplýva z Čl. 2 ods. 3 ústavy č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „Ústava SR“).⁹ Neplatnosť právneho úkonu, ak má predstavovať ústavne akceptovateľný zásah do tohto práva, preto musí byť ustanovená zákonom – či už generálnou klauzulou vzťahujúcou sa na všetky právne úkony (napr. § 37 OZ), alebo konkrétnym *ad hoc* ustanovením vzťahujúcim sa len na konkrétny právny úkon (napr. § 66 ZP sa vzťahuje len na výpoveď danú zamestnancovi so zdravotným postihnutím). Ak zákon nepredpokladá neplatnosť právneho úkonu zo žiadneho všeobecného ani osobitného dôvodu, právny úkon bude platný, pričom je právne bezvýznamné, že na túto situáciu ustanovenie § 17 ods. 2 ZP nepamätá.

Uzatvárame nasledovne: keďže neplatnosť právneho úkonu z dôvodov uvedených v písm. a) až d) nie je ustanovená generálnou klauzulou Občian-

⁷ Ústavný súd SR v náleze zo dňa 11. októbra 2018, sp. zn. II. ÚS 294/2018, aktuálne zdôraznil: „Pri čítaní textu ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka netreba zabúdať, že v ňom nestojí, že právny úkon, ktorý je v rozpore so zákonom je neplatný, ale že právny úkon, ktorý svojím OBSAHOM a ÚČELOM odporuje zákonu, je neplatný. Táto formulácia naznačuje nutnosť takpovediac smerovania zmluvy proti zákonu, aby sa stala neplatnou.“

⁸ Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. s. 75.

⁹ Podľa nálezu Ústavného súdu ČR zo dňa 11. júla 2017, sp. zn. IV. ÚS 3168/16, „porušenia tohto práva sa orgán štátnej moci dopustí i vtedy, ak formalistickým výkladom noriem podústavného práva odoprie autonómnejmu prejavu vôle zmluvných strán dôsledky, ktoré zmluvné strany takým prejavom zamýšľali vo svojej právnej sfére vyvolať“. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30. augusta 2011, sp. zn. 30 Cdo 4831/2010, „každý zákonný zásah do tejto sféry treba vnímať ako obmedzenie ľudskej slobody, a preto je nutné ustanovenie o neplatnosti právnych úkonov pre rozpor so zákonom vykladať reštriktívne, nie extenzívne.“

skeho zákonníka, ustanovenie § 17 ods. 2 ZP v časti týkajúcej sa týchto dôvodov nemá povahu špeciálneho (v zmysle derogačného pravidla – *lex specialis derogat legi generali*) ustanovenia. Ak teda neplatnosť právneho úkonu z dôvodov uvedených v písm. a) až d) nebude stanovená konkrétnym *ad hoc* ustanovením, právny úkon musí ostať platný. Ide o záver, ktorý vyplýva z argumentu *a silentio legis*.

Historický vývoj právnej úpravy (viď vyššie) navyše nasvedčuje tomu, že súčasný rozsah ustanovenia § 17 ods. 2 ZP nie je založený na žiadnom objektívnom kritériu. Rozsah tohto ustanovenia bol v minulosti najskôr (v roku 2003) zúžený a neskôr (v roku 2012) rozšírený na základe subjektívnej predstavy zákonodarcu, že je potrebné, aby tento rozsah zahŕňal aj niektoré (vybrané) ďalšie situácie – okrem iného aj situáciu, ktorá bola v roku 2003 z daného ustanovenia (z tohto pohľadu neuvážene) vypustená. S ohľadom na uvedené sa domnievame, že časť ustanovenia § 17 ods. 2 ZP – vzťahujúca sa na súhlas a prerokovanie právneho úkonu – je nadbytočná, poškodzuje racionálny systém posudzovania platnosti právnych úkonov (*exceptio firmat regulam in casibus non exceptis*), a preto by mala byť z predmetného ustanovenia vypustená.

... alebo osobitný predpis?

Podľa dikcie § 17 ods. 2 ZP nemusí byť výslovné ustanovenie o neplatnosti právneho úkonu (doložka neplatnosti) obsiahnuté len v Zákonníku práce. Predmetné ustanovenie odkazuje na použitie osobitného predpisu. V tomto smere ide o blanketovú právnu normu, ktorej časť (v danom prípade sankcia) má byť obsiahnutá v inom právnom predpise, ktorý nie je presne určený.¹⁰ Preto sa treba zaoberať otázkou, v ktorom inom právnom predpise sa doložka neplatnosti môže nachádzať.

Niektorí autori pripúšťajú, že osobitným predpisom, na ktorý odkazuje ustanovenie § 17 ods. 2 ZP, by mohol byť Občiansky zákonník.¹¹ Názor, že ustanovenie § 17 ods. 2 ZP zakladá delegovanú pôsobnosť Občianskeho zákonníka, však treba podľa nášho názoru odmietnuť. Ustanovenie § 17 ods. 2 ZP predstavuje špeciálne ustanovenie (*lex specialis*), ktoré smeruje k vyvolaniu dôsledkov odlišných od občianskoprávnej úpravy; preto je vylúčené, aby *lex specialis* založil delegovanú pôsobnosť *lex generalis*. *Lex specialis* totiž pripúšťa len subsidiárnu pôsobnosť *lex generalis*; použitie *lex generalis* je teda

¹⁰ Pozri bližšie: BRÖSTL, A. a kol. *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 75 – 76.

¹¹ Porov.: DOLOBÁČ, M. – DOBROVIČ, E. – KUNDRÁT, I. *Sankcie v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019. s. 40.

vylúčené, ak *lex specialis* ustanovuje inak (prípád ustanovenia § 17 ods. 2 ZP). Inak povedané, ak *lex specialis* ustanovuje inak, spätný odkaz na *lex generalis* by z hľadiska svojich účinkov znamenal likvidáciu právnych následkov, ktoré mali byť vyvolané špeciálnou právnou úpravou.

Na potvrdenie týchto všeobecných zásad, ktorými sa spravuje vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka, azda stačí uviesť jediný príklad. Pripomíname, že podľa ustanovenia § 40 ods. 1 OZ, ak právny úkon nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje zákon alebo dohoda účastníkov, je neplatný. Ak by sme pripustili, že ustanovenie § 17 ods. 2 ZP odkazuje na ustanovenia Občianskeho zákonníka, potom by bol každý právny úkon, ktorého formu Zákonník práce predpisuje bez doložky neplatnosti, neplatný pre nedodržanie formy v súlade s „výslovným“ stanovením neplatnosti podľa ustanovenia § 40 ods. 1 OZ.

Nadalej však ostáva nezodpovedané, ku ktorému právnemu predpisu, teda normatívny odkaz vyjadrený v ustanovení § 17 ods. 2 ZP, naozaj smeruje. Na tomto mieste treba uviesť, že legislatívnotechnická konštrukcia ustanovenia § 17 ods. 2 ZP bola prebratá z predchádzajúcej právnej úpravy – z ustanovenia § 242 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce 1965“). Ustanovenie § 242 ods. 2 Zákonníka práce 1965 však pôvodne nemalo podobu blanketovej právnej normy. Predmetné ustanovenie na osobitný predpis odkazovalo až od 29. mája 1992, keď nadobudla účinnosť novelizácia uskutočnená zákonom č. 231/1992 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a zákon o zamestnanosti.¹²

Dobová literatúra vo vzťahu k novelizácii uskutočnenej zákonom č. 231/1992 Zb. uvádza, že „*ustanovenie o neplatnosti právnych úkonov bolo doplnené s ohľadom na to, že aj iné zákony (nielen Zákonník práce) ustanovuje neplatnosť právneho úkonu, na ktorý nebol udelený súhlas príslušného orgánu. (...) Aby nedochádzalo k pochybnostiam, teraz sa výslovne uvádza, že právny úkon, na ktorý nebol udelený predpísaný súhlas príslušného orgánu, je neplatný, len ak to ustanovuje tento zákonník (teda Zákonník práce) alebo osobitný zákon.*“¹³ Z toho vyplýva, že odkaz na osobitný predpis bol do Zákonníka práce 1965 doplnený v nadväznosti na riešenie otázky právnych následkov neudelenia súhlasu príslušného orgánu.

Na tomto mieste je vhodné pripomenúť, že ohľadom časti ustanovenia § 17 ods. 2 ZP vzťahujúcej sa na súhlas a prerokovanie právneho úkonu sme zauja-

¹² Uvedený zákon ustanovil, že v § 242 ods. 2 Zákonníka práce 1965 sa bodka za prvou vetou nahrádza čiarkou a pripájajú sa slová „prípadne osobitný zákon.“

¹³ Pozri bližšie: SOUČKOVÁ, M. a kol. Výklad k zákonu č. 231/1992 Sb., ktorým sa mení a dopĺňuje zákon o zamestnanosti a zákoník práce. In *Práce a mzda*, 1992, roč. XL, č. 8–9. s. 14. M. Součková ako príklad osobitného zákona uvádza zákon č. 304/1990 Zb. o plate a náhradách výdavkov poslancov Federálneho zhromaždenia (pozri § 8 ods. 3 tohto zákona).

li stanovisko, že ide o nadbytočnú právnu úpravu. Na základe reflexie účelu novelizácie uskutočnenej zákonom č. 231/1992 Zb. vyslovujeme záver, že nadbytočná je i časť ustanovenia § 17 ods. 2 ZP, ktorá (v nadväznosti na súhlas príslušného orgánu, eventuálne i prerokovanie právneho úkonu) odkazuje na osobitný predpis. Navyše je sporné, aké „pochybnosti“ malo spôsobovať ustanovenie § 242 ods. 2 Zákonníka práce 1965 predtým, ako bolo novelizované. Ak totiž iné zákony výslovne ustanovili neplatnosť právneho úkonu z dôvodu absencie súhlasu príslušného orgánu, právny úkon bol nepochybne neplatný; ak iné zákony neplatnosť právneho úkonu z tohto dôvodu neustanovili, právny úkon ostal platný.

Pochybnosti ohľadom platnosti právneho úkonu mohla spôsobovať azda len nesprávna interpretácia ustanovenia § 242 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce 1965 – teraz § 39 OZ –, ktorá nerešpektovala, že otázka udelenia súhlasu na právny úkon (a teraz tiež otázka prerokovania právneho úkonu) nie je obsahom ani účelom právneho úkonu (viď vyššie), preto absencia súhlasu nie je všeobecným dôvodom neplatnosti právneho úkonu. Zrejme aj pod vplyvom socialistického spoločenského usporiadania bol pojem zákona absolutizovaný a výklad ustanovenia § 242 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce 1965 bol poznačený preferenciou bezbrehej formálnej legality. V súčasnosti, keď v podmienkach právneho štátu Ústava SR garantuje právo na slobodné konanie v medziach zákona (Čl. 2 ods. 3), ale aj právo na súdnu ochranu (Čl. 46 ods. 1), už priestor na podobné pochybnosti neexistuje.¹⁴

Záver

Podstatou režimu doložky neplatnosti je ustanovenie osobitného režimu (systému) ako kritéria pre posudzovanie platnosti právnych úkonov založenom na používaní špecifickej legislatívnej doložky „(...) *inak je neplatný*“. Na základe analýzy tohto systému sme dospeli k záveru, že v rámci právnej úpravy režimu doložky je potrebné rozlišovať dve kategórie „vád“ právnych úkonov. Prvou kategóriou je nedostatok predpísanej formy právneho úkonu. Druhú kategóriu tvorí nedostatok súhlasu príslušného orgánu, zákonného zástupcu alebo zástupcu zamestnancov a nedostatok prerokovania právneho úkonu so zástupcami zamestnancov.

¹⁴ Podľa analýzy Ústavného súdu SR zo dňa 11. októbra 2018, sp. zn. II.ÚS294/2018, „(...) *aksúd rozhodne siahne poneplatnosti, aby tak zjednodušil riešenie sporu, potom (iv) neposkytuje ústavným spôsobom právo na súdnu ochranu, ale popiera ju. Namiesto nastolenia právneho mieru dáva základ k ďalším sporom, napr. o náhradu škody.*“

Právny význam zakotvenia uvedených dvoch kategórií vád právnych úkonov je odlišný. Forma právnych úkonov je všeobecne upravená ustanoveniami Občianskeho zákonníka (§ 40, § 40a OZ), vo vzťahu ku ktorým ustanovenie § 17 ods. 2 ZP predstavuje *lex specialis*. Vo vzťahu k ostatným dôvodom (nedostatok súhlasu a prerokovania) však ustanovenie § 17 ods. 2 ZP túto funkciu neplní. Neplatnosť právnych úkonov z týchto dôvodov je založená až konkrétnymi *ad hoc* ustanoveniami rozptýlenými v rôznych častiach Zákonníka práce. Časť ustanovenia § 17 ods. 2 ZP – vzťahujúca sa na súhlas a prerokovanie právneho úkonu – je preto nadbytočná.

S ohľadom na uvedené sa domnievame, že súčasná koncepcia režimu doložky neplatnosti poškodzuje racionálny systém posudzovania platnosti právnych úkonov a môže byť základom nesprávnej širokej interpretácie dôvodov neplatnosti právnych úkonov. Nadbytočný je aj odkaz § 17 ods. 2 ZP na osobitný predpis, pretože odkaz na osobitný predpis bol do právnej úpravy zakotvený v nadväznosti na rovnako nadbytočné riešenie otázky právnych následkov neudelenia súhlasu príslušného orgánu. *De lege ferenda* vyslovujeme presvedčenie, že dikcia § 17 ods. 2 ZP by mala znieť: „Právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon.“

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. K problému právnych úkonov v pracovnom práve. In *Právnik*, 1998, roč. 137, č. 9, s. 791 – 799.
2. BRÖSTL, A. a kol. *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7380-425-1.
3. DOLOBÁČ, M. – DOBROVIČ, L. – KUNDRÁT, I. *Sankcie v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019. 157 s. ISBN 978-80-8152-806-4.
4. DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 235 s. ISBN 978-80-8152-574-2.
5. KALINÁK, N. Elektronická komunikácia v pracovnom práve. In: *Košické dni súkromného práva (5)*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2024. s. 41 – 53.
6. KNAPP, V. *Vědecká propedeutika pro právníky*. Praha: Eurolex, 2003. 233 s. ISBN 80-86432-54-8.
7. KUNDRÁT, I. Inštitút doručovania písomností v pracovnoprávnych vzťahoch – vznik, význam a ďalší osud. In: *Košické dni súkromného práva (5)*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2024. s. 71 – 79.
8. MELZER, F. *Metodologie nalézání práva*. Praha: C. H. Beck, 2011. 276 s. ISBN 978-80-7400-382-0.
9. SOUČKOVÁ, M. a kol. Výklad k zákonu č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon o zaměstnanosti a zákoník práce. In *Práce a mzda*, 1992, roč. XL, č. 8 – 9, s. 3 – 29.
10. nález Ústavného súdu SR zo dňa 11. októbra 2018, sp. zn. II. ÚS 294/2018
11. rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30. augusta 2011, sp. zn. 30 Cdo 4831/2010
12. nález Ústavného súdu ČR zo dňa 11. júla 2017, sp. zn. IV. ÚS 3168/16

Kontakt:

Kováčska 26, 040 75 Košice
e-mail: ivan.kundrat@upjs.sk

VPLYV EURÓPSKEJ REGULÁCIE UMELEJ INTELIGENCIE A DIGITÁLNYCH PLATFORMIEM NA PRACOVNÉ PRÁVO

IMPACT OF EUROPEAN REGULATION ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND DIGITAL PLATFORMS ON LABOUR LAW

Marián Mészáros¹

Abstrakt: Digitálne technológie prinášajú nielen významné výhody, ale aj nové riziká, predovšetkým v oblasti kybernetickej bezpečnosti a umelej inteligencie. Tento článok sa zaoberá Aktom o umelej inteligencii a pripravovanou Smernicou o práci pre digitálne platformy, ktoré stanovujú nové pravidlá a požiadavky v týchto oblastiach. Akt o umelej inteligencii sa zameriava na riešenie krátkodobých rizík umelej inteligencie, zatiaľ čo Smernica o práci pre digitálne platformy má za cieľ zlepšiť pracovné podmienky pre pracovníkov platformiem. Článok analyzuje vplyv týchto regulácií na pracovnoprávne vzťahy, povinnosti zamestnávateľov a práva zamestnancov, a poskytuje prehľad o sankciách za porušenie pravidiel.

Kľúčové slová: digitálne technológie, kybernetická bezpečnosť, umelá inteligencia, akt o umelej inteligencii, smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, pracovnoprávne vzťahy, zamestnávateľia, zamestnanci, algoritmicke riadenie, sociálna ochrana, prezumpcia pracovnoprávneho vzťahu.

Abstract: Digital technologies bring significant benefits but also new risks, particularly in the fields of cybersecurity and artificial intelligence. This article addresses the Artificial Intelligence Act and the proposed Directive on improving working conditions in platform work, which establish new rules and requirements in these areas. The Artificial Intelligence Act focuses on addressing short-term risks of artificial intelligence, while the Directive on improving working conditions in platform work aims to enhance working conditions for platform workers. The article analyzes the impact of these regulations on labor relations, the obligations of employers, and the rights of employees, and provides an overview of the penalties for violating the rules.

Key words: digital technologies, cybersecurity, artificial intelligence, Artificial Intelligence Act, Directive on improving working conditions in platform work, labor relations, employers, employees, algorithmic management, social protection, presumption of employment relationship.

Osobná spomienka na jubilantku

V živote stretne človek len málo ľudí, ktorí ho chcú úprimne niečo naučiť, niečo mu odovzdať a niekam ho posunúť vpred. Ja som mal to šťastie a česť, že som mohol byť študentom pani profesorky Barancovej. Ďakujem.

¹ Mgr. Marián Mészáros, PhD.

Úvod

Digitálne technológie sa čoraz viac stávajú súčasťou našich životov, čo so sebou prináša nielen efektívnosť, ale aj riziká. Kybernetické riziká zahŕňajú technické zlyhania, ľudské chyby a útoky hackerov, ktoré môžu viesť k strate údajov, narušeniu obchodných operácií, poškodeniu kritickej infraštruktúry a dokonca aj k zraneniam alebo smrti.

Umelá inteligencia je čoraz viac prepojená s kybernetickou bezpečnosťou, čím zvyšuje schopnosť detegovať a reagovať na hrozby. Avšak zložitnosť systémov umelej inteligencie prináša aj nové výzvy, najmä pokiaľ ide o transparentnosť a etické použitie. Systémy umelej inteligencie môžu posilniť kybernetickú bezpečnosť identifikovaním vzorcov naznačujúcich škodlivé aktivity, automatizáciou detekcie hrozieb a umožnením rýchlej reakcie. Na druhej strane môžu byť systémy umelej inteligencie tiež terčom kybernetických útokov, čo si vyžaduje robustné bezpečnostné opatrenia na ochranu infraštruktúry umelej inteligencie a integrity údajov. Z tohto pohľadu sa regulácia umelej inteligencie javí ako nevyhnutná. Vzhľadom na komplexnosť spoločenských vzťahov, ktorých sa dotýka, je aj jej presah do pracovnoprávnej oblasti veľmi očakávateľná.

Uvedenú zásadnú reguláciu predstavuje jednak prijaté nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (*d'alej len „Akt o umelej inteligencii“*)² a pripravovaná smernica Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (*d'alej len „Smernica o práci pre digitálne platformy“*)³, ktorej kompromisné znenie schválil dňa 24. apríla 2024 Európsky parlament a v najbližšom období sa očakáva jej finálne prijatie Radou.

Nasledujúci text poskytuje čitateľovi odpovede na otázky, čo uvedená nová regulácia prinesie do oblasti pracovného práva, ako sa zmeny dotknú zamestnávateľa a ako zamestnanca, aký je čas na pripravenie sa na nové pravidlá a aké hrozia postihy za ich porušenie.

² Dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689> [dňa 31. 07. 2024]

³ Dostupné online: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA\(2024\)0330_SK.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA(2024)0330_SK.pdf) [dňa 31. 07. 2024]

Akt o umelej inteligencii

Umelá inteligencia nie je technológia, ktorú možno použiť len pozitívnym spôsobom. Jednotlivcom aj ľudstvu prináša výhody, no nesie so sebou aj isté riziká. Dlhodobé aj krátkodobé. Medzi dlhodobé patrí napríklad aj **vplyv na trh práce**⁴ alebo obava, že umelá inteligencia nás ovládne a niekedy v budúcnosti diametrálne zmení naše fungovanie. Akt o umelej inteligencii sa zameriava najmä na riešenie krátkodobých rizík, ktoré treba riešiť urgentne. Týkajú sa predovšetkým potenciálnych skreslení umelej inteligencie, ľudského dohľadu, transparentnosti, prípadne obáv spojených s ochranou súkromia.

Nakoľko európsky zákonodarca zvolil formu nariadenia, Akt o umelej inteligencii predstavuje priamo aplikovateľný právny akt na území členských krajín Európskej únie, vrátane Slovenskej republiky. Akt o umelej inteligencii sa uplatňuje (je „účinný“) od **2. augusta 2024**. V celom rozsahu sa však bude uplatňovať až od 2. augusta 2027.

V kontexte intenzívneho technologického rozvoja je hlavným cieľom Aktu o umelej inteligencii dosiahnuť v európskom priestore rovnováhu medzi budovaním dôvery občanov v systémy umelej inteligencie a podporou ich ďalšieho vývoja, keďže tieto systémy môžu priniesť široké spektrum hospodárskych a spoločenských výhod, no súčasne môžu priniesť aj nové riziká alebo negatívne dôsledky pre jednotlivcov či spoločnosť.

Z toho dôvodu je rozsah pôsobnosti Aktu o umelej inteligencii stanovený na **(i)** poskytovateľov uvádzajúcich v Európskej únii na trh alebo do prevádzky systémy umelej inteligencie bez ohľadu na to, či sú títo poskytovatelia usadení v Európskej únii alebo v tretej krajine, **(ii)** používateľov systémov umelej inteligencie, ktorí sa nachádzajú v Európskej únii a **(iii)** poskytovateľov a používateľov systémov umelej inteligencie, ktorí sa nachádzajú v tretej krajine, ak sa výstup vytvorený systémom používa v Európskej únii. Z rozsahu pôsobnosti Aktu o umelej inteligencii sú vyňaté systémy umelej inteligencie vyvinuté alebo používané výlučne na vojenské účely.

Akt o umelej inteligencii predstavuje prvý komplexný predpis o umelej inteligencii nie len v Európskej únii, ale aj na svete. Európa sa tak stala prvým kontinentom, ktorý stanovil jasné legislatívne pravidlá používania umelej inteligencie⁵. Akt o umelej inteligencii je vôbec prvým právnym rámcom pre

⁴ Dostupné online: <https://dennikn.sk/3894631/eu-schvalila-regulaciu-umelej-inteligencie-od-bornik-vysvetluje-ako-sa-to-dotkne-deepfakov-alebo-cetbotov/> [dňa 31. 07. 2024]

⁵ Dostupné online: <https://www.teraz.sk/import/eu-a-ep-sa-dohodli-na-prvom-komplexnom/760129-clanok.html> [dňa 31. 07. 2024]

umelú inteligenciu, ktorý rieši riziká spojené s umelou inteligenciou a stavia Európu do vedúcej pozície na celosvetovej úrovni.⁶

Akt o umelej inteligencii je postavený na **klasifikačnom systéme určujúcom úroveň rizika**, ktoré by technológia umelej inteligencie mohla predstavovať pre zdravie, bezpečnosť a základné práva osôb. Rámec zahŕňa štyri úrovne rizika, a to **(i)** neprijateľné riziko; **(ii)** vysoké riziko; **(iii)** nízke riziko a **(iv)** minimálne alebo žiadne riziko.

Je vhodné podotknúť, že Akt o umelej inteligencii podrobne reguluje systémy umelej inteligencie predstavujúce neprijateľné a vysoké riziko a pre kategóriu systémov nízkeho, resp. minimálneho, rizika stanovuje len isté požiadavky (príkladom tejto kategórie môže byť napríklad ChatGPT), najmä na ochranu autorských práv a transparentnosť, čo zahŕňa napríklad, aby bol obsah vygenerovaný pomocou umelej inteligencie riadne označený a identifikovateľný (napríklad, že ide o tzv. deep fake), ako aj to, aby bol používateľ informovaný o tom, že interaguje s chatbotom (nie so živou osobou – zamestnancom inštitúcie, s ktorou napríklad live chatuje).

Zakázaná umelá inteligencia v pracovnoprávnej oblasti

Systémy umelej inteligencie, ktoré predstavujú neprijateľné riziko a sú v zjavnom rozpore so základnými hodnotami Európskej únie, sú zakázané.

Zakazujú sa praktiky využívajúce umelú inteligenciu, medzi ktoré patria napríklad **systémy používajúce umelú inteligenciu na hodnotenie alebo klasifikáciu fyzických osôb alebo skupín osôb počas určitého obdobia na základe ich spoločenského správania alebo známych, odvodených či predpokladaných osobných alebo osobnostných charakteristík**, pričom takto získané sociálne skóre vedie ku škodlivému alebo nepriaznivému zaobchádzaniu s určitými fyzickými osobami alebo skupinami osôb v sociálnych kontextoch, ktoré nesúvisia s kontextami, v ktorých boli údaje pôvodne generované alebo zhromaždené a/alebo ku škodlivému alebo nepriaznivému zaobchádzaniu s určitými fyzickými osobami alebo skupinami osôb, ktoré je neodôvodnené alebo neprimerané ich spoločenskému správaniu alebo jeho závažnosti. Uvedeným sa **zakazuje využitie modelu sociálneho skóringu**, napríklad známeho čínskeho hodnotenia obyvateľov (tzv. credit scoring), na základe ktorého osobám, v prípade obdržania nízkeho skóre, hrozia sankcie, napríklad aj v podobe prepustenia z práce. Ukončenie pracovného pomeru

⁶ Dostupné online: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/sk/policies/regulatory-framework-ai> [dňa 31. 07. 2024]

preto, že zamestnanec vo svojom voľnom čase napríklad prešiel viackrát cez prechod na červenú, je v zmysle Aktu o umelej inteligencii vylúčené.

Zakázané je tiež používanie systémov umelej inteligencie slúžiacich **na zisťovanie emócií fyzickej osoby na pracovisku**. Napríklad systémy analyzujúce emócie za účelom rozpoznania hrozby agresie. Výnimku tvoria prípady, keď je používanie systému umelej inteligencie použité zo zdravotných alebo bezpečnostných dôvodov, napríklad systémy určené na terapeutické použitie. Existujú totiž vážne obavy v súvislosti s vedeckým základom systémov umelej inteligencie, ktorých cieľom je identifikovať alebo odvodzovať emócie, najmä preto, že prejav emócií sa v jednotlivých kultúrach a situáciách – a dokonca aj v prípade jedného jednotlivca – značne líši. Medzi hlavné nedostatky takýchto systémov patrí obmedzená spoľahlivosť, nedostatočná špecifickosť a obmedzená možnosť zovšeobecnenia. Systémy umelej inteligencie, ktoré identifikujú alebo odvodzujú emócie alebo zámery fyzických osôb na základe ich biometrických údajov, preto môžu viesť k diskriminačným výsledkom a môžu zasahovať do práv a slobôd dotknutých osôb. Vzhľadom na nerovnováhu moci v kontexte práce alebo vzdelávania v kombinácii s rušivým charakterom týchto systémov by takéto systémy mohli viesť k škodlivému alebo nepriaznivému zaobchádzaniu s niektorými fyzickými osobami alebo celými skupinami fyzických osôb. Preto sa **zakazuje používanie systémov umelej inteligencie na zisťovanie emocionálneho stavu jednotlivcov v situáciách súvisiacich s výkonom práce**.

Medzi zakázané patria tiež **systémy diaľkovej biometrickej identifikácie v reálnom čase vo verejne prístupných priestoroch** na účely presadzovania práva. Takéto systémy môžu byť použité iba pokiaľ je takéto použitie nevyhnutne potrebné na (i) cielené pátranie po konkrétnych obetiach únosov, obchodovania s ľuďmi alebo sexuálneho vykorisťovania ľudí, ako aj pátranie po nezvestných osobách, (ii) predchádzanie konkrétnemu, závažnému a bezprostrednému ohrozeniu života alebo fyzickej bezpečnosti fyzických osôb alebo skutočnej a existujúcej alebo skutočnej a predvídateľnej hrozbe teroristického útoku alebo (iii) lokalizáciu alebo identifikáciu osoby podozrivej zo spáchania trestného činu na účel vedenia vyšetrovania alebo stíhania trestného činu alebo výkonu trestnej sankcie za niektoré trestné činy, za ktoré možno v dotknutom členskom štáte uložiť trest odňatia slobody alebo ochranné opatrenie obmedzujúce slobodu s hornou hranicou trestnej sadzby najmenej štyri roky. Na účely tohto nariadenia sa pojem „verejne prístupný priestor“ vykladá tak, že sa vzťahuje na akýkoľvek fyzický priestor, ktorý je prístupný neurčenému počtu fyzických osôb a bez ohľadu na to, či je daný priestor v súkromnom alebo verejnom vlastníctve, bez ohľadu na činnosť, na ktorú sa priestor môže používať, napríklad na obchodovanie, ako napríklad predajne,

reštaurácie, kaviarne, pre služby, ako napríklad banky, profesionálne činnosti, ubytovanie a pohostinské služby, na šport, ako napríklad plavecké bazény, posilňovne, štadióny, pre dopravu, ako napríklad autobusové zastávky, stanice metra a železničné stanice, letiská, dopravné prostriedky, na zábavu, ako napríklad kiná, divadlá, múzeá, koncertné a konferenčné siene, alebo na voľný čas alebo iné činnosti, ako napríklad verejné cesty a námestia, parky, lesy, ihriská. Priestor by sa mal klasifikovať ako verejne prístupný vtedy, ak – bez ohľadu na potenciálne kapacitné alebo bezpečnostné obmedzenia – podlieha prístup určitým vopred určeným podmienkam, ktoré môže splniť neurčený počet osôb, ako je kúpa vstupenky alebo cestovného lístka, predchádzajúca registrácia alebo určitá veková hranica. Naopak, **priestor by sa nemal považovať za verejne prístupný, ak je prístup naň obmedzený na konkrétne a vymedzené fyzické osoby** buď prostredníctvom práva Európskej únie alebo vnútroštátneho práva priamo súvisiaceho s verejnou bezpečnosťou, alebo ochranou, alebo prostredníctvom jasného prejavu vôle osoby, ktorá má nad daným priestorom príslušné právomoci. Samotná faktická možnosť prístupu, ako napríklad nezamknuté dvere alebo otvorená brána v oplotení, neznamená, že priestor je verejne prístupný, ak existujú náznaky alebo okolnosti, ktoré naznačujú opak, napríklad označenia zakazujúce alebo obmedzujúce prístup. **Priestory spoločností a tovární, ako aj kancelárie a pracoviská, ku ktorým majú prístup len príslušní zamestnanci a poskytovatelia služieb, sú priestory, ktoré nie sú verejne prístupné.** Využitie systémov diaľkovej biometrickej identifikácie v reálnom čase napríklad za účelom rozpoznávania prítomnosti nepovolaných osôb na pracovisku tak nebude v zásade možné.

Diaľkovou biometrickou identifikáciou je pritom nutné rozumieť systém umelej inteligencie určený na identifikáciu fyzických osôb **bez ich aktívneho zapojenia**, zvyčajne na diaľku, porovnávaním biometrických údajov osoby s biometrickými údajmi obsiahnutými v referenčnej databáze, a to bez ohľadu na konkrétne použité technológie, procesy alebo typy biometrických údajov. Takéto systémy diaľkovej biometrickej identifikácie sa zvyčajne používajú na vnímanie viacerých osôb alebo ich správania súčasne, a to s cieľom výrazne uľahčiť identifikáciu fyzických osôb bez ich aktívneho zapojenia. To nezahŕňa systémy umelej inteligencie určené na biometrické overenie zahŕňajúce autentifikáciu, ktorého jediným účelom je potvrdiť, že konkrétna fyzická osoba je tou osobou, o ktorej tvrdí, že ňou je, a potvrdiť totožnosť fyzickej osoby výlučne na účely prístupu k službe, odomknutia zariadenia alebo získania bezpečnostného prístupu do priestorov. Toto vylúčenie je odôvodnené skutočnosťou, že takéto systémy majú pravdepodobne malý vplyv na základné práva fyzických osôb v porovnaní so systémami diaľkovej biometrickej identifikácie, ktoré sa môžu použiť na spracúvanie biometrických údajov veľké-

ho počtu osôb bez ich aktívneho zapojenia. V prípade systémov „v reálnom čase“ prebieha zachytávanie biometrických údajov, ich porovnávanie a identifikácia okamžite, takmer okamžite alebo v každom prípade bez výrazného časového odstuhu. V tejto súvislosti by nemal existovať priestor na obchádzanie pravidiel tohto nariadenia o používaní predmetných systémov umelej inteligencie „v reálnom čase“ tým, že sa zavedú malé časové odstupy. Systémy „v reálnom čase“ zahŕňajú používanie materiálu „naživo“ alebo „s malým časovým posunom“, ako sú napríklad videozáznamy, generované kamerou alebo iným zariadením s podobnými funkciami. Naopak, v prípade systémov „následnej“ identifikácie už boli biometrické údaje zachytené a porovnanie a identifikácia sa uskutočňujú až s výrazným časovým odstupom. Ide o materiály, ako sú fotografie alebo videozáznamy generované kamerami priemyselnej televízie alebo súkromnými zariadeniami, ktoré boli vytvorené pred použitím tohto systému vo vzťahu k dotknutým fyzickým osobám. Z uvedeného dôvodu by tak nariadením nemali byť dotknuté systémy slúžiace na individuálnu identifikáciu zamestnanca pri jeho príchode na pracovisko, resp. evidencií jeho pracovného času, pri ktorých dochádza k aktívnemu zapojeniu zamestnanca, napríklad priložením otlaku prsta k snímaču.

Vysokoriziková umelá inteligencia v pracovnoprávnej oblasti

Použitie vysokorizikovej umelej inteligencie (vrátane pracovnoprávnej oblasti) **nie je vylúčené**, sú však na ňu kladené viaceré požiadavky a obmedzenia. Tieto požiadavky sú kladené nielen na výrobcov (resp. poskytovateľov), ale aj na používateľov takejto vysokorizikovej umelej inteligencie. Vytvorené systémy musia spĺňa kvalitatívne požiadavky, ako je napríklad presnosť, spoľahlivosť a kybernetická bezpečnosť. Takáto vysokoriziková umelá inteligencia musí mať svoju príslušnú technickú dokumentáciu, poskytovateľ musí mať vytvorený systém riadenia rizík, musí byť koncipovaná a vyvinutá tak, aby bola počas celej svojej prevádzky schopná automaticky zaznamenávať udalosti (tzv. „logy“), musí byť zabezpečená transparentnosť a poskytovanie informácií používateľom, ako aj zapojenie ľudského dohľadu (human-in-the-loop).

Naplnenie uvedených požiadaviek sa posudzuje v rámci tzv. posudzovania zhody (conformity assessment) ešte pred uvedením na trh (*ex ante*). Po úspešnom posúdení zhody musí byť tiež táto vysokoriziková inteligencia registrovaná do systému umelej inteligencie v databáze Európskej únie. Monitorovanie vysokorizikových systémov umelej inteligencie bude po uvedení na trh zverené príslušným vnútroštátnym orgánom, čo v podmienkach Slovenskej republiky znamená vytvorenie nového orgánu verejnej moci na

výkon dozoru nad dodržiavaním Aktu o umelej inteligencii alebo pridelenie takýchto právomocí už existujúcemu orgánu. Akt o umelej inteligencii vytvára na úrovni Európskej únie tiež osobitný nový orgán, a to Európsky úrad pre umelú inteligenciu (European Union Artificial Intelligence Office), ktorého úlohou bude spolupracovať s členskými štátmi, vnútroštátnymi dozornými orgánmi, Komisiou a inými inštitúciami pri poskytovaní poradenstva vo všetkých otázkach súvisiacich s vykonávaním nariadenia.

Používatelia umelej inteligencie (napr. zamestnávateľia) majú **povinnosť** používať vysokorizikové systémy umelej inteligencie len v súlade s návodom na použitie k nim priloženým, zabezpečiť ľudský dohľad, pokiaľ má používateľ kontrolu nad vstupnými údajmi, tento používateľ je povinný tiež zabezpečiť, aby vstupné údaje boli relevantné z hľadiska zamýšľaného účelu vysokorizikového systému umelej inteligencie, monitorovať prevádzku vysokorizikového systému umelej inteligencie na základe návodu na použitie a uchovávať príslušné záznamy o jej používaní, informovať poskytovateľa alebo distribútora a pozastaviť používanie systému pri zistení závažného incidentu, uchovávať logy automaticky generované týmito systémami, pokiaľ sú tieto logy pod ich kontrolou a vykonať posúdenie vplyvu na ochranu osobných údajov.

Medzi vysokorizikové systémy umelej inteligencie v pracovnoprávnej oblasti možno zaradiť **systémy umelej inteligencie určené na nábor alebo výber fyzických osôb**, najmä na **inzerovanie voľných pracovných miest, preverovanie alebo filtrovanie žiadostí o prijatie do zamestnania či životopisov, hodnotenie uchádzačov** počas pohovorov alebo skúšok, systémy umelej inteligencie, ktoré sa majú používať pri **rozhodovaní o postupe v zamestnaní či ukončení zmluvných pracovných vzťahov** (v tomto kontexte stojí za osobitnú pozornosť časť venovaná tejto problematike aj v kontexte Smernice o práci pre digitálne platformy), pri pridelení úloh, monitorovaní a **hodnotení** výkonnosti zamestnancov.

K zaradeniu týchto systémov medzi vysokorizikové došlo z dôvodu, že tieto systémy môžu významne ovplyvniť **budúce kariérne vyhliadky a životy zamestnancov**. Príslušné zmluvné pracovnoprávne vzťahy by mali zahŕňať zamestnancov a osoby, ktorí poskytujú služby prostredníctvom platforiem. Takéto osoby by sa v zásade nemali považovať za používateľov v zmysle Aktu o umelej inteligencii, avšak mali by byť považované skôr za pracovníkov (resp. zamestnancov). Takéto systémy môžu počas celého procesu prijímania do zamestnania a počas hodnotenia, povyšovania alebo udržiavania osôb v zmluvných pracovnoprávných vzťahoch zachovávať zaužívané formy diskriminácie, napríklad žien, určitých vekových skupín, osôb so zdravotným postihnutím alebo osôb určitého rasového alebo etnického pôvodu alebo sexuálnej orientácie. Systémy umelej inteligencie používané na monito-

rovanie výkonnosti a správania týchto osôb môžu mať vplyv aj na ich práva na ochranu údajov a súkromia.

Aktom o umelej inteligencii nie sú dotknuté informačné a konzultačné povinnosti voči zamestnancom a zástupcom zamestnancov v zmysle § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (*d'alej len „Zákonník práce“*). Je potrebné zabezpečiť informovanie zamestnancov a ich zástupcov o plánovanom nasadení vysokorizikových systémov umelej inteligencie na pracovisku. Zamestnávateľ naďalej nesmie bez vážnych dôvodov – spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa – narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. Zamestnanci majú tiež právo na zmysluplné vysvetlenie úlohy systému umelej inteligencie v rozhodovacom procese a hlavných prvkov prijatého rozhodnutia. Zamestnanci majú právo podať sťažnosť ohľadom nedodržania podmienok poskytovania a používania systémov umelej inteligencie.

Sankcie pri porušení pravidiel podľa Aktu o umelej inteligencii

Za nedodržanie zákazov praktík využívajúcich (zakázanú) umelú inteligenciu môže byť uložená pokuta až do výšky 35 000 000 EUR alebo až do výšky 7 % celkového celosvetového ročného obratu za predchádzajúci finančný rok, podľa toho, ktorá suma je vyššia.

Smernica o práci pre digitálne platformy

V súčasnosti pracuje prostredníctvom digitálnych platforiem v Európskej únii **viac ako 28 miliónov ľudí**. V roku 2025 sa očakáva zvýšenie tohto počtu na **43 miliónov**.⁷ Digitálne platformy sú prítomné v rôznych hospodárskych

⁷ Štúdia na podporu posúdenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce platformy, inštitút PPMI, 2021. Dostupné online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> [dňa 31. 07. 2024]

odvetviach. Niektoré ponúkajú služby „na mieste“, ako sú jazda na zavolanie, donášky, upratovacie služby alebo služby starostlivosti. Iné pôsobia výlučne online, kde ponúkajú služby ako kódovanie, preklady alebo dizajn. V podmienkach Slovenskej republiky ide napríklad o platformy ako Wolt, Bolt, Uber či Upwork. Príjmy hospodárstva založeného na digitálnych platformách v Európskej únii sa podľa odhadov za posledných päť rokov zvýšili o 500 %.⁸

Podľa odhadov v súčasnosti deväť z desiatich platforiem pôsobiacich v Európskej únii klasifikuje osoby, ktoré prostredníctvom nich pracujú, ako samostatne zárobkovo činné osoby.⁹ Väčšina týchto ľudí je vo svojej práci skutočne nezávislá a môže využívať prácu pre platformy ako spôsob rozvoja svojich podnikateľských činností. Takáto pravá samostatná zárobková činnosť pozitívne prispieva k vytváraniu pracovných miest, rozvoju podnikania, inováciám, dostupnosti služieb a digitalizácii v Európskej únii. Sú však aj mnohí takí, ktorí sú vo vzťahu podriadenosti, a vzťahuje sa na nich rôzna miera kontroly zo strany digitálnych platforiem, prostredníctvom ktorých vyvíjajú svoju činnosť, ako napríklad v súvislosti s úrovňou odmeňovania alebo pracovnými podmienkami. Odhaduje sa, že až **5,5 milióna ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych platforiem, môže byť nesprávne klasifikovaných ako samostatne zárobkovo činné osoby**.¹⁰ V ich prípade je osobitne vysoká pravdepodobnosť nepriaznivých pracovných podmienok a nedostatočného prístupu k sociálnej ochrane. V dôsledku nesprávneho klasifikovania nemôžu využívať práva a ochranu, na ktorú majú nárok ako zamestnanci. Ide o práva ako právo na minimálnu mzdu, reguláciu pracovného času, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rovnakú odmenu za rovnakú prácu mužov a žien a právo na platenú dovolenku, ako aj právo na lepšiu sociálnu ochranu pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, pred nezamestnanosťou a podobne.

Digitálne platformy používajú na zosúladenie ponuky práce a dopytu po nej automatizované systémy. Digitálne platformy ich rôznymi spôsobmi používajú na pridelovanie úloh, monitorovanie, hodnotenie a prijímanie rozhodnutí o ľuďoch, ktorí prostredníctvom nich pracujú. Takéto postupy sa nazývajú „**algoritmické riadenie**“. Hoci sa algoritmické riadenie na širšom trhu práce využíva na čoraz viac účelov, jednoznačne je neoddeliteľnou súčasťou

⁸ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. a Shamsfakhr F., Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models (Digitálne pracovné platformy v EÚ: mapovanie a obchodné modely), 2021. Dostupné online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8399&furtherPubs=yes> [dňa 31. 07. 2024]

⁹ Ibidem

¹⁰ Štúdia na podporu posúdenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, inštitút PPMI, 2021. Dostupné online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> [dňa 31. 07. 2024]

obchodného modelu digitálnych pracovných platforiem. Zabezpečuje sa ním efektívnosť pri zosúladzovaní ponuky a dopytu, má však významný vplyv aj na pracovné podmienky v oblasti práce pre platformy.¹¹

Cieľom smernice je preto zlepšiť pracovné podmienky a ochranu osobných údajov v oblasti práce pre platformy prostredníctvom (i) zavedenia opatrení na uľahčenie správneho určenia postavenia v zamestnaní v prípade osôb pracujúcich pre digitálne platformy, pričom najsilnejším nástrojom na dosiahnutie tohto cieľa je povinnosť členských štátov zaviesť vyvrátiteľnú právnu domnienku existencie pracovného pomeru medzi digitálnou platformou a osobou vykonávajúcou prácu pre ňu a (ii) podpora transparentnosti, spravodlivosti, **ľudského dohľadu**, bezpečnosti a zodpovednosti **pri algoritmickej riadení** v oblasti práce pre platformy. Cieľom smernice je tiež zlepšenie transparentnosti v oblasti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách.

Prezumpcia pracovnoprávneho vzťahu

Smernica zavádza **prezumpciu pracovnoprávneho pomeru**, ktorá vzniká vtedy, keď existujú skutočnosti naznačujúce kontrolu a riadenie (usmerňovanie) osôb digitálnou platformou podľa vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. Smernica zaväzuje štáty Európskej únie, aby zaviedli **vyvrátiteľnú právnu domnienku existencie pracovného pomeru** na vnútroštátnej úrovni s cieľom napraviť nerovnováhu síl medzi digitálnou platformou a osobou vykonávajúcou prácu pre ňu. **Dôkazné bremeno nesie platforma**, čo znamená, že **je na digitálnej platforme, aby dokázala, že neexistuje pracovný pomer**. V podmienkach Slovenskej republiky je, podľa nášho názoru (aj bez ďalšej transpozície), možné nahliadať na kritériá pre určenie výkonu závislej práce v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce, ako na tie kritériá, ktoré pokiaľ sú naplnené, existuje, medzi digitálnou platformou a osobou vykonávajúcou pre ňu prácu, pracovný pomer. Ide o znak toho, že práca je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti digitálnej platformy a podriadenosti osoby vykonávajúcej pre ňu prácu, osobne osobou vykonávajúcou pre ňu prácu pre digitálnu platformu, podľa pokynov digitálnej platformy (aj prostredníctvom algoritmickej riadenia), v mene digitálnej platformy (napríklad označenie platformy na vozidle) a v pracovnom čase určenom digitálnou platformou. Nie je však

¹¹ Dôvodová správa k návrhu smernice. Dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762&qid=1711369031744> [dňa 31. 07. 2024]

vylúčené, že v rámci transpozície smernice dôjde aj k úprave týchto kritérií, či k zavedeniu nových.

Určenie existencie pracovnoprávneho vzťahu sa aj podľa smernice má riadiť predovšetkým okolnosťami týkajúcimi sa **skutočného výkonu práce**, vrátane používania automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov pri organizácii práce pre platformy, a to bez ohľadu na to, ako sa tento vzťah klasifikuje v akýchkoľvek zmluvných dojednaniach, na ktorých sa mohli zúčastnené strany medzi sebou dohodnúť.

Algoritmické riadenie

Nové pravidlá majú zabezpečiť, aby osoba vykonávajúca prácu pre digitálnu platformu **nemohla byť prepustená na základe rozhodnutia prijatého algoritmom** alebo automatizovaným systémom rozhodovania. Digitálne platformy musia **zabezpečiť ľudský dohľad nad dôležitými rozhodnutiami** ovplyvňujúcimi osoby, ktoré pre ne vykonávajú prácu. V súčasnosti totiž pri niektorých platformách algoritmy ovplyvňujú alebo prijímajú niektoré rozhodnutia, napríklad o prístupe k budúcim úlohám alebo odmeňovaní, ukladaní sankcií alebo možnom dočasnom vypnutí alebo obmedzení účtov. Je mimoriadne dôležité, keďže takéto rozhodovanie prostredníctvom algoritmov má dôsledky na príjem a pracovné podmienky ľudí pracujúcich prostredníctvom digitálnych platforiem, aby exitoval **ľudský dohľad nad prijímaním takýchto rozhodnutí**. Napríklad platforma Bolt na základe algoritmického riadenia pri zlom hodnotení vodiča zo strany zákazníkov dočasne alebo úplne pozastaví vykonávanie činnosti prostredníctvom tejto platformy. Fakticky tak ide o prerušenie práce či dokonca skončenie pracovnoprávneho vzťahu v prípade, ak by bola táto práca posúdená ako závislá práca za trvania pracovného pomeru. Dôvod skončenia pracovného pomeru na základne negatívneho hodnotenia zákazníkov však Zákonník práce neupravuje. Takéto skončenie pracovného pomeru by bolo v tom prípade neplatné.

Členské štáty teda v zmysle smernice budú povinné zabezpečiť, aby digitálne platformy dohliadali na vplyv, ktorý majú jednotlivé rozhodnutia prijaté alebo podporované automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami používanými digitálnou platformou na osoby pracujúce pre platformy a v náležitých prípadoch aj na ich pracovné podmienky a rovnaké zaobchádzanie v práci, a aby so zapojením zástupcov zamestnancov pravidelne a v každom prípade každé dva roky vykonávali hodnotenie tohto vplyvu.

Členské štáty budú musieť tiež vyžadovať, aby digitálne platformy zabezpečili **dostatok ľudských zdrojov na účinný dohľad** a hodnotenie zamerané

na vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími alebo rozhodovacími systémami. Osoby, ktoré digitálna pracovná platforma poverí funkciou dohľadu a hodnotenia, musia mať potrebnú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc vykonávať túto funkciu, a to aj na účely zrušenia automatizovaných rozhodnutí. Tieto osoby budú pri výkone svojich funkcií chránené pred prepustením alebo rovnocennými opatreniami, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním.

Ak sa pri dohľade alebo hodnotení zistí, že pri používaní automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov existuje vysoké riziko diskriminácie pri práci, alebo sa zistí, že jednotlivými rozhodnutiami prijatými alebo podporovanými automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami sa porušili práva osoby pracujúcej pre platformy, digitálna platforma prijme potrebné kroky vrátane prípadnej úpravy automatizovaného monitorovacieho a rozhodovacieho systému, alebo ukončenia jeho používania s cieľom zabrániť takýmto rozhodnutiam v budúcnosti.

Informácie o hodnotení bude digitálna platforma povinná poskytnúť zástupcom zamestnancov. Digitálne platformy sprístupnia na požiadanie tieto informácie aj osobám pracujúcim pre platformy a príslušným vnútroštátnym orgánom.

Akékoľvek rozhodnutie o obmedzení, pozastavení alebo zrušení zmluvného vzťahu alebo účtu osoby pracujúcej pre platformy alebo akékoľvek iné rozhodnutie s rovnocennými nepriaznivými dôsledkami musí **prijímať človek**.

Členské štáty zabezpečia, aby osoby pracujúce pre platformy mali právo bez zbytočného odkladu získať od digitálnej platformy vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom. Vysvetlenie v ústnej alebo písomnej forme sa predkladá transparentným a zrozumiteľným spôsobom, pričom sa používa jednoduchý jazyk. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy poskytovali osobám pracujúcim pre platformy prístup ku kontaktnej osobe, ktorú určí digitálna platforma, na diskusiu a objasnenie skutočností, okolností a dôvodov, ktoré viedli k rozhodnutiu.

Záver

Príspevok poukazuje na význam nových regulácií v oblasti umelej inteligencie a práce pre digitálne platformy, ktoré Európska únia zaviedla s cieľom ochrany zamestnancov a zabezpečenia spravodlivých pracovných podmie-

nok. Akt o umelej inteligencii kladie dôraz na transparentnosť, bezpečnosť a etické použitie umelej inteligencie, čím prispieva k ochrane práv jednotlivcov a podpore technologického pokroku. Smernica o práci pre digitálne platformy zavádza prezumpciu pracovnoprávneho vzťahu a zabezpečuje ľudský dohľad nad algoritmickým riadením, čím chráni pracovníkov platforiem pred nepriaznivými pracovnými podmienkami a diskrimináciou.

Implementácia týchto regulácií vyžaduje od zamestnávateľov a digitálnych platforiem značné úsilie na dosiahnutie súladu, avšak ich dodržiavanie je nevyhnutné pre budovanie dôvery a spravodlivosti v digitálnej ekonomike.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. a Shamsfakhr F., Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models (Digitálne pracovné platformy v EÚ: mapovanie a obchodné modely), 2021. Dostupné online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8399&furtherPubs=yes> [dňa 31. 07. 2024]
2. Štúdia na podporu posúdenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, inštitút PPMI, 2021. Dostupné online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> [dňa 31. 07. 2024]
3. Legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu z 24. apríla 2024 o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)). Dostupné online: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA\(2024\)0330_SK.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA(2024)0330_SK.pdf)
4. Dôvodová správa k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762&qid=1711369031744> [dňa 31. 07. 2024]
5. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii). (Text s významom pre EHP) Dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689> [dňa 31. 07. 2024]
6. Dôvodová správa k návrhu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie (akt o umelej inteligencii) a menia niektoré legislatívne akty Únie. Dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206> [dňa 31. 07. 2024]

OCHRANA MATIEK V JUDIKATÚRE SÚDNEHO DVORA EURÓPSKEJ ÚNIE

PROTECTION OF MOTHERS IN THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION CASE LAW

Andrej Poruban¹

Abstrakt: Príspevok je koncipovaný na pomedzí pracovného práva a práva obchodných spoločností a zaoberá sa problematikou ochrany tehotných žien v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie. Sústreďuje sa na známy prípad Súdneho dvora Európskej únie C-232/09 vo veci Danosa. Závery následne ilustruje na rozhodnutí lotyšského najvyššieho súdu, ktorý predkladal prejudiciálnu otázku. Článok detailnejšie skúma, či konateľka spoločnosti s ručením obmedzeným môže byť považovaná za pracovníčku a ako sa na ňu vzťahuje zákaz prepustenia v zmysle práva Európskej únie. Poukazuje na význam správnej aplikácie v národných právnych systémoch. Diskutuje tiež praktické dôsledky rozsudku v kontexte slovenského práva a navrhuje aplikáciu súdnych záverov v našich podmienkach.

Kľúčové slová: tehotná žena, konateľka, pracovníčka, ochrana, zákaz prepustenia.

Abstract: This paper lies between labour law and company law. It deals with the protection of pregnant women in the case law of the Court of Justice of the European Union. It focuses on the well-known CJEU Danosa case (C-232/09). The conclusions are subsequently illustrated with a decision by the Latvian Supreme Court, which referred the question for a preliminary ruling. The article examines whether the member of the Board of Directors of a limited liability company can be considered a worker and how the prohibition on dismissal under EU law applies to her. It highlights the importance of correct application in national legal systems. It also discusses the practical implications of the judgment in the context of Slovak law and suggests how the court's conclusions can be applied in Slovakia.

Key words: pregnant woman, member of the Board of Directors, worker, protection, prohibition of dismissal.

Namiesto úvodu

Ak nerátam učenie sa z povestnej modrej učebnice pracovného práva,² tak s pani profesorkou Barancovou som sa prvýkrát stretol na prijímacej skúške na doktorské štúdium v roku 2009 na trnavskej právnickej fakulte (som absolvent Univerzity Komenského v Bratislave.)

¹ JUDr. Andrej Poruban, PhD.; Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne.

² Mal som vydanie z roku 2006. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2006 ISBN 80-89085-52-0, 781 s.

Jedinú šancu, ako sa stať PhD. študentom, som videl vo voľbe témy dizertačnej práce, ktorú by si nikto dobrovoľne nevybral. Vsadil som teda na (pre mňa) najmenej zaujímavú problematiku ochrany matiek v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.

Taktika nevyšla. Prijímačky neboli úspešné. Ale aspoň som na vlastné oči videl legendu pracovného práva, ktorej meno som poznal len z kníh = misia aspoň čiastočne splnená.

Zhodou okolností sa dodatočne našli dve miesta a doktorandom som sa napokon stal aj ja. Bolo to však Pyrrhovo víťazstvo, pretože pri ochrane matiek som sa necítil komfortne. Pani profesorka to asi aj vycítila a radšej ma zachránila, keď súhlasila so zmenou záverečnej práce na Výkon športovej činnosti v judikatúre Súdneho dvora EÚ.

Tu som sa už našiel – a bolo to dobré riešenie –, pretože v súčasnosti sa do popredia dostávajú aj aspekty profesionálneho športu, s ktorými som sa zaoberal v dizertačke už pred pätnástimi rokmi. Venoval som sa nielen existujúcim relevantným športovým rozhodnutiam ako Bosman³ (a mnohé iné), ale aj vzťahu voľného pohybu pracovníkov a súťažného práva, pravidlu o hráčoch vychovaných v domácich kluboch (home-grown players rule) posudzovanom v nedávnom rozsudku Súdneho dvora z 21. 12. 2023 vo veci C-680/21 Royal Antwerp Football Club, či zavedeniu platového stropu (salary cap), o ktorom sa aktuálne uvažuje v najprestížnejšej futbalovej súťaži – v anglickej Premier League⁴.

Postupne som prišiel na chuť aj iným pracovnoprávnym otázkam vrátane postavenia osobitných kategórií zamestnancov a zamestnankýň. Ochrane matiek som sa však veľmi nevenoval.

Beriem preto túto poctu nielen ako poďakovanie pani profesorky za záchranu a štart akademickej kariéry, ale aj ako možnosť splniť dlh a odpublikovať aspoň kratšiu stať pod pôvodným názvom dizertačnej práce. Využívam však určitú autorskú voľnosť a obsahové zameranie rozširujem z matiek na budúce matky.

V článku sa venujem preslávenej veci Danosa, o ktorej písal azda každý.⁵ Nikde som sa však nedočítal, ako to dopadlo pred vnútroštátnym súdom.

Až spätne o niekoľko rokov neskôr som narazil na nenápadnú poznámku pod čiarou č. 169 s linkom na neexistujúcu internetovú stránku: „Pre úplnosť, najvyšší súd Lotyšskej republiky nakoniec potom, čo Súdny dvor zodpovedal jeho prejudiciálne otázky rozhodol, že pani Danosa nebola z funkcie konateľky odvolaná nezákonne.

³ Rozsudok Súdneho dvora z 15. 12. 1995 vo veci C-415/93 *Union royale belge des sociétés de football association ASBL proti Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA proti Jean-Marc Bosman a iní a Union des associations européennes de football (UEFA) proti Jean-Marc Bosman*.

⁴ STONE, S.: *Premier League to discuss potential salary cap*. Dostupné na <https://www.bbc.co.uk/sport/football/articles/cpeg7jq4xg7o>.

⁵ Profesorka Barancová sa mu venovala viackrát, napríklad v štúdií BARANCOVÁ, H.: *Výkon funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovný pomer*. In *Justičná revue* č. 2/2018, s. 143 – 161.

Stručné oznámenie je dostupné tu: <http://borenius.lv/2011/01/19/office-lawyers-proves-that-dismissal-of-dita-danosa-from-lkb-lizings-was-legal/>.⁶

Moja zvedavosť okamžite akcelerovala a chcel som vedieť viac. Chvíľu to trvalo, no za pomoci dobrých ľudí z Pobaltia sa mi podarilo dostať k informáciám.

Príspevok bude teda o tom, prečo Dita Danosa prehrala. A tiež o tom, ako závery Súdneho dvora a najmä lotyšského najvyššieho súdu možno aplikovať v našich podmienkach, aby to navždy neostalo len v rovine judikát-pikoška.

1. Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) z 11. 11. 2010 vo veci C-232/09 Dita Danosa proti LKB Līzings SIA

Spor vo veci samej

Napriek tomu, že ide o známy prípad, stručne pripomeniem skutkové okolnosti. Dita Danosa bola vymenovaná za jedinú konateľku spoločnosti s ručením obmedzeným. O pár mesiacov sa valné zhromaždenie rozhodlo odvolať ju z funkcie. Podobne ako slovenské, aj lotyšské obchodné právo to umožňovalo kedykoľvek a bez dôvodu. Vzhľadom na to, že bola v jednástom týždni tehotenstva, považovala odvolanie za nezákonne a tvrdila:

1. že má byť považovaná za pracovníčku v zmysle práva EÚ bez ohľadu na to, ako ju klasifikuje národné právo, a
2. že sa na ňu vzťahuje zákaz prepustenia tehotných žien uvedený v smernici 92/85⁷.

Konateľka ako pracovníčka a zákaz prepustenia

Súdny dvor vychádzal z ustálených kritérií na určenie statusu pracovní-

⁶ DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 106.

⁷ Článok 10 smernice 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS):

“Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;
2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia;
3. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.”

ka (*worker*) v kontexte voľného pohybu⁸ a neskôr aj na účely sociálnej politiky.⁹ Hlavnou vlastnosťou je „*okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu*“¹⁰, pričom „*právna povaha sui generis pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiadny dosah na postavenia pracovníka v zmysle práva Únie*“¹¹.

Výklad tohto autonómneho pojmu práva EÚ nesmie byť reštriktívny. Ako neskôr Súdny dvor doplnil v prípade započítania konateľa do počtu zamestnancov potrebného na aktivovanie procedúry hromadného prepúšťania, „*vzhľadom na to, že stupeň závislosti alebo podriadenosti konateľa dotknutého vo veci samej pri výkone jeho úloh je nižšej intenzity ako stupeň závislosti alebo podriadenosti pracovníka v zmysle bežnej definície v nemeckom práve, je potrebné v druhom rade zdôrazniť, že existencia takéhoto vzťahu podriadenosti sa musí posudzovať v každom konkrétnom prípade podľa všetkých prokov a okolností, ktoré charakterizujú vzťahy medzi stranami.*“¹²

Za pracovníka treba považovať každého, kto vykonáva skutočnú a účinnú pracovnú činnosť: „*Postavenie konateľa kapitálovej spoločnosti, nemôže samo osebe vylúčiť, že táto osoba sa voči spoločnosti nachádza vo vzťahu podriadenosti. Je totiž potrebné preskúmať podmienky, za ktorých bol konateľ prijímaný, povahu úloh, ktoré mu boli zverené, rámec, v ktorom ich vykonáva, rozsah jeho právomocí a kontrolu, ktorej podlieha v rámci spoločnosti, ako aj okolnosti, za ktorých môže byť odvolaný.*“¹³

Člen/členka štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti bude spĺňať znaky pojmu pracovník, ak:

1. uskutočňuje svoju činnosť pod vedením a dohľadom valného zhromaždenia, ktoré ho/ju môžu kedykoľvek odvolať aj proti jeho/jej vôli,
2. podlieha pokynom a kontrole tohto orgánu,
3. ako aj príkazom a obmedzeniam, ktoré mu/jej boli na tento účel uložené,
4. za túto činnosť dostáva odmenu,
5. sám/sama nevlastní žiadne podiely v spoločnosti, pre ktorú vykonáva svoje úlohy (táto skutočnosť však sama osebe nie je rozhodujúca).¹⁴

Pri posudzovaní konfliktu medzi oprávnením valného zhromaždenia kedykoľvek odvolať konateľa/konateľku a ochranou tehotných žien Súdny dvor

⁸ Súčasný Článok 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

⁹ Súčasný Článok 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

¹⁰ Rozsudok Súdneho dvora z 03. 07. 1986 vo veci C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg*, bod 17.

¹¹ Rozsudok Súdneho dvora (štvrtá komora) z 20. 09. 2007 vo veci C-116/06 *Sari Kiiski proti Tampereen kaupunki*, bod 26.

¹² Rozsudok Súdneho dvora (prvá komora) z 09. 07. 2015 vo veci C-229/14 *Ender Balkaya proti Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, bod 37.

¹³ *Danosa*, bod 47.

¹⁴ *Balkaya*, bod 40.

pripustil, že konateľka môže byť 'tehotnou pracovníčkou' v zmysle smernice 92/85.

Zásada rovného zaobchádzania

Súdny dvor v rámci extenzívnej argumentácie ešte uviedol, že aj keby Dita Danosa nemala postavenie 'tehotnej pracovníčky', mohlo by ísť o diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle vtedajšej smernice 76/207¹⁵, ak by sa odvolanie z funkcie zakladalo predovšetkým na tehotenstve.¹⁶

2. Latvias Republikas Augstākās tiesas, Senāta Civillietu departamenta, 2011. gada 19. janvāra, Nr. SKC-1/2011

Najvyšší súd overil konkrétne okolnosti a uzavrel, že Dita Danosa hoci bola pracovníčkou, nemala postavenie 'tehotnej pracovníčky', pretože o tom formálne neinformovala.¹⁷

Pokiaľ ide o diskrimináciu, tak tá nebola v konaní namietaná, ani nebolo preukázané, že by obchodná spoločnosť vedela o tehotenstve v čase prijatia rozhodnutia o odvolaní z funkcie.

Reflexia rozsudku

Rozhodnutie nebolo obchodnoprávnou odbornou verejnosťou prijaté pozitívne. Vyčítali mu najmä nepochopenie dôvernej fiduciárnej povahy vzťahu medzi členom voleného orgánu a obchodnou korporáciou.¹⁸ Najkritickejší – hoci z iného dôvodu – bol zrejme podpredseda Nejvyššího soudu České republiky, podľa ktorého „Soudní dvůr neměl v této kauze na položenou otázku

¹⁵ Dnes Článok 14 ods. 1 písm. c) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie): „Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia.“

¹⁶ Danosa, body 64 až 70.

¹⁷ Článok 2 písm. a) smernice 92/85: „Na účely tejto smernice tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.“

¹⁸ Napríklad HURYCHOVÁ, K. – TOMÁŠEK, P.: *Prolínání korporačního a pracovního práva – od souběhů ke kauze Danosa*. In: *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha : Wolters Kluwer, 2022, s. 7; GRAMBLIČKOVÁ, B.: *Odvolanie konateľky/členky predstavenstva z dôvodu tehotenstva*. In: *Cofola 2017*, Brno : Masarykova univerzita, 2017, s. 799 – 814.

vôbec odpovedať, neboť rozhodující skutkové okolnosti nebyly v řízení před vnitros-tátními soudy prokázány (a odpověď je vlastně hypotetická)¹⁹. Naopak, prackárska komunita rozhodnutie v zásade privítala.

V praxi sa však vôbec neuchytilo: „[A]ni po tomto rozhodnutí k žiadnemu dovolávaniu sa pracovnoprávných nárokov konateľkami obchodných spoločností nedošlo. Nulová odozva v praxi bola daná jednak výkladom Súdneho dvora vo vzťahu k špecifickej smernici o ochrane matiek a zároveň aj relatívne širokým priestorom pre interpretáciu tohto rozhodnutia, keď posledná veta z výroku rozsudku konštatovala, že vnútroštátnemu súdu prináležalo overiť skutkové okolnosti potrebné na posúdenie, či by konateľka kapitálovej spoločnosti mohla byť v pozícii pracovníčky na účely smer-nice 92/85/EHS o ochrane matiek.“²⁰

Nereagovali ani zákonodarcovia. Vari jedinou výnimkou bol Ústavný súd České republiky, i keď na prípad *Danosa* explicitne neodkazoval.²¹

Bez ohľadu na mlčanie si myslím, že treba vychádzať z tézy ochrany tehotnej ženy v akejkoľvek zastávanej pracovnej pozícii.

Nemôžem sa stotožniť s tým, že ak žena postupuje v kariérnom rebríčku, z radovej zamestnankyne sa stane vedúcou zamestnankyňou, a keď postúpi ešte vyššie – do funkcie (členky) štatutárneho orgánu – stratí základnú sociál-noprávnu ochranu. Tvrdím to, samozrejme, s vedomím, že funkcia je vykom-penzovaná výhodami, najmä peňažného charakteru.

¹⁹ ŠUK, P.: *Pracovněprávní ochrana členů statutárních orgánů obchodních korporací aneb „Nekonečný příběh, díl 875“*. In *Soudní rozhledy* č. 11-12/2023, s. 361. Autor odkazuje na *Danosa*, bod 31: „Na úvod treba poukázat na to, že na pojednávání před Súdnyim dvorem boli okolnosti prechádzajúce sporu vo veci samej spochybnené, a to najmä v súvislosti s dôvodmi, ktoré viedli LKB k odvolaniu D. Danosa z funkcie konateľky tejto spoločnosti, a tiež v súvislosti s otázkou či žalobkyňa o svojom tehotenstve uvedenú spoločnosť informovala, a pokiaľ áno, kedy sa tak stalo.“

²⁰ DOLOBÁČ, M. in DOLOBÁČ, M. a kol.: *Zákoník práce. Velký komentář*. Žilina: Eurokódex, 2023, 894 s.

²¹ *Nález Ústavního soudu České republiky z 13. 09. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, bod. 55*: „[Z]ákaz podřídit výkon funkce pracovnímu režimu, odebrání dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době (v souvislosti s nemocí, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Navíc se na tyto manažery nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (ze kterého se hrají škoda na zdraví a škoda vzniklá v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání), což opět snižuje standard jejich ochrany. I s tímto aspektem je nezbytné se vypořádat. Konečně, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovního vztahu, respektive zákaz podřídit výkon funkce pracovnímu režimu, negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku tohoto zákazu ženy v těchto funkcích nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou (např. v souvislosti s vyšší peněžité podpory v mateřství v případě druhého dítěte). Výklad zastávaný v napadených rozhodnutích tak disproporčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích, a tudíž se musí obecné soudy vypořádat i s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.“

Procedurálny postup

Ak konateľka naplní znaky pojmu pracovník, mala by oznámiť a preukázať eseročke, že je tehotná, a potom sa bude na ňu vzťahovať zákaz prepustenia v zmysle Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.

Na slovenské zákony sa treba pozeráť z výšky. Z perspektívy práva EÚ nezáleží, do akého právneho predpisu je smernica 92/85 transponovaná.²²

Funkčné väzby sú tu a majú korene v jednote právneho poriadku. Vďaka tomu vôbec nie je potrebné špekulovať nad vzťahom ObchZ a ZP a či je lepšia subsidiarita alebo analógia. Tým, že ide o špeciálnu úpravu k Obchodnému zákonníku č. 513/1991 Zb., pracovnoprávny kódex musí mať prednosť.

V ZP ide o kombináciu § 40 ods. 6²³ a § 72 ods. 1.²⁴ S prvým paragrafom nie je problém. Jednoznačne preberá Článok 2 smernice. Menšie komplikácie nastávajú pri druhom, pretože z oficiálnej tabuľky zhody nevyplýva, že by normotvorcovia pôvodne počítali s premietnutím Článku 10 aj do § 72 ZP, ktorý pojednáva o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe.²⁵ Súčasné znenie už obsahuje poisťku, že tehotnú ženu možno prepustiť výnimočne.²⁶ Ide teda o ustanovenie, ktoré je najbližšie k účelu zákazu prepustenia podľa práva EÚ.

²² Porovnaj s MÉSZÁROS, M.: *Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce*. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 824: „Daná judikatúra je aplikovateľná aj v podmienkach SR vzhľadom na prednosť práva Európskej únie rovnako, ako aj povinnosť národných súdov členských štátov vykladať vnútroštátne právo eurokonformne.“

²³ § 40 ods. 6 ZP: „Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.“

²⁴ § 72 ods. 1 ZP: „V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“

²⁵ Tabuľka zhody právneho predpisu s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie. Dostupné na <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=430434>.

²⁶ Článok 10 sa spomína v dôvodovej správe k vládnemu návrhu zákona č. 257/2011 účinnom od 01.09.2011; dostupné na <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=354936>: „Podľa článku 10 bod 2 smernice 92/85/ES o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, v zmysle ktorej, ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1 (tehotná pracovníčka, pracovníčka krátko po pôrode, dojčiacia pracovníčka), musí písomne uviesť opodstatnené dôvody jej prepustenia. Na základe uvedeného sa navrhuje, aby v prípade, ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou zamestnankyňou, zamestnankyňou krátko po pôrode a dojčiacou zamestnankyňou, uviedol dôvody tohto skončenia. Prepustenie sa umožňuje len výnimočne, len z riadne opodstatnených dôvodov nesúvisiacich s jej tehotenstvom a materstvom.“

To je aj dôvod, prečo pre konateľku neplatí ochranná doba, v ktorej zamestnávateľ nesmie dať výpoveď, keďže ani článok 10 smernice nevyžaduje absolútny zákaz skončenia pracovného pomeru.²⁷

Záver

Vyššie uvedené riešenie má viacero otáznikov²⁸, predovšetkým z pohľadu obchodných spoločností. Nie je úplne elegantné a neprehľadnosť zvyčajne nevedie k správnej aplikácii. Je však možnou reakciou na aktuálny stav.

Ako vždy, ideálny by bol legislatívny zásah, ktorý by zohľadnil záujmy korporácie i členov štatutárneho orgánu, a to nielen tehotných žien, ale aj rodičov starajúcich sa o mladšie deti. Mohlo by ísť o úpravu podobnú dôležitým osobným prekážkam v práci v spojení s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa a prehlbovaním starostlivosti oňho s tým, že konateľ/konateľka by mohol alebo mohla požiadať o dočasné odvolanie s garanciou návratu do funkcie.²⁹

Inšpiráciou môže byť aj stanovisko generálneho advokáta, ktorý uviedol, že v prípade nespôsobilosti spojenej s tehotenstvom môže byť mandátna zmluva pozastavená, nie však zrušená.³⁰

²⁷ § 64 ods. 1 písm. d) ZP: „Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke...“

²⁸ Napríklad, hneď prvá otázka: koho by konateľka mala informovať? Vzhľadom na to, že vy-
menúva valné zhromaždenie, tak sa mi – ako vhodné – javí, oboznamovať priamo členov
tohto orgánu.

²⁹ Podobné sa uplatňuje v § 38 (3) nemeckého Gesetz betreffend die Gesellschaften mit be-
schränkter Haftung: „Der Geschäftsführer hat das Recht, um den Widerruf seiner Bestellung zu er-
suchen, wenn er wegen Mutterschutz, Elternzeit, der Pflege eines Familienangehörigen oder Krankheit
seinen mit der Bestellung verbundenen Pflichten vorübergehend nicht nachkommen kann und mindes-
tens ein weiterer Geschäftsführer bestellt ist. Macht ein Geschäftsführer von diesem Recht Gebrauch,
muss die Bestellung dieses Geschäftsführers

1. widerrufen und dabei die Wiederbestellung nach Ablauf des Zeitraums der in § 3 Absatz 1
und 2 des Mutterschutzgesetzes genannten Schutzfristen zugesichert werden,

2. in den Fällen der Elternzeit, der Pflege eines Familienangehörigen oder der Krankheit wi-
derrufen und dabei die Wiederbestellung nach einem Zeitraum von bis zu drei Monaten
entsprechend dem Verlangen des Geschäftsführers zugesichert werden; von dem Widerruf
der Bestellung kann abgesehen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

In den in Satz 2 Nummer 2 genannten Fällen kann die Bestellung des Geschäftsführers auf dessen
Verlangen für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten widerrufen werden. § 77a Absatz 2 findet auf
Bestellungen während des Zeitraums nach den Sätzen 2 oder 3 keine Anwendung, wenn das Beteili-
gungsgebot ohne den Widerruf eingehalten wäre.“

³⁰ Návrhy AG Yvesa Bota vo veci Danosa prednesené 02. 09. 2010, bod 125: „V prípade pracovnej
neschopnosti mandatarčky spojenej s tehotenstvom a počas jej trvania môže byť podľa mňa platná man-
dátna zmluva pozastavená, ale nie vypovedaná.“

Na úplny záver, aj keby tehotná žena nebola pracovníčkou v intenciách voľného pohybu osôb, tak je stále v hre zásada rovného zaobchádzania. Ani konateľka nemôže byť odvolaná z funkcie z dôvodu tehotenstva. Tu nejde o obyčajné pracovnoprávne právo, avšak o základné právo každého nebyť diskriminovaný.

DORUČOVÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH V ČR

DELIVERY IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN THE CZECH REPUBLIC

Žaneta Hošková¹

Abstrakt: Článek se zabývá způsoby a podmínkami doručování pracovněprávních písemností, a to před novelou zákoníku práce, účinnou od 1. 10. 2023, a po ní. Pozornosti však neuniká ani obecná právní úprava doručování, již novela minula, a důležitá rozhodnutí soudů vyšších instancí. Autorka hodnotí klady a zápory obou právních úprav a zkoumá vyhlídky pro budoucí legislativu v oblasti doručování, a to zejména s ohledem na tolik požadovanou flexibilitu doručování a jeho adaptaci na moderní pracovní procesy.

Klíčové slová: doručování v soukromém právu; doručování v pracovním právu; novela zákoníku práce; pracovněprávní vztahy; elektronické doručování.

Abstract: The article deals with the methods and conditions of delivery of labour law documents before and after the amendment to the Labour Code, which will come into force on 1 October 2023. However, attention is also paid to the general legal regulation of delivery, which was not included in the amendment, and article also deals with important decisions of higher courts in the area of delivery in labour law. The author evaluates the pros and cons of both legal regimes and examines the prospects for future legislation in the area of delivery of process, especially with regard to the much-requested flexibility of delivery and its adaptation to modern work processes.

Keywords: delivery in private law; delivery in employment law; amendment to Labour Code; labour relations; electronic delivery.

Úvod

Pracovní právo se v posledních letech musí vypořádávat s mnoha výzvami, mezi něž patří také digitální transformace. Začleňování všudypřítomné elektronizace do pracovních procesů napomáhá v řadě případů stírání vzdálenostních rozdílů mezi stranami pracovněprávních vztahů a umožňuje zaměstnancům vykonávat práci a zaměstnavatelům tuto práci zadávat a řídit z jiného místa, než z pracoviště zaměstnavatele. S tím vyvstává také nutnost upravit náležitosti doručení takových projevů vůle, které nesplyvají s okamžikem jejich přijetí adresátem. Právní rámec doručování v zákoníku práce² však

¹ Mgr. Žaneta Hošková; Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické Západočeské univerzity v Plzni

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dále také jen „ZPr“.

nezaznamenával výraznější změny od doby nabytí jeho účinnosti, pročež se stal potřebám digitalizovaného světa práce nevyhovující. Z tohoto důvodu zareagoval český zákonodárce změnou právní úpravy doručování v zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 281/2023 Sb. a nabyla účinnosti dne 1. 10. 2023 (dále také jen „novela“).

1 Obecná právní úprava doručování

1.1 Současná podoba

Právní jednání vůči nepřítomné osobě na obecné úrovni upravuje občanský zákoník³ v ust. § 570 a násl. Právní jednání působí vůči adresátovi od okamžiku, kdy projev vůle dojde do jeho dispoziční sféry. Zmaří-li vědomě dojití, platí, že řádně došlo. Tato konstrukce reflektuje tzv. teorii dojití. Odpovědnost za dojití nese odesílatel,⁴ stejně jako nese důkazní břemeno. Břemeno se přesouvá na adresáta v případě doručování poštou, a to vyvracel-li by právní domněnku ust. § 573 OZ o tom, že zásilka do tuzemska došla po odeslání třetí pracovní den a do zahraničí 15. pracovní den. Adresát nese riziko, že se neseznámí s obsahem vůle, bylo-li by to objektivně možné.

Dispoziční sférou adresáta je třeba rozumět objektivní možnost adresáta seznámit se s projevem vůle. Jde-li o doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, v dispoziční sféře adresáta bude písemnost uložená na poště, je-li o této skutečnosti adresát vyrozuměn,⁵ či v jím užívané poštovní schránce nebo ve schránce na adrese, kterou pro účely doručování sjednal.⁶ Objektivní možnost seznámení je limitována ze své podstaty, kdy respektuje např. lidskou potřebu spánku, pracovní dobu či otevírací dobu orgánů, u nichž je zásilka uložena.⁷

Co se týká elektronických projevů vůle, dostává se projev vůle do dispoziční sféry adresáta v okamžiku, kdy je uložen v jeho schránce. Spory by neměly vznikat tam, kde adresát prokazatelně používá e-mailovou či datovou schránku nebo kde sdělil adresu pro doručování odesílateli.⁸ Při doručování

³ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dále také jen „OZ“.

⁴ DOBROVOLNÁ, E. § 570 [Právní jednání vůči nepřítomné osobě]. In: LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1826.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 26 Cdo 864/2004. V současné rozhodovací praxi např. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 20 Cdo 4016/2017.

⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2018, sp. zn. 27 Cdo 3803/2017.

⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 7. 2016, sp. zn. 26 Cdo 1239/2016.

⁸ DOBROVOLNÁ, op. cit., s. 1836.

do datové schránky však může docházet ke sporům týkajícím se okamžiku působení právního jednání. Problematika doručování prostřednictvím datových schránek je upravena vedle obecné úpravy OZ také zákonem o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.⁹ Ten ve svém ust. § 18a odst. 1 deklaruje možnost dodávání dokumentů do datových schránek právnických a fyzických podnikajících, jakož i nepodnikajících osob. Datové schránky musí být zpřístupněny pro přijímání dokumentů.¹⁰ Dle ust. § 18a odst. 2 ZoEÚ je dokument, který je „dodaný“ do datové schránky adresáta, „doručen okamžikem, kdy se do datové schránky přihlásí osoba, která má s ohledem na rozsah svého oprávnění přístup k tomuto dokumentu.“ Nepřihlásí-li se ve lhůtě 10 dní od „dodání“ dokumentu, považuje se tento za „doručený posledním dnem této lhůty.“¹¹ Jak OZ, tak ZoEÚ operují se synonymickými obraty dodání a dojití, které v kontextu elektronického doručování značí stav, kdy se zpráva dostane do schránky adresáta. Nadto však ZoEÚ zavádí jakousi teorii doručení, která by však z pohledu konstrukce doručování nastolené OZ neměla být relevantní. Byl-li by ovšem záměr zákonodárce ponechat doručování prostřednictvím datových schránek v dikci OZ, pak se nabízí otázka, jaký je účel ust. § 18a odst. 2 a 3 ZoEÚ. Zároveň však pokud by měl ZoEÚ být úpravou speciální, závisely by účinky projevu vůle až na okamžiku seznámení adresáta s obsahem vůle, což by mohlo vést odesilatele k výběru jiného způsobu doručení. To se však jeví v době všudypřítomné digitalizace jako nelogický krok a lze se přiklonit k závěru, že úprava doručování OZ by měla být účinná také pro doručování prostřednictvím datové schránky.¹²

1.2 Hodnocení právní úpravy

Právní rámec doručování, který udává občanský zákoník, nabízí vyvážený poměr rizik při doručování jak pro odesilatele, tak pro příjemce. Jelikož úprava nerozlišuje mezi doručováním zaměstnancem a zaměstnavatelem, mohou se role odesílatelů a adresátů v průběhu pracovněprávního vztahu

⁹ Zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Dále také jen „ZoEÚ“.

¹⁰ Znepřístupnit datovou schránku mohou fyzické osoby na žádost. Datové schránky fyzických podnikajících a právnických osob jsou zneprístupňovány pouze ze zákonných důvodů.

¹¹ Ust. § 18a odst. 3 ZoEÚ.

¹² KABRHEL, M. *Dodání vs. doručování poštovních datových zpráv aneb polemika nad novelizovaným ustanovením § 18a odst. 2 a 3 zákona č. 300/2008 Sb.* Online. In: epravo.cz, 4. 2. 2022. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/dodani-vs-dorucovani-postovnich-datovych-zprav-aneb-polemika-nad-novelizovanim-18a-odst-2-a-3-zakona-c-3002008-sb-114212.html#_ftn12. [citováno 24. 6. 2024].

měnit. Každá ze stran tak může nést rizika spojená jak s odesláním, tak s dojitím projevů vůle. Právní konstrukce upřednostňuje zásadu *vigilantibus iura scripta sunt* před skutečným seznámením adresáta s obsahem projevu vůle, které může být ze strany odesilatele obtížné prokázat. Zároveň nevylučuje možnost vybočení z této zásady tam, kde zájmy příjemce zjevně převažují.

Pozornosti zákonodárce by však neměl ujít doposud nevyjasněný vztah právních úprav doručování v OZ a v ZoEÚ, které by uvítaly přesné vymezení pojmů, významů zákonných konstrukcí a jejich vzájemných vztahů, jakož i jejich větší provázanost. V současné chvíli totiž vzniká aplikační problém, jehož způsoby řešení, jenž nabízí současná podoba úprav, ústí buď v nadbytečnost jedné úpravy či nelogičnost druhé v jejich vzájemné koexistenci.

2 Doručování písemností dle zákoníku práce

Tam, kde stanoví zákon specifická pravidla doručování, nemusí postačovat, že se projev vůle dostane do dispoziční sféry adresáta. Byl-li by projev vůle doručován odlišným způsobem, jeho právní následky by nenastaly, ledaže by se adresát s písemností skutečně seznámil.¹³ Tato specifika se uplatňují právě při doručování některých projevů vůle v pracovněprávních vztazích a jsou upravena v § 334–337 ZPr.

2.1 Písemnosti před novelou

Zákoník práce nastavuje specifická pravidla pro doručování tzv. písemností, jejichž označení se v praxi ustálilo také pod souslovím důležité písemnosti. Před novelou byly těmito písemnostmi v první řadě projevy vůle týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru a zrušení vztahu založeného některou z dohod. Judikaturou bylo dovozeno, že do této kategorie nespádají jen projevy vůle s hmotněprávní účinky, ale např. také písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi dle § 52 písm. g) ZPr.¹⁴ Dále byly do důležitých písemností zařazeny odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování či záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

¹³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

2.2 Písemnosti po novele

Důležité písemnosti byly zredukovány v první řadě na jednostranné projevy vůle směřující k rozvázání pracovního poměru nebo vztahu založeného některou z dohod a na další písemnosti týkající se jejich rozvázání. Výjimku dostaly dohody o rozvázání těchto vztahů. Úpravě ZPr od účinnosti novely podléhají dále odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a mzdový či platový výměr.

2.3 Hodnocení právní úpravy

S ohledem na technologické možnosti dnešní doby nejsou výjimkou situace, kdy zaměstnanci nepřijdou do osobního styku se zaměstnavateli ani při uzavírání smluv či dohod. I proto se jevílo jako překonané řadit do kategorie důležitých písemností písemnosti týkající se vzniku pracovněprávních vztahů. Za současného zohlednění faktu, že založení pracovněprávního vztahu je smluvní záležitostí, na jejímž uzavření budou mít zájem obě strany, není důvodu, proč by měly tyto písemnosti podléhat zvláštním způsobům doručení. Obdobně lze konstatovat také u písemností týkajících se změn pracovněprávních vztahů nebo dohod o jejich rozvázání. Vyřazením těchto písemností z úpravy doručování ZPr se tak doručování v tomto ohledu zjednodušilo a změnu provedenou novelou lze kvitovat. Ostatně pokud by některý z účastníků měl zájem rozšířit výčet písemností, které by měly podléhat zvláštnímu režimu doručování, není vyloučeno, aby si strany sjednaly o rozšíření dohodu. Přísnější podmínky pro doručování také mohou být sjednány v kolektivní smlouvě nebo stanoveny vnitřním předpisem.¹⁵

3 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – do vlastních rukou

3.1 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – do vlastních rukou před novelou

Důležité písemnosti musely být doručeny zaměstnanci přednostně do vlastních rukou. Zaměstnavatel doručoval primárně na pracovišti. Pouze za splnění podmínky, že toto nebylo možné, mohl zaměstnavatel následně doručit písemnost kdekoliv, kde byl zaměstnanec zastížen, dále mohl využít

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022.

doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky.

3.2 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – do vlastních rukou po novele

Doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance zůstává primárním způsobem doručování i po novelizaci. Zaměstnavatel však může volit mezi předáním na pracovišti či kdekoliv, kde zaměstnance zastihne, doručením prostřednictvím datové schránky či sítě nebo služby elektronických komunikací. Tyto způsoby již nejsou závislé na tom, zda se zaměstnavatel pokusil doručit písemnost osobně na pracovišti zaměstnavatele, zařazují se tedy do primárních způsobů doručení. Sekundárním způsobem zůstalo doručování poštou, které může zaměstnavatel využít až tehdy, nelze-li doručit písemnost na pracovišti zaměstnavatele.

3.3 Hodnocení právní úpravy

Stanovená hierarchie způsobů doručování před novelou postrádala potřebnou flexibilitu. Jelikož zákon nestanovil, co se rozumí tím, že písemnost není možné doručit na pracovišti, mohlo v některých případech docházet k obtížnému vyhodnocení této podmínky. Pro zaměstnavatele představoval tento krok zbytečnou zátěž časovou i administrativní, a to bez záruky účinného doručení.

Nová právní úprava vyřešila tento problém jen částečně. Zaměstnavatel sice může volit z vícero primárních způsobů doručování, nicméně ty se pojí s dalšími zákonnými požadavky, pročež bude zaměstnavatel v mnoha případech nucen využít sekundárního způsobu doručení. U něho však stále musí vyhodnocovat možnosti osobního doručení na pracovišti. Nejenže tento mezikrok doručení nenabízí dostatečnou jistotu splnění podmínek pro řádné doručení, také nemusí vyhovovat zaměstnavatelům, kteří se obvykle nenačítají na pracovišti, typicky např. zaměstnavatelé zadávající práci distančně či zaměstnavatelé agenturní. Minimálně v těchto případech je tedy právní úprava stále nevyhovující.

Novele však nelze upřít její značný přínos v zařazení flexibilnějších způsobů doručování do způsobů primárních. Tato snaha reflektovat moderní trendy může vést k postupné adaptaci právní úpravy na dynamicky se digitalizující pracovní prostředí.

4 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

4.1 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací před novelou

Pro řádné doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musel zaměstnanec prvně udělit zaměstnavateli písemný souhlas k takovému způsobu doručování a obeznámit ho s adresou, jež měla těmto účelům sloužit. Zaměstnavatel byl povinen písemnost opatřit uznávaným elektronickým podpisem. Zaměstnanec musel potvrdit její přijetí datovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem ve lhůtě tří dnů. Dnem potvrzení se považovala písemnost za doručenu. Nepotvrdil-li zaměstnanec přijetí zprávy, jednalo se o doručení neúčinné.

4.2 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací po novele

Souhlas zaměstnance s elektronickým doručením je vyžadován i po novele. Tento souhlas však musí být na samostatném písemném prohlášení, jehož obsahem je také elektronická adresa sloužící pro tento způsob doručování. Před tím, než zaměstnanec souhlas udělí, musí být zaměstnavatelem písemně informován o podmínkách, jež se s tímto způsobem pojí. Písemnost musí být opatřena zaměstnavatelovým uznávaným elektronickým podpisem. Za účinně doručenu se písemnost považuje okamžikem, kdy zaměstnanec potvrdí její přijetí datovou zprávou, nebo 15. dnem ode dne odeslání písemnosti, pokud k potvrzení nedojde. Doručení je neúčinné, vrátila-li se písemnost jako nedoručitelná.

4.3 Hodnocení právní úpravy

Před novelou bylo elektronické doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací téměř nevyužitelné¹⁶, a to z důvodu vyžadování uznávaného elektronického po zaměstnanci, neboť jím mnoho za-

¹⁶ Obdobný závěr viz Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227247>.

městnanců nedisponovalo. Upuštění od nutnosti potvrzení přijetí písemnosti uznávaným elektronickým podpisem se tak jeví jako krok správným směrem.

Obdobně nežádoucím se jevílo spojení nepotvrzení doručení s jeho neúčinností. Závislost doručení písemnosti na potvrzení de facto zavadával zaměstnanci možnost se rozhodnout, jaké písemnosti si nechá doručit. Vyřešit tento problém by mohla právě zákonná fikce doručení, která již nedává prostor pro bojkot doručení takto zasílaných písemností.

Jistým omezením může být povinnost zaměstnance udělit souhlas na samostatném písemném prohlášení. Ač nelze popřít zásadu zvláštní ochrany postavení zaměstnance, měla by být uplatňována s respektem k oprávněným zájmům zaměstnavatele. Na odpovědnost zaměstnance by měla jít jakákoliv jím podepsaná listina, s jejíž obsahem se svým zaviněním neseznámil. Požadavek samostatné listiny písemného prohlášení lze tedy označit za nelegitimní.

5 Doručování zaměstnanci zaměstnavatelem – prostřednictvím datové schránky

5.1 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – prostřednictvím datové schránky před novelou

Pro účinné doručení prostřednictvím datové schránky musel zaměstnanec udělit písemný souhlas. Písemnost byla doručena přihlášením do datové schránky. Pokud k přihlášení nedošlo do 10 dnů ode dne jejího dodání písemnosti do datové schránky, považovala se za doručenu posledním dnem této lhůty.

5.2 Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci – prostřednictvím datové schránky po novele

Po účinnosti novely již zaměstnavatel není limitován písemným souhlasem zaměstnance. Zaměstnavatel může doručit písemnost do datové schránky zaměstnance, který si ji pro tyto účely nezneprístupnil. Písemnost by měla být doručována do té datové schránky, která svou povahou odpovídá doručované písemnosti, tj. do datové schránky zaměstnance – fyzické osoby.¹⁷

¹⁷ DOUDOVÁ, S. Doručování. In: HŮRKA, P.; RANDLOVÁ, N.; DOLEŽÍLEK, J.; ROUČKOVÁ, D.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOUDOVÁ, S.; KOŠNAR, M. a HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2024, s. 747.

V ostatním zůstala právní úprava nezměněna, a to včetně účinného doručení přihlášením zaměstnance do datové schránky, či posledním dnem 10denní lhůty, v níž se do ní zaměstnanec nepřihlásí.

5.3 Hodnocení právní úpravy

Zřídí-li si zaměstnanec datovou schránku, přijímá tím vědomě jistá rizika, jako např. výhradní přijímání písemností od orgánů veřejné moci touto cestou či akceptaci fikce doručení. Tato rizika se však před novelou nevztahovala na doručování písemností zaměstnanci do doby, než zaměstnanec udělil písemný souhlas k takovému způsobu doručování. Což v době, kdy si zaměstnanec mohl znepřístupnit datovou schránku pro přijímání zpráv od sokromoprávních osob, postrádalo smysl. To však vyřešila novela, která nyní nabízí logičtější právní úpravu.

V souvislosti s novou právní úpravou čeká na judikurní posouzení situace, kdy se zaměstnavatel pokusí doručit písemnost do datové schránky, kterou si zaměstnanec zřídil jako fyzická podnikající osoba na základě zákonné povinnosti. Ač lze v souladu s judikaturou presumovat účinné doručení tam, kde zaměstnanec skutečně písemnost převezme, nelze toto s jistotou určit.¹⁸

6 Doručování zaměstnanci zaměstnavatelem – prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Co se týká doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zde právní úprava nedostála po novele žádných změn. Písemnost zaměstnavatel doručuje zaměstnanci do vlastních rukou na poslední adresu, jež mu byla zaměstnancem písemně sdělena. K přebírání písemností má zaměstnanec právo také pověřit zmocněnce, a to na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem. Za plnou moc nelze považovat průkaz příjemce vydaný provozovatelem poštovních služeb.¹⁹

Zaměstnavateli musí být doručení písemnosti adresátovi potvrzeno, což je zajišťováno prostřednictvím služby „doporučená zásilka“ s doplňkovou službou „dodání do vlastních rukou adresáta“. Nepostačí zaslat písemnost doporučeně.

¹⁸ Ibidem, s. 747.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3282/2014.

Není-li obesílaný zaměstnanec zastížen na adrese, písemnost je uložena na poště, nebo na obecním úřadu. Zaměstnanec je vyzván písemným oznámením, aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl, a zároveň je poučen o následcích při neposkytnutí součinnosti při doručení. Písemnost je doručena okamžikem, kdy ji zaměstnanec převezme. Nepřevezme-li ji do 15 dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty, a písemnost je vrácena odesilateli. Fikce doručení by nemohla nastat v případě, kdy by kogentní 15denní úložná lhůta byla zkrácena.²⁰

Dle nedávného rozsudku Nejvyššího soudu tato pravidla neplatí pouze pro doručování okruhu písemností vymezených zákoníkem práce, ale pro jakékoliv listiny doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jsou-li určeny do vlastních rukou zaměstnance. V případech, kdy nebude obesílaný zaměstnanec zastížen na adrese, nemůže být vycházeno z teorie dojití. Písemnost nebude doručena okamžikem, kdy se dostane do dispoziční sféry zaměstnance, ale až jejím převzetím zaměstnancem, případně marným uplynutím 15denní lhůty. Nejvyšší soud své rozhodnutí odůvodnil tak, že použití teorie dojití by odporovalo základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance. Okamžik doručení písemnosti by totiž v takovém případě byl v rozporu s obsahem písemného oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky, závislý jen na povaze doručované písemnosti, která však zaměstnanci do doby jejího vyzvednutí nemůže být známa.²¹ Závěr vyřčený v rozsudku je tak zcela logický a opírá se, zjednodušeně řečeno, o fakt, že zaměstnanec nemůže znát obsah zásilky. Ta se může jevit pro zvolený způsob doručení jako důležitá písemnost, pročež musí být dodrženy stejné podmínky, jako by byla doručována právě ona.

6.1 Hodnocení právní úpravy

Co se týká přísnějších pravidel pro doručování písemností poštou dle zákoníku práce, je nutné je v tuto chvíli považovat za akceptovatelnou součást doručování v pracovněprávních vztazích, která koresponduje se zásadou ochrany zaměstnance.

Za lehce nepřiměřenou lze však považovat vázanost řádného doručení na splnění podmínky poučení adresáta doručovatelem. Zaměstnavatel při doručování poštou může splnění podmínky ovlivnit pouze výrobou vlastních obálek, neboť ty běžně dostupné neobsahují takové předtištěné poučení, které by

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 314/2021.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022.

vycházelo z požadavků zákoníku práce.²² Nechal-li by zaměstnavatel poučení v rukou doručovatele, riskoval by případný spor o tom, zda byl adresát řádně poučen. Toto riziko se může zvýšit i tím, že o poučení nemusí být prováděn písemný záznam. Pokud však zaměstnanec namítá, že nebyl doručovatelem řádně poučen, musí v případě sporu tuto skutečnost tvrdit a prokázat. Zaměstnavateli se tak nabízí buď investovat do výroby obálek na zakázku, či riskovat případnou neúčinnost doručení, což tomuto způsobu doručování ubírá na atraktivitě.

Navzdory patrným snahám zákonodárce reflektovat zásadu ochrany zaměstnance mj. právě do úpravy doručování, nezakotvuje dostatečně explicitně povinnost zaměstnance písemně oznámit zaměstnavateli změnu adresy pro doručování, ačkoliv judikatura spojuje neoznámení se závěrem, že zaměstnanec neposkytl pro řádné doručení od něj očekávanou součinnost. Písemnost se považuje se za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení došlo, tj. dnem, v němž provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou písemnost předat.²³ Např. v kontrastu stále se rozšiřující informační povinností se jeví dosti zarážející, že o takto závažných důsledcích spojených s neoznámením změny adresy nehovoří samotný zákon explicitněji.

7 Doručování písemností zaměstnavateli

7.1 Doručování písemností zaměstnavateli před novelou

Pro doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli volil zákoník práce předně způsob osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.

Chtěl-li zaměstnanec doručit písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, musel obdržet souhlas zaměstnavatele, opatřit písemnost uznávaným elektronickým podpisem a odeslat ji na adresu, již mu zaměstnavatel pro tyto účely oznámil. Pro účinné doručení musel zaměstnavatel potvrdit přijetí písemnosti do 3 dnů ode dne jejího odeslání, a to datovou zprávou opatřenou uznávaným elektronickým podpisem. Písemnost byla doručena okamžikem převzetí nebo okamžikem jejího odmítnutí.

Do datové schránky mohl zaměstnanec doručovat pouze se souhlasem zaměstnavatele. Písemnost se stala doručenu okamžikem jejího dodání do datové schránky.

²² HŮRKA, Petr; ELIÁŠ, K.; BEZOUŠKA, P. a VRAJÍK, M. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Praha: BOVA POLYGON, 2022.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

7.2 Doručování písemností zaměstnavateli po novele

Také po novele doručuje zaměstnanec písemnosti zpravidla v sídle zaměstnavatele. Písemnost je doručena okamžikem, kdy ji zaměstnavatel převzal, nebo kdy zmařil řádné doručení.

Pro doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služeb elektronických komunikací již zaměstnanec nepotřebuje souhlas zaměstnavatele, ale pouze elektronickou adresu, kterou mu zaměstnavatel oznámil. Písemnost musí být zaměstnancem podepsána, od uznávaného elektronického podpisu však bylo upuštěno. Písemnost je doručena okamžikem, kdy zaměstnavatel potvrdí její přijetí datovou zprávou, nebo posledním dnem 15denní lhůty, v níž k potvrzení převzetí písemnosti nedojde.

Pro doručování do datové schránky se již nevyžaduje souhlas zaměstnavatele. K doručení dochází přihlášením zaměstnavatele do datové schránky, nejpozději však posledním dnem 10denní lhůty ode dne dodání písemnosti.

7.3 Hodnocení právní úpravy

Doručování zaměstnancem zaměstnavateli nebylo přesprávně praktické, neboť byl zaměstnanec limitován souhlasem zaměstnavatele, což se jevílo jako značně neefektivní zejména tam, kde bylo doručení v sídle zaměstnavatele komplikované. Zaměstnancům se po upuštění od souhlasů zaměstnavatele s doručováním elektronickými způsoby doručování, a po odstranění požadavku podepisování písemností uznávanými elektronickými podpisy, tyto způsoby zpřístupnily.

Závěr

Digitální transformace a její vliv na pracovní právo se v posledních letech staly klíčovým tématem nejen odborných diskusí. V tomto kontextu se ukázalo, že právní úprava týkající se doručování pracovněprávních písemností byla zastaralá a neodpovídala požadavkům moderní doby. Reakce českého zákonodárce v podobě novely zákoníku práce účinné od 1. 10. 2023 přinesla zásadní změny, které do značné míry reflektují potřebu efektivnějšího a flexibilnějšího doručování. Ač nová právní úprava obecně zjednodušila proces doručování důležitých písemností a umožnila širší využití elektronických prostředků, nevypořádala se s odstraněním některých negativních dopadů zejména do sféry zaměstnavatelské. V mnoha ohledech tyto dopady naopak

prohloubila. Zaměstnavatelé se tak při doručování budou mnohdy muset potýkat s administrativou náročnou jak časově, tak finančně, což inovovaným moderním způsobům doručování snižuje na atraktivitě. Právní úprava doručování vyžaduje zcela nepochybně další legislativní pozornost, a to nejen ta ryze pracovněprávní, ale také obecná, zejména ve vztahu k datovým schránkám. Novelu lze však veskrze hodnotit pozitivně, zejména však z důvodu, že otevírá cestu k postupné adaptaci právní úpravy na dynamicky se měnící pracovní prostředí a digitalizaci komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

ŠKODA ZPŮSOBENÁ ZAMĚŠTNANCEM TŘETÍ OSOBE ANEB NENÍ POMOCNÍK JAKO POMOCNÍK

DAMAGE CAUSED BY AN EMPLOYEE TO A THIRD PARTY: NOT ALL AUXILIARIES ARE THE SAME

Michaela Malinová¹

Abstrakt: Článek se zabývá otázkou přímé odpovědnosti zaměstnance vůči třetí osobě za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v § 420 odst. 2 výslovně vylučoval přímou odpovědnost zaměstnanců. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, popsanou deklaraci opustil, což vyvolalo řadu právních otázek a nejasností. Cílem článku je analyzovat otázku přímé odpovědnosti zaměstnance v širším kontextu, poukázat na problematické aspekty rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021, a navrhnout právní řešení v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“). Článek rozebírá právní úpravu přímé odpovědnosti pomocníků před a po rekodifikaci, shrnuje názorový vývoj právní teorie a kriticky hodnotí vybranou aktuální judikaturu Nejvyššího soudu. Autorka dochází k závěru, že zaměstnanec ani po rekodifikaci soukromého práva neodpovídá třetí osobě za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů. Řešená otázka je komplexně upravena v ustanoveních § 2 odst. 2 a § 250 a násl. ZP ve spojení s ustanoveními § 1, § 1a a § 4 ZP.

Klíčová slova: odpovědnost zaměstnance za škodu, přímá odpovědnost zaměstnance, principál, pomocník, odpovědnost pomocníka, škoda, náhrada škody.

Abstract: The article addresses the issue of direct employee liability to third parties for damages caused in the performance of work duties. Act No. 40/1964 Coll., the Civil Code, in § 420(2), explicitly excluded direct employee liability. However, Act No. 89/2012 Coll., the Civil Code, abandoned this declaration, leading to various legal questions and uncertainties. The aim of the article is to analyze the issue of direct employee liability in a broader context, highlight the problematic aspects of the Supreme Court judgment dated October 26, 2021, file no. 25 Cdo 1029/2021, and propose legal solutions consistent with Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code (hereinafter „LC“). The article examines the legal framework of direct liability of auxiliaries before and after the recodification, summarizes the theoretical legal developments, and critically evaluates selected current Supreme Court case law. The author concludes that even after the recodification of private law, an employee is not directly liable to third parties for damages caused in the performance of work duties. This issue is comprehensively regulated by the provisions of § 2(2) and §§ 250 et seq. LC, in conjunction with §§ 1, 1a, and 4 LC.

Key words: Employee liability for damage, Direct employee liability, Principal party, Auxiliary, Auxiliary liability, Damage, Compensation for damage.

¹ JUDr. Michaela Malinová. Autorka je advokátkou a externí doktorandkou na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

1. Úvod

Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů?

Před 1. lednem 2014 byla odpověď na tuto otázku jasná. Zaměstnanec třetí osobě za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů neodpovídá. O tomto závěru nebylo mezi odbornou veřejností pochyb, jelikož starý občanský zákoník² ve svém § 420 odst. 2 přímou odpovědnost pomocníků, mezi něž spadají i zaměstnanci, výslovně vylučoval.

Po rekodifikaci soukromého práva panuje situace odlišná. Nový občanský zákoník³ opustil původní koncepci a deklaraci o neodpovědnosti pomocníka nepřevzal. Tímto legislativním krokem zákonodárce otevřel prostor pro řadu a otázek a pochybností. Odpovídá snad nově zaměstnanec třetí osobě za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů? Pokud ano, za jakých podmínek a v jaké míře?

Živá odborná diskuze, která započala ještě před nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, trvala téměř 7 let. V říjnu 2021 jsme se dočkali první detailnější odpovědi ze strany Nejvyššího soudu. Ani po výkladu provedeném Nejvyšším soudem však není zcela jasno. Naopak, s přibývajícemi rozhodnutími přibývají i nové otázky.

Cílem tohoto článku je představit problematiku přímé odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou třetí osobě při plnění pracovních úkolů. Vedle rozboru právní úpravy bude pozornost věnována také kritickému zhodnocení aktuální judikatury Nejvyššího soudu, mimo jiné i ve vztahu k právní jistotě veřejnosti. Směřují rozhodnutí Nejvyššího soudu k naplňování zásady legitimního očekávání? Mohou si být zaměstnanci jistí, že skutečně vykonávají práci na odpovědnost zaměstnavatele? Nejen těmto otázkám je věnován následující text.

2. Právní úprava před 1. lednem 2014

Starý občanský zákoník obsahoval ustanovení § 420 odst. 2 následujícího znění: „Škoda je způsobena právnickou osobou, anebo fyzickou osobou, když byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili. Tyto osoby samy za škodu takto způsobenou podle tohoto zákona neodpovídají; jejich odpovědnost podle pracovněprávních předpisů není tím dotčena.“

² Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

³ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále také jen „OZ“).

Citované znění bylo do starého občanského zákoníku vtěleno novelou č. 509/1991 Sb., zákon, kterým se mění, doplňuje a upravuje občanský zákoník. I předtím však starý občanský zákoník obsahoval jednoznačné pravidlo, že za škodu způsobenou osobou (pomocníkem) v rámci plnění úkolů organizace (principála), odpovídá třetí osobě výlučně principál.⁴

Osobami, které právnická či fyzická osoba použily při své činnosti, byli typicky zaměstnanci. Mezi kritéria, která odlišovala pomocníky od samostatně odpovědných osob, spadaly především výkon činnosti na jméno a odpovědnost právnické nebo fyzické osoby (principála), podle jejích pokynů nebo v jejím zájmu.⁵

Dle judikatury spadá pod činnost právnické nebo fyzické osoby zejména výkon zaměstnání, plnění služebních povinností a pracovních úkolů a úkony v přímé souvislosti s ním, jakož i další činnosti, které nepostrádají místní (prostorový), časový a věcný (vnitřní, účelový) vztah k činnosti právnické nebo fyzické osoby (principála).⁶

Do rekonstrukce soukromého práva tak nebylo sporu, že pokud zaměstnanec při plnění pracovních úkolů způsobí škodu třetí osobě, bude vůči takové osobě odpovídat výlučně zaměstnavatel. Případný regresní nárok zaměstnavatele podle zákoníku práce⁷ tím nebyl dotčen. V případě škody způsobené zaměstnancem v rámci excesu, tedy činnosti, při níž zaměstnanec sledoval zájem svůj či zájem jiné osoby než zaměstnavatele, nastoupila přímá (výlučná) odpovědnost škůdce – zaměstnance.

3. Aktuální právní úprava

Obrat nastal 1. 1. 2014, kdy nabyl účinnosti nový občanský zákoník. Na rozdíl od starého občanského zákoníku nový občanský zákoník přímou odpovědnost pomocníků vůči třetím osobám neupravuje. Ve svém ustanovení § 2914 nový občanský zákoník toliko stanoví, že: *„Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. Zavázal-li se však někdo při plnění jiné osoby provést ur-*

⁴ Srov. § 421 odst. 2 starého občanského zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 1991, které stanovilo, že *„škoda je způsobena organizací, jestliže byla způsobena v rámci plnění jejích úkolů těmi, kteří tyto úkoly plnili. Tyto osoby samy za škodu takto způsobenou podle tohoto zákona neodpovídají; jejich odpovědnost podle pracovněprávních předpisů není tím dotčena.“*

⁵ Srov. ŠKÁROVÁ, M. § 420 [Škoda]. In: ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M. HULMÁK, M. a kol. Občanský zákoník I, II. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1209, marg. č. 20.

⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 25 Cdo 2777/2004.

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také jen „ZP“).

čítou činnost samostatně, nepovažuje se za pomocníka; pokud ho však tato jiná osoba nepečlivě vybrala nebo na něho nedostatečně dohlížela, ručí za splnění jeho povinnosti k náhradě škody.“⁸

Úvodem je třeba doplnit, že nový občanský zákoník opouští dřívější pojetí jednotné úpravy civilního deliktu a rozlišuje mezi smluvní a mimosmluvní odpovědností za škodu. Ustanovení § 2914 OZ dopadá pouze na případy mimosmluvní odpovědnosti za škodu. Případy smluvní odpovědnosti za škodu spadají pod ustanovení § 1935 OZ, který stanoví, že „*plní-li dlužník pomocí jiné osoby, odpovídá tak, jako by plnil sám*“. Ustanovení § 1935 OZ tedy upravuje pouze odpovědnostní vztah dlužníka vůči věřiteli, zatímco § 2914 upravuje odpovědnostní vztah vůči všem třetím osobám. Ustanovení § 1935 OZ bývá z uvedeného důvodu považováno za *lex specialis* vůči § 2914 OZ.⁹

Ilustrativním příkladem budiž zaměstnanec vykonávající jménem zaměstnavatele stěhovací služby. V prvním případě zaměstnanec poškodí stěhované věci zákazníka. Přičitatelnost škodního jednání zaměstnance zaměstnavateli se bude řídit pravidlem podle § 1935 OZ. V druhém případě zaměstnanec nešikovnou manipulací se stěhovanými předměty poškodí omítku v bytovém domě ve vlastnictví třetí osoby. Přičitatelnost škodního jednání zaměstnance zaměstnavateli se v tomto druhém případě bude řídit pravidlem podle § 2914 OZ.

Z ustanovení § 2914 OZ je zřejmé, že nový občanský zákoník, na rozdíl od předchozí právní úpravy, odpovědnost pomocníka výslovně nevylučuje. Naopak, z navazujícího § 2915 OZ, který upravuje náhradu škody způsobené více osobami, vyplývá, že pomocník přímo odpovídat může. Dle předmětného ustanovení se nepřipouští dělená, ale pouze solidární odpovědnost, mimo jiné tehdy, „*má-li škůdce hradit škodu způsobenou pomocníkem a vznikla-li povinnost k náhradě také pomocníkovi*“.

Důvodová zpráva k přímé odpovědnosti pomocníka v zásadě mlčí. Uvádí pouze, že předmětné ustanovení rozlišuje mezi:

1. pomocníkem v užším slova smyslu – tento bývá označován také jako nesamostatný pomocník (srov. věta první § 2914 OZ), a
2. samostatným poddodavatelem – také jako samostatný pomocník (srov. věta druhá § 2914 OZ).

⁸ V tomto textu je věnována pozornost pouze větě první citovaného ustanovení, která se týká nesamostatných pomocníků, mezi něž se řadí i zaměstnanci.

⁹ POROD, J., VANČUROVÁ, K. § 1935 [Plnění pomocí jiné osoby]. In: PETROV, J. VÝTISK, M., BERAN, V. a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 5.

V případě nesamostatného pomocníka, pod kterého se řadí i zaměstnanec, zákonodárce přejal formulaci § 331 a § 375 tehdy platného obchodního zákoníku,¹⁰ a sice že plní-li dlužník svůj závazek pomocí jiné osoby, odpovídá tak, jako by závazek plnil sám. Dle důvodové zprávy tím má být vyjádřeno, že „se dlužník může ve svůj prospěch dovolat i těch okolností, které by zprostily pomocníka povinnosti k náhradě škody, kdyby za splnění odpovídal přímo.“¹¹

Jazykovým výkladem lze dovodit, že poškozený se může domáhat náhrady škody jak proti principálovi, tak proti nesamostatnému pomocníkovi. Tito pak dle § 2915 OZ odpovídají solidárně. K popsání závěru, tedy že poškozený se může domáhat náhrady škody vůči principálovi i pomocníkovi, se přiklonila rovněž komentářová literatura.¹²

4. Odborná diskuze a názorový vývoj právní teorie

Po účinnosti nového občanského zákoníku se odborná veřejnost většinou shodla na tom, že občanský zákoník nově obecně připouští přímou odpovědnost nesamostatných pomocníků. Otázka přímé odpovědnosti zaměstnanců, kteří jsou zdaleka nejpočetnější skupinou nesamostatných pomocníků, však dlouhodobě vyvolávala spory.

Živá odborná diskuze, která se dočkala první judikatorní odezvy až v říjnu 2021, postupně vyústila v tři hlavní názorové skupiny.

První skupinu tvoří zastánci názoru, že i zaměstnanci mají vedle zaměstnavatele vůči třetím osobám neomezenou přímou odpovědnost za škodu jim způsobenou. V případě, že zaměstnanec uhradí třetí osobě náhradu škody, náleží mu regresní nárok vůči zaměstnavateli. Tento regresní nárok by měl odpovídat výši „přeplatku“ zaměstnance na náhradě škody oproti limitu danému zákoníkem práce.¹³ Autoři uznávají, že například při úpadku zaměstnavatele se zaměstnanec svého nároku nemusí domoci. Uzavírají však, že insol-

¹⁰ Srov. zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, který byl zrušen ke dni 31. 12. 2013 v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku.

¹¹ Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, č. 89/2012 Dz.

¹² Srov. PAŠEK, M. § 2914 [Škoda způsobená pomocníkem]. In: PETROV, J., VÝTISK, M., BERAN, V. a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 10. Dále srov. BEZOUŠKA, Petr. § 2914 [Přičitatelnost újmy způsobené pomocníkem]. In: HULMÁK, M. a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055 – 3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1579, marg. č. 9.

¹³ Srov. ČECH, P., FLÍDR, J. Odpovídá zaměstnanec třetí osobě za škodu, kterou jí způsobí při plnění pracovních úkolů? Rekodifikace & praxe, 2015, č. 3, s. 15 a násl. Dále srov. SZTEFEK, M. Deliktní odpovědnost principálů za pomocníky: srovnávací a právně-ekonomická analýza § 2914 ObčZ. Právní rozhledy, 2017, č. 1, s. 6 – 13.

venční riziko zaměstnavatele by měl nést spíše zaměstnanec než poškozený. Je to totiž zaměstnanec, kdo si svého zaměstnavatele vybírá a kdo spíše může takovému riziku předejít. Tito autoři odkazují zejména na srovnání se zahraničními právními úpravami a na nezbytnost ochrany poškozeného. Ten by dle jejich názoru měl mít možnost obrátit se i na faktického škůdce, aniž by se musel zabývat tím, zda šlo či nešlo o zaměstnance, a zda zaměstnanec škodu způsobil při plnění pracovních úkolů či v rámci excesu.¹⁴

P. Čech doplňuje, že i pokud připustíme přímou odpovědnost pomocníka vůči třetím osobám, nebude pomocníka stíhat stejná povinnost k náhradě škody jako principála. Principál bude vůči poškozenému odpovídat převážně v režimu objektivní odpovědnosti (př. odpovědnost z provozní činnosti). Naproti tomu pomocník se bude nacházet v režimu subjektivní povinnosti vázané na zavinění (zejména obecná odpovědnost za porušení zákona dle § 2910 OZ).¹⁵

Výše uvedený výklad byl řadou autorů kritizován pro svůj rozpor se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Ve snaze nalézt kompromisní řešení a zamezit obcházení ochranných ustanovení zákoníku práce, rozvinul F. Melzer názor, že zaměstnanci mají přímou odpovědnost vůči třetím osobám, avšak pouze do výše zákonného limitu náhrady škody zaměstnancem, který vyplývá ze zákoníku práce.¹⁶ Ani s tímto výkladem se však nelze ztotožnit. Rozsah a způsob náhrady škody zaměstnancem upravený v § 257 a násl. ZP se týká výlučně náhrady škody vůči zaměstnavateli, nikoli náhrady vůči třetím osobám mimo pracovněprávní vztah.

Třetí skupina, zastávaná zejména autory z oblasti pracovního práva, přímou odpovědnost zaměstnance vůči třetím osobám zásadně odmítla.

M. Bělina například zdůrazňuje, že občanský zákoník a zákoník práce jsou dva kodexy soukromého práva, které nelze interpretovat vzájemně nezávisle či dokonce rozporně. Upozorňuje, že zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, která vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek.¹⁷ Ochrana poškozeného by podle něj měla být této hodnotě podřízena. Dále poukazuje na jednu ze zákonných podmínek výkonu závislé práce uvedených v § 2 odst. 2 ZP, a sice že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměst-

¹⁴ Srov. ČECH, P., FLÍDR, J. Tamtéž.

¹⁵ Srov. ČECH, P. K přímé odpovědnosti zaměstnanců, členů orgánů a dalších „pomocníků“ za škodu způsobenou jinému při plnění pracovních úkolů či výkonu funkce. Bulletin Komory daňových poradců, 2021, číslo: 3, s. 9 a násl.

¹⁶ Srov. MELZER, F. Odpovědnost za pomocníka podle § 2914 českého Občanského zákoníku. *Societas et iurisprudentia*, 2016, č. 4, s. 43 a násl.

¹⁷ Srov. § 1a odst. 2 ZP.

navatele. Varuje rovněž před interpretačními problémy, které by přineslo připuštění solidární odpovědnosti dle § 2915 na případ zaměstnanců. Pokud by například škodu způsobilo více zaměstnanců či se na škodě podílel také zaměstnavatel, docházelo by ke střetu solidární občanskoprávní a dělené pracovněprávní odpovědnosti.¹⁸

5. Odpověď Nejvyššího soudu

Případ první: Zaměstnanec přímo neodpovídá

K otázce přímé odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou třetí osobě se po rekodifikaci soukromého práva Nejvyšší soud poprvé detailněji vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 26. října 2021, sp. zn. 25 Cdo 1029/2021.

Skutkový základ případu byl následující. Žalovaný 2) jako zaměstnanec žalované 1) dne 13. 10. 2015 demontoval za asistence žalobce kuchyňské zařízení žalobce. Demontované zařízení žalovaný 2) odvezl vozem žalované 1) do jejího sídla, kde ho vyložil ve dvoře. Zařízení se ze dvora údajně ztratilo a žalobci nebylo nikdy vráceno.

Žalobce podal jak proti zaměstnanci, tak proti zaměstnavateli žalobu na vydání předmětných věcí. Pro případ nemožnosti vydání věcí žalobce po obou žalovaných požadoval náhradu škody. Soud prvního stupně žalobu v celém rozsahu zamítl s odůvodněním, že žalobce neprokázal, že by se žalovanou 1) uzavřel dohodu o převzetí a úschově zařízení.

Odvolací soud potvrdil zamítnutí žaloby soudem prvního stupně ve vztahu k žalovanému 2). Shledal, že podle § 2914 OZ má za případnou škodu způsobenou zaměstnancem třetí osobě při plnění pracovních úkolů odpovídat pouze zaměstnavatel, tedy žalovaná 1).

Žalobce podal proti rozsudku odvolacího soudu ohledně žalovaného 2) dovolání s odůvodněním, že předmětná otázka hmotného práva v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena. Namítal, že současné ustanovení § 2914 OZ neobsahuje konstrukci původního § 420 odst. 2 starého občanského zákoníku, který odpovědnost zaměstnance explicitně vylučoval. Dle žalobce je smyslem § 2914 OZ posílit ochranu poškozeného, který se v případě zániku zaměstnavatele náhrady škody nedomůže. Před Nejvyšší soud tak byla postavena otázka hmotného práva:

¹⁸ Srov. BĚLINA, M. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. Právní rozhledy, 2018, č. 13 – 14, s. 485 – 487.

„Má poškozený podle § 2914 OZ proti zaměstnanci právo na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil při plnění pracovních úkolů jako pomocník svého zaměstnavatele?“

Nejvyšší soud úvodem konstatoval, že smyslem ustanovení § 2914 OZ je posílení ochrany poškozeného. Byť dikce řešeného ustanovení není dle Nejvyššího soudu jednoznačná, přiklonil se k výkladu, že v obecné rovině současná právní úprava zásadně neupírá poškozenému přímý nárok na náhradu škody i vůči pomocníkovi.

Současně však Nejvyšší soud zdůraznil, že § 2914 OZ je třeba vykládat v kontextu dalších předpisů, které upravují postavení pomocných osob v různých pozicích (zaměstnanec, úřední osoba, starosta, představitel SVJ apod.). Dle názoru Nejvyššího soudu je *„právě míra autonomie či naopak závislosti pomocné osoby vůči osobě hlavní rozhodující pro posouzení, zda převáží samostatná odpovědnost hlavní osoby, resp. kdy je dostatečný důvod, aby samostatnost pomocníka byla důvodem k založení jeho vlastní povinnosti k náhradě.“*

Ve vztahu k zaměstnancům Nejvyšší soud shledal, že *„je třeba přijmout takový výklad § 2914 OZ, aby zohledňoval povahu pracovněprávních vztahů, která je založena na silné ochraně poskytované zákoníkem práce zaměstnanci při závislé činnosti vůči zaměstnavateli.“*

Připomněl zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance a zákonnou definici závislé práce, z níž plyne *„zjevná navázanost zaměstnance na zaměstnavatele, jehož jménem vykonává pracovní činnost, a jeho podřízenost pokynům, kterými jeho činnost řídí“*. V návaznosti na to Nejvyšší soud uzavřel, že *„jestliže zaměstnanec při škodní události z tohoto rámce nevybočí, je třeba nejednoznačnou dikci § 2914 věty první OZ vyložit tak, že za újmu způsobenou zaměstnancem odpovídá výlučně zaměstnavatel, jako by ji způsobil on sám, byť se tak stalo osobní činností zaměstnance, kterého k tomu použil.“*

Rozsudek Nejvyššího soudu obstál i v rámci přezkumu Ústavním soudem. Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 22. 3. 2022, sp. zn. III. ÚS 287/22, kterým odmítl příslušnou ústavní stížnost, uvedl, že *„bylo-li v řízení zjištěno, že vedlejší účastník řízení jednal při plnění pracovních povinností a postupoval podle pokynů zaměstnavatele (první žalované), bylo by stěžejí obhajitelné, aby nesl odpovědnost za tyto pokyny.“*

Případ druhý: Někdy zaměstnanec přímo odpovídá

Zajímavý je rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2022, sp. zn. 25 Cdo 1319/2022, který svými závěry navazuje na výše rozebrané rozhodnutí ve věci sp. zn. 25 Cdo 1029/2021.

Nejvyšší soud se tentokrát zabýval případem zaměstnance, který při cestě konané pro zaměstnavatele zavinil z nedbalosti střet vozidel a způsobil ško-

du na vozidle třetí osoby. Zaměstnanec byl v době střetu vozidel zaměstnán u společnosti, jejímž byl zároveň jednatelem a společníkem. Žalobce podal žalobu na náhradu škody přímo proti škůdci (zaměstnanci) a proti pojistiteli podle § 9 odst. 1 zákona o pojištění odpovědnosti.¹⁹

Odvolací soud žalobu proti zaměstnanci zamítl pro nedostatek pasivní legitimace, a to s odkazem na § 2914 OZ ve spojení s § 2927 odst. 1 věta první OZ.²⁰ Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Nejvyšší soud shledal dovolání jako přípustné, neboť „výkladem odpovědnosti za škodu pomocníka (§ 2914 věta první o. z.) v pozici zaměstnance v pracovníprávním vztahu, který je zároveň jednatelem společnosti, tedy osobou ovládající zaměstnavatele, se dovolací soud dosud nezabýval“.²¹

Nejvyšší soud zrekapituloval odůvodnění rozsudku ve věci sp. zn. 25 Cdo 1029/2021. Došel však k názoru, že v nyní projednávané věci jde o případ zcela odlišný, neboť „1. žalovaný, který zavinil střet vozidel, nebyl v době škodní události pouze zaměstnancem společnosti F. H., ale také jejím jednatelem a společníkem. Za těchto okolností nelze pracovní činnost 1. žalovaného u uvedené společnosti považovat za závislou práci, která by byla vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, neboť 1. žalovaný byl osobou ovládající společnost, v které byl také zaměstnán. Sám tak řídil svoji pracovní činnost a rozhodl o tom, že vykoná pracovní cestu, při které došlo ke škodní události.“

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že 1. žalovaného „nelze označit za pomocníka ve smyslu § 2914 věta první o. z., za kterého je povinen plnit poškozenému výlučně zaměstnavatel, neboť újmu sice způsobil z nedbalosti třetí osobě při pracovní činnosti vykonávané pro zaměstnavatele, tuto činnost však nevykonával v pozici podřízeného zaměstnance, který je pokyny zaměstnavatele vázán.“

6. Kritické zhodnocení předmětné judikatury a závěr

Sesamotným závěrem Nejvyššího soudu v rozhodnutí sp. zn. 25 Cdo 1029/2021 o vyloučení přímé odpovědnosti zaměstnance se autorka ztotožňuje. K odůvodnění rozhodnutí se však nabízí připojit několik kritických poznámek.

¹⁹ Zákon č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za újmu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů.

²⁰ Dle předmětného ustanovení platí, že „kdo provozuje dopravu, nahradí škodu vyvolanou zvláštní povahou tohoto provozu“.

²¹ V řešené věci se odvolací soud rovněž odchýlil od ustálené judikatury při posouzení povinnosti pojistitele plnit přímo poškozenému podle § 9 odst. 1 zákona o pojištění odpovědnosti za škodu. Této otázce zde však nebude věnována bližší pozornost.

V první řadě má autorka za to, že z ustanovení § 2914 OZ závěr o odpovědnosti pomocníka nelze vůbec dovodit, jelikož předmětné ustanovení upravuje toliko přičitatelnost škody způsobené pomocníkem osobě hlavní. Odpovědnost pomocníka, jakožto přímého škůdce, se bude řídit obecnými předpoklady náhrady škody, zejména pravidly obecné odpovědnosti za újmu dle § 2910 OZ. Obecná úprava odpovědnosti škůdce může být prolomena případnou výjimkou stanovenou zvláštním ustanovením OZ či zvláštním zákonem.

V tomto textu bylo rozebráno, že občanský zákoník žádnou výjimku ohledně neodpovědnosti pomocníka nestanoví. To však nevylučuje případné výjimky vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které upravují postavení některých pomocníků. A přesně takovému případu odpovídá právní úprava postavení zaměstnance. Odpověď na otázku, zda zaměstnanec má či nemá přímou odpovědnost vůči třetí osobě, nelze dle autorky nalézt v ustanoveních občanského zákoníku, nýbrž výlučně v zákoníku práce.

Připomeňme, že mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce, patří mimo jiné zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Ta dokonce vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek (srov. § 1a ZP).

Legální definicí závislé práce je, že je vždy vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů a zaměstnanec ji musí konat osobně (srov. § 2 odst. 1 ZP).

Jednou ze zákonných podmínek výkonu závislé práce je, že závislá práce *musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele* (srov. § 2 odst. 2 ZP). Lze tedy dovodit, že zaměstnavatel odpovídá nejen za průběh, ale i výsledky závislé práce. Jinými slovy, způsobí-li zaměstnanec třetí osobě škodu, odpovídá za ni podle § 2 odst. 2 ZP zaměstnavatel. Je následně na zaměstnavateli, zda vůči zaměstnanci uplatní regresní nárok dle zákoníku práce. Popsané ustanovení § 2 odst. 2 ZP je svou povahou kogentní. Odpovědnost zaměstnavatele za výkon závislé práce je dále rozvedena § 346b odst. 2 ZP, který stanoví, že *„zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance“*.

Připomeňme skutečnost zmiňovanou M. Bělinou, a sice že občanský zákoník a zákoník práce jsou dva samostatné kodexy existující vedle sebe, přičemž každý z nich má rozdílný předmět úpravy. Občanský zákoník, jakožto základní obecný kodex soukromého práva, působí vůči zákoníku práce subsidiárně, a to za podmínek stanovených zákoníkem práce. Použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích upravuje § 4 zákoníku práce, který stanoví: *„pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon,*

*řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovně-právních vztahů.*²²

Z hlediska individuálního pracovního práva vymezuje § 1 písm. a) zákoníku práce pracovněprávní vztahy jako vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V širším slova smyslu jsou však pracovněprávními vztahy kupříkladu i vztahy mezi některými třetími osobami (např. pozůstalými) a zaměstnavatelem. I tyto vztahy patří do působnosti zákoníku práce.²³

Byť se v otázce přímé odpovědnosti zaměstnance vůči třetí osobě dostáváme potenciálně mimo vztah zaměstnance a zaměstnavatele, kauza, od níž poškozená osoba svůj případný nárok odvozuje, tj. škoda a její vznik, má vždy svůj původ ve vztahu pracovněprávním. Jinak řečeno, případný odpovědnostní vztah vůči třetí osobě je vždy vztahem vzniklým v příčinné souvislosti s výkonem závislé práce. Zopakujme, že předmětem zkoumání jsou pouze případy, kdy zaměstnanec způsobí třetí osobě škodu při plnění pracovních úkolů. Není sporu, že v případech škody způsobené zaměstnancem v rámci jeho excesu nastoupí samostatná přímá odpovědnost zaměstnance.

V případě otázky přímé odpovědnosti zaměstnance vůči třetí osobě za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů tedy není aplikace občanského zákoníku na místě. Předmětná otázka je komplexně upravena zákoníkem práce, a to skrze ustanovení § 2 odst. 2 a § 250 a násl. ZP ve spojení s ustanoveními § 1, § 1a a § 4 ZP.

Autorka se dále neztotožňuje s přístupem, kdy Nejvyšší soud, aniž by měl oporu v textu zákona, dovozuje, že přímá odpovědnost nesamostatného pomocníka závisí na tom, jak moc nesamostatný pomocník je. Připomeňme, že občanský zákoník odpovědnost pomocníků výslovně neupravuje (s výjimkou pravidla, že pokud pomocník odpovídá společně s jinou osobou, odpovídá solidárně). Vhodnější, a lépe odpovídající principu právní jistoty, by bylo přímou odpovědnost pomocníků buď připustit bez dalšího, nebo odmítnout bez dalšího. Zákonodárci by poté byl ponechán prostor prolomit obecné pravidlo konkrétními výjimkami, jako je tomu v případě zaměstnanců. Nyní prakticky nelze předvídat, jak bude který případ posouzen, jelikož vůbec není zřejmé,

²² M. Bělina v této souvislosti zdůrazňuje, že při subsidiární aplikaci obecného zákona na vztahy upravené zvláštním zákonem, by se měl v otázce aplikace zásadně vymezovat zvláštní zákon proti obecnému, nikoli naopak. Tedy zvláštnímu zákonu přísluší případně výslovně vyloučit použití některých institutů zákona obecného. Srov. BĚLINA, M. § 4 [Použití občanského zákoníku]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 45, marg. č. 21.

²³ Srov. BĚLINA, M. § 1 [Předmět úpravy]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 13, marg. č. 50.

podle jakých kritérií se bude míra nesamostatnosti pomocníka (a tudíž jeho přímá odpovědnost) posuzovat.

Za obzvláště znepokojivé pak autorka považuje rozhodnutí ve věci sp. zn. 25 Cdo 1319/2022. Předně, Nejvyšší soud *de facto* uzavřel, že zaměstnanec, který je zaměstnán u společnosti, v níž je současně jednatelem a společníkem, nevykonává závislou práci. Takový závěr by mohl vést k úvahám, zda lze předmětné osoby vůbec považovat za zaměstnance a zda lze na výkon jejich činnosti aplikovat pracovněprávní předpisy. Zároveň se otevírá prostor pochybám, zda kupříkladu vedoucí zaměstnanec, kterému zaměstnavatel umožní, aby si svou práci organizoval a vykonával způsobem dle svého uvážení, je podle Nejvyššího soudu zaměstnancem vykonávajícím závislou práci. Respektive, zda takový zaměstnanec není rovněž dostatečně nezávislý k tomu, aby měl vůči třetím osobám přímou odpovědnost za škodu.

Nelze také přehlédnout, že v analyzovaných rozhodnutích se opakovaně objevuje informace o formě zavinění zaměstnance, a sice že Nejvyšší soud se zabýval otázkou škody způsobené zaměstnancem z *nedbalosti*. Opět si lze klást otázku, zda v budoucnu můžeme očekávat, že při hodnocení přímé odpovědnosti zaměstnance, bude Nejvyšší soud kromě samostatnosti zaměstnance přihlížet také k okolnostem jeho zavinění. Neboli, lze očekávat jiný závěr soudu o přímé odpovědnosti zaměstnance, pokud zaměstnanec při plnění pracovních úkolů způsobí třetí osobě škodu úmyslně?

Nezbývá než věřit, že navazující judikatura opustí stávající koncepci nejasných a nepředvídatelných kritérií a přinese svým adresátům více právní jistoty.

Na stěžejní otázku položenou v úvodu tohoto článku je dle autorky třeba jednoznačně odpovědět, že ani po rekodifikaci soukromého práva zaměstnanec neodpovídá třetí osobě za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů. Opačný závěr by odporoval základním zásadám pracovněprávních vztahů vyjádřeným v § 1a ZP, znakům závislé práce dle § 2 odst. 1 ZP a podmínkám výkonu závislé práce dle § 2 odst. 2 ZP.

APLIKACE ZÁSADY ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL PAY

Miroslav Mimra¹

Abstrakt: Tento článek se zabývá aplikací zásady rovného odměňování v České republice. V článku je zmíněna i problematika rovného odměňování v rámci různých pracovních podmínek a skupin zaměstnanců. Dále je diskutováno rovné odměňování zaměstnanců pracujících u stejného zaměstnavatele. Je též poukázáno na rovnost odměňování mužů a žen.

Klíčová slova: zákaz diskriminace, rovné zacházení, spravedlivé odměňování, pracovní právo.

Abstract: This paper deals with the application of the principle of equal pay in the Czech Republic. It also addresses the issue of equal pay under different working conditions and groups of employees. Equal pay for employees working for the same employer is also discussed in this paper. In addition, the issue of equal pay for men and women is addressed.

Key words: ban on discrimination, equal treatment, fair remuneration, labour law

Úvod

Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v čl. 9 a 28 Listiny základních práv a svobod² patří mezi ústavní zásady právního řádu České republiky. Rovnost je garantována v čl. 3 odst. 1 LZPS, kdy základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu. Z práva na spravedlivou odměnu vyplývá i požadavek na spravedlivé odměňování zaměstnanců, které je zakotveno mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů vyjadřujícími smysl a účel zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce³, ve smyslu ust. § 1a odst. 1 písm. c) ZP. Právo na spravedlivou odměnu za práci je zakotveno také v Úmluvě MOP č. 100⁴, jakož i v evropských směrnicích⁵.

¹ Mgr. Miroslav Mimra. Autor je doktorandem na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni.

² Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky (dále jen „LZPS“).

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

⁴ Úmluva č. 100 Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (dále jen „Úmluva MOP č. 100“).

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 05. 07. 2003, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (dále jen „Směrnice 2006/54/ES“); Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

I. Vymezení zásady rovného odměňování

V ust. § 109 a 112 ZP jsou upraveny společné principy odměňování pro všechny skupiny zaměstnanců, které je mimo jiné chrání proti diskriminaci v odměňování. Právní úprava uvedená v ust. § 16 ZP podle zásady zákazu diskriminace zakotvuje právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele. Rovnost v odměňování zajišťuje ust. § 109 odst. 4 ZP a ust. § 110 ZP, kdy rovným zacházením se rozumí uplatnění shodných zásad pro posouzení hodnoty práce, přičemž hledisky pro posuzování srovnatelnosti práce jsou: složitost, odpovědnost a namáhavost práce; obtížnost pracovních podmínek; pracovní výkonnost a pracovníkem dosahované výsledky práce.

II. Rovné odměňování a riziko pracovního prostředí

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že rizikovost pracovního prostředí z hlediska vzniku pracovního úrazu oproti rozdílné intenzitě tohoto rizika na jiném pracovišti stejného zaměstnavatele může být důvodem ospravedlňujícím rozdílnou výši odměny při stejně stanovené výkonové odměně za práci.⁶⁷ Tento závěr podpořil i Ústavní soud, který konstatoval, že v případě dvou nesrovnatelných provozů nepovažuje rozdílné odměňování za ústavně nesouladné.⁸ Stejně tak jiný senát Ústavního soudu v stejném případě konstatoval, že nastavení rozdílné odměny nepovažuje za porušení rovného zacházení se zaměstnanci, pokud se tyto práce neshodují ve všech kritériích stanovených v ust. § 110 odst. 2 až 5 ZP.⁹ Judikatura tak potvrdila na základě znaleckého posudku, že postačí prokázat existenci věcného důvodu pro rozdílné odměňování zaměstnanců, neboť např. práci ošetřovatele v teletníku nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty z hlediska rizikivosti jako práci ošetřovatele býků. Rozhodovací praxe soudu v jiném případě pak dovedla, že věcným důvodem může být též dosažené vzdělání zaměstnance, praktické znalosti a dovednosti pro výkon práce, větší objem pracovních úkonů nebo více povinností.¹⁰

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016.

⁷ Potvrzeno též Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 29. 04. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2935/2017.

⁸ Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 07. 2019, sp. zn. III. ÚS 867/17.

⁹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 10. 2018, sp. zn. I. ÚS 1159/18.

¹⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 04. 2013, sp. zn. 36 Co 667/2012.

III. Rovnost odměňování mezi vymezenými skupinami zaměstnanců

Nejvyšší soud upozornil na nutnost posuzování rozdílů dle věcných důvodů, když konstatoval, že „Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti...“¹¹ Dle názoru Nejvyššího soudu se mezi různými skupinami zaměstnanců téhož zaměstnavatele může lišit nejen způsob sjednávání, stanovení nebo určení mzdy, ale lze uplatnit i různá kritéria (podmínky) tak, aby byla u jimi vykonávané práce zohledněna zákonná hlediska pro mzdu. Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatňovat.¹² V tomto konkrétním analyzovaném případě se bývalý zaměstnanec domáhal doplacení příplatku za odbornou praxi. Na tento příplatek měli nárok pouze zaměstnanci v dělnických profesích (výše příspěvku byla odstupňována podle doby trvání zaměstnání), což bývalý zaměstnanec považoval za porušení zásady rovného zacházení. Zaměstnavatel oceňoval dělnické profese hodinovou mzdou a technické profese (ke kterým patřil i bývalý zaměstnanec) měsíční mzdou. Nejvyšší soud zde dospěl k závěru, že kritérium délky praxe sloužilo pouze k rozlišování mezi zaměstnanci stejné kategorie, a nikoliv k jejich neodůvodněnému zvýhodňování. Mezi různými skupinami zaměstnanců téhož zaměstnavatele se může lišit nejen způsob sjednání, stanovení nebo určení mzdy (ust. § 113 odst. 1 ZP), ale lze uplatnit i různá kritéria tak, aby byla u jimi vykonané práce zohledněna zákonná hlediska pro mzdu (ust. § 109 odst. 4 ZP). Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro určitou skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatnit. Uplatnění tohoto kritéria tak sledovalo legitimní cíl a s ohledem na jeho důvod nelze uvažovat o tom, že by bylo vůči jiným skupinám zaměstnanců nepřiměřené.¹³ Jak však trefně upozorňuje Morávek, zkušenosti a praxe jsou pro zaměstnance důležité, mají však své limity, neboť i v případě vysoce kvalifikovaných prací dosáhne zaměstnanec po několika letech úrovně, kdy se již nelze příliš dále posouvat a vyvíjet. Založit odměňování na letech praxe, de facto na věku zaměstnance,

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 08. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2015.

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 01. 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021.

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 01. 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021.

je chyba.¹⁴ Z tohoto úhlu pohledu lze systém odměňování založený na délce praxe, nikoliv na výkonech, tedy považovat za diskriminační.

Zaměstnavatel může odměňovat zaměstnance rozdílně, pokud k tomu existuje, byť jeden věcný důvod. Zaměstnanci se smluvní mzdou však většínou náleží ke klíčovým zaměstnancům zaměstnavatele. Je-li použita smluvní mzda u více zaměstnanců se stejným druhem práce, pak zaměstnavateli vzniká povinnost odměňovat je rovně. Pokud chce zaměstnavatel odměňovat zaměstnance podle jejich výkonu, musí prokázat vztah mezi odměnou a výkonností zaměstnanců.

IV. Rovnost odměňování u téhož zaměstnavatele mezi „regiony“

Touto problematikou se zabýval Ústavní soud, který svým nálezem¹⁵ potvrdil rozsudek¹⁶ Nejvyššího soudu ve věci rozdílného odměňování zaměstnanců České pošty v Praze a Olomouci na typově shodných pozicích ve stejném tarifním stupni. Česká pošta uplatňovala dvě úrovně odměňování řidičů, a to tarifem pro Prahu a tarifem pro řidiče „mimo Prahu“. České poště se nepodařilo prokázat, že by s prací řidiče v Praze byla spojena vyšší odpovědnost a námaha než s prací řidiče v Olomouci. Česká pošta rovněž argumentovala, že stejná částka mzdy vzhledem k socioekonomickým faktorům neznamena stejnou reálnou odměnu, neboť životní náklady, které jsou se životem v Praze spojeny, jsou vyšší. Odvolací soud konstatoval, že nelze brát v úvahu reálnou výši mzdy nebo výši životních nákladů, protože mzda je ohodnocením práce zaměstnance, nikoliv toho, kde zaměstnanec žije nebo jaké má životní náklady. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že vzhledem k taxativnímu výčtu podmínek uvedených v ust. § 110 odst. 4 ZP nelze k socioekonomickým podmínkám regionu přihlídnout, neboť by se jednalo o extenzivní výklad jdoucí nad rámec zákoníku práce.

Závěry Nejvyššího soudu vyvolaly odbornou diskuzi, byly konfrontovány např. ze strany Morávka,¹⁷ viz dále. Soudy se nevypořádaly s úmyslem historického zákonodárce, nezkoumaly smysl a účel evropské směrnice 75/117/EHS, která byla ve vztahu k ust. § 110 ZP transponována, přičemž je-

¹⁴ MORÁVEK, J. Spravedlivé odměňování po česku. In: Bratislavské právnické fórum 2023 : technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia. s. 6 – 17, ISBN 978-80-7160-698-7.

¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 31. 08. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 07. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

¹⁷ Srov. MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2020, č. 20, s. 705 – 709.

jím účelem bylo přijmout do vnitrostátních právních předpisů opatření, které umožní aplikaci zásady stejného odměňování mužů a žen. Tuto skutečnost však Ústavní soud při svém rozhodování nevezal v potaz, když akceptoval výklad, že soud zákon nevytváří, ale pouze vykládá. Pokud by Ústavní soud nevycházel pouze z gramatického výkladu textu, ale přistoupil k teleologické redukci, mohl by dojít k výkladu, který by byl souladný se smyslem a účelem daného ustanovení.

V současné době tím, že by zaměstnavatel odměnil zaměstnance pracující v různých regionech různě vysokou odměnou za stejnou práci, by se mohl dopustit přestupku na úseku rovného zacházení, za což mu může hrozit pokuta ze strany inspektorátu práce až do výše jednoho milionu korun. V souvislosti s případem České pošty, který z hlediska přiznání výše náhrady škody nebyl dosud uzavřen, byla založena společnost Rovná mzda s.r.o., jejíž podnikatelská činnost se zaměřila na hledání zaměstnanců České pošty, kteří by se chtěli nechat zastupovat u soudu při uplatnění náhrady škody z důvodu rozdílného odměňování.

K 24. 03. 2024 byl nejnižší průměrný plat ve výši 27 485 Kč dosažen v regionu Prachatice, oproti tomu nejvyšší hodnoty 38 178 Kč dosáhl v Praze, což činí rozdíl 38,94 %.¹⁸ Podle údajů Českého statistického úřadu byla ve třetím čtvrtletí roku 2023 zaznamenána průměrná hrubá mzda¹⁹ ve výši 27 223 Kč v regionu Praha-východ, přičemž v Praze dosáhla nejvyšší hodnoty 51 925 Kč, což činí rozdíl ve výši 40,24 %. Uvedená data potvrzují existenci reálných rozdílů ve výši odměn mezi regiony. Důvody lze spatřovat ve struktuře pracovních pozic, kvalifikační struktuře a v migraci za prací.

Jak uvedl Mls, předpisy EU nevyžadují po členských státech absolutní rovnost v odměňování s ohledem na místo výkonu práce. To Mls doložil komparací rozdílné praxe v jiných státech, tj. že některé země, jako je Německo, Rakousko, Francie, Polsko, Francie, Irsko, Itálie, Maďarsko, Rumunsko, Španělsko a Švédsko, umožňují při sjednávání výše mzdy zohlednit regionální rozdíly. Naopak obdobný výklad, ke kterému dospěl Ústavní soud, který ovšem neumožňuje zohledňovat regionální rozdíly, je uplatňován na Slovensku.²⁰

¹⁸ Prumerneplaty.cz *Průměrné platy podle lokality*. on-line, publ. 24. 03. 2024, cit. 24. 03. 2024, dostupné z: <https://prumerneplaty.cz/plat-podle-lokality>.

¹⁹ Pozn.: *Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) bez ostatních osobních nákladů připadajících na jednoho za měsíc.*

²⁰ MLS, T. Ještě k regionálním rozdílům v odměňování. epravo.cz [on-line] 25. 11. 2020, dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-k-regionalnim-rozdilum-v-odmenovani-112179.html>.

Podle Morávka by bylo možné chápat zásadu rovnosti odměňování v rámci každého obchodního závodu či pobočky zaměstnavatele, a nikoliv v rámci zaměstnavatele jako celku. Pojem zaměstnavatel je v ust. § 52 ZP konstantně vykládán coby obchodní závod nebo pobočka a podle ust. § 450 odst. 2 OZ²¹ může mít zaměstnavatel více poboček nebo závodů. Proto ust. § 1a odst. 1 písm. c) a e) ZP ve spojení s ust. § 110 ZP lze vyložit dvěma různými způsoby – podle ust. § 1a odst. 1 písm. c) a e) ZP spolu s ust. § 110 ZP by bylo možné uplatnit rovné odměňování buď na celý subjekt jako jeden celek, nebo samostatně na každou pobočku nebo obchodní závod.²² Na základě tohoto výkladu by mohl jeden zaměstnavatel v pobočce v jedné obci odměňovat jinak než v druhé pobočce v sousední obci. Nebo zřizovatel školy by mohl buď všechny učitele matematiky odměňovat stejně, nebo naopak rozdílně podle jednotlivých škol (obcí). Čím by ale takový zaměstnavatel odůvodnil různou výši odměn za identickou práci? Jakou loajalitu by mohl očekávat od svých zaměstnanců?

Oprávněnost rozdílného odměňování spočívá v samotné podstatě podnikání, neboť jeho účelem a jedním z definičních znaků je podle ust. § 420 odst. 1 OZ dosažení zisku. Podnikatel tak musí maximalizovat výnosy a minimalizovat náklady. Pro minimalizaci nákladů musí mít možnost nakupovat vstupy za konkurenceschopné ceny. Má-li podnikatel možnost nakupovat zboží za různé ceny od různých dodavatelů, stejně tak musí mít i možnost nakupovat pracovní sílu za cenu, která odpovídá podmínkám místního trhu. Podnikatel platící mzdy na vyšší úrovni by byl v nevýhodě, pokud by je vyplácel tam, kde by lokální podnikatelé platili mzdy nižší.

Regionální rozdíly v ceně práce vedou podnikatelské subjekty ke zřizování dceřiných společností, které mateřským společenstvem zajišťují servisní služby, v regionech s nižší úrovní mezd. Mateřské společnosti si např. zřizují dceřiné společnosti provozující call centrum v regionu, kde jsou nižší mzdové náklady. Rozsudek Nejvyššího soudu popírá principy tržního fungování ekonomiky. Přitom, jak uvádí Štefko, soudy potvrdily právo zaměstnavatele sjednat z věcných důvodů smluvní mzdu převyšující stejnou mzdu ve srovnání s jinými zaměstnanci u jednoho či více zaměstnanců.²³ Tato smluvní svoboda však není neomezená, musí respektovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců.²⁴

²¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“).

²² MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2020, č. 20, s. 705 – 709.

²³ ŠTEFKO, M. Mzdová (ne)svoboda zaměstnavatele v judikatuře českých soudů. Právní rozhledy, 2022, č. 17, s. 598 – 609.

²⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 05. 01. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.

V. Rovnost odměňování mezi muži a ženami

Do zákoníku práce by měla být implementována Směrnice 2023/970²⁵. Prozatím však k její implementaci nedošlo. Jak uvádí Havelková, je nutné rozlišovat *rovnost formální* – rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných případech, která nebere v potaz reálně existující rozdíly mezi lidmi – a *rovnost v materiálním smyslu* – což je rovnost věcná, která zachází formálně nerovně s fakticky nerovnými subjekty, aby kompenzovala faktickou nerovnost a napomohla nastolit faktickou rovnost.²⁶ Rovnost v materiálním smyslu je uplatňována v rámci rovnosti odměňování mezi muži a ženami, což může v některých případech vést ke kontroverzím. Zajištění rovných příležitostí by mělo znamenat pouze umožnění zaměstnancům dostat se do pozice, ze které bude schopna dosáhnout stejných výsledků.

Rozdíly odměn mezi muži a ženami v ČR bývají zjišťovány z dat vedených v Informačním systému o průměrném výdělku, která pro Ministerstvo práce a sociálních věcí sbírá firma Trexima. Takovéto výzkumy²⁷ však mají slabinu v tom, že analyzují rozdíly mezi muži a ženami na základě obecných kategorií, které však nevyjadřují rozdíly mezi jednotlivými pracovišti. Hodnocení rozložení výše odměn je zkreslující, neboť zaměstnanci mají mimo kvantitativní stránky též kvalitativní stránku, tj. schopnosti a dovednosti, které jsou zaměstnavateli obzvlášť ceněny. Tyto parametry při hodnocení však výzkumy většinou pomíjejí, neboť jsou obtížně srovnatelné. Ševelová uvádí, že srovnatelnými pozicemi jsou takové, jejichž náplň vykonávané práce je rovná.²⁸ Zaměstnavatel však neodměňuje náplň práce, ale zaměstnancem dosažený výkon. Stejně odměňování za stejnou pracovní náplň by vedlo k lenivosti zaměstnanců. Morávek též poukazuje na to, že mimo méně kvalifikovanou a opakující se práci je obtížné změřit její hodnotu, i na to, že hodnota zaměstnance nespočívá pouze v odvedené práci, ale i v jeho „měkkých“ (a tudíž obtížně měřitelných) dovednostech, za které je též placen.²⁹

²⁵ Směrnice Evropského parlamentu a rady (EU) 2023/970 z 10. 05. 2023, která posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále jen „Směrnice 2023/970“)

²⁶ HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy, 2007, č. 11, s. 385 – 358.

²⁷ Viz KRÍŽOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ, K. Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. Czech Sociological Review, 2023, Praha : Sociologický ústav AV ČR, Vol. 59, No. 1.

²⁸ ŠEVELOVÁ, T. Vyrovnání pozice žen v českém pracovním prostředí: britská inspirace. Právní rozhledy 2018, č. 11, s. 393 – 409.

²⁹ MORÁVEK, J. Spravedlivé odměňování po česku. In: Bratislavské právnické fórum 2023 : technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, s. 6 – 17.

Je nutné však připustit i to, že v některých případech může být „obsah práce“ komparačním kritériem rovnosti odměňování mužů a žen, jak tomu bylo např. u profesionálních sportovců na mistrovství světa v atletice v roce 2019, které se konalo v katarském Dauhá. Jak uvádí Linhartová, ve všech disciplínách soutěžili muži i ženy a celé mistrovství proběhlo na jednom atletickém stadionu, lze tedy bezesporu říci, že obě pohlaví soutěžila ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, a dle jejího názoru se tak jednalo o práci stejné složitosti a namáhavosti, atleti i atletky umístěné na stejných pozicích lze považovat za shodné co do výsledku, proto prvních osm pozic v závislosti na pořadí obdrželo stejnou odměnu bez ohledu na pohlaví.³⁰ Lze z hlediska rovného odměňování stejnou výši odměny mužů a žen na stejných pozicích považovat za diskriminační, když kvantitativní kritéria (absolutní hodnoty dosaženého výsledku) se lišila? Měla by být též aplikována různá kritéria pro muže a ženy z hlediska např. duševního výkonu? Z uvedeného je zřejmé, že zásadu rovného odměňování je nutné aplikovat přiměřeně s využitím zásady proporcionality, neboť neexistuje absolutní rovnost mezi pohlavími, ale jejich rovnoprávnost.

Evropská komise se prostřednictvím směrnice 75/117/EHS³¹, o sblížení zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy za stejnou nebo srovnatelnou práci snaží zavádět transparentnost odměňování a mechanismů jejího prosazování. Uchazeči o zaměstnání budou mít právo na informace o výši mzdy či platu před pracovním pohovorem, aniž by o tuto informaci museli žádat. Zaměstnanci budou moci požadovat po svém zaměstnavateli poskytnutí informací o výši jejich osobní odměny a o průměrné výši odměn rozdělených podle kategorií pracovníků vykonávajících stejnou nebo srovnatelnou práci. Právě srovnání výše odměny je jedním z možných způsobů, jak si zaměstnanci mohou ověřit, zda jsou odměňováni v souladu se zásadou stejného odměňování. K tomu by měla sloužit sada nástrojů umožňujících přístup jak k informacím o pravidlech odměňování týkajících se všech složek platu nebo mzdy, tak i k informacím o možnostech kariérního postupu v souvislosti s finančním ohodnocením.

³⁰ LINHARTOVÁ, D. Aplikace zásady rovného odměňování v profesionálním sportu. Právní rozhledy, 2021, č. 6, s. 216 – 228.

³¹ Tato směrnice byla nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 05. 07. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání.

Závěr

V článku je diskutována zásada rovného odměňování z různých pohledů její aplikace. Otevřenou a soudy nevyřešenou otázkou zůstává, zda může zaměstnavatel uplatňovat smluvní mzdu vůči zaměstnancům. Zásada rovného odměňování za práci stejné hodnoty nemá motivační charakter, který by umožnil zaměstnavateli odměnit lépe ty zaměstnance, kteří mu mimo samotné práce přinášejí další přidanou hodnotu díky své nápaditosti a inovacím, své samostatnosti, charizmatu, vůdčímu potenciálu, díky své schopnosti improvizace či rychlejšího a úspornějšího výkonu práce atp. Zásada rovného odměňování za práci stejné hodnoty popírá právo podnikatele odměňovat zaměstnance dle svého uvážení, přičemž on sám dále nese riziko úspěchu či neúspěchu na trhu i odpovědnost za splnění svých závazků.

Stát by neměl na rozdíl od veřejného sektoru příliš regulovat soukromý sektor. Při regulaci soukromoprávních vztahů by měla být uplatňována zásada subsidiarity a proporcionality. Případná regulace by měla být prováděna pouze v případech, pokud by docházelo k narušování veřejného pořádku nebo principů a hodnot, na kterých společnost stojí.

Pokud zaměstnavatel uplatňuje rozdílné odměňování zaměstnanců, pak musí být připraven na to, aby byl schopen tyto rozdíly zdůvodnit a zároveň naplnil komparační kritéria stanovená v ZP. Bylo by však vhodné, aby zákonodárce upravil ust. § 110 ZP tak, aby zaměstnavatelé měli možnost uplatňovat rozdílné odměňování. Tlak na prosazování rovnosti, zavádění opatření poskytujících výhody pro předcházení či vyrovnávání nevýhod bez zohlednění dalších komparačních kritérií může vést ke zpohodlnění zaměstnanců, k útlumu fungování trhu práce a postupné ztrátě konkurenceschopnosti. „Prosazování“ rovnosti omezuje podnikatele v efektivním podnikání i využívání potenciálu zaměstnanců. Stát při transpozici Směrnice 2023/970 by měl postupovat tak, aby naplnil její účel, avšak nevytvořil bezdůvodné restriktce. Bude nutné zřídit novou instituci nebo tyto kompetence svěřit stávajícímu úřadu, což přinese zvýšení počtu úřednických míst. Otázkou však zůstává, zda skutečně dojde k odstranění diskriminace žen při odměňování, nebo zda důsledkem nebude spíše jen formální změna pracovní náplně práce u stávajících pracovních pozic zdůvodňující rozdíly v odměňování. Právní úprava vzhledem k rozmanitosti pracovněprávní problematiky nikdy nemůže bez zbytku regulovat pracovní trh. Proto by měla být subjektům pracovněprávních vztahů ponechána smluvní volnost.

POUŽITÁ LITERATURA

1. HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*, 2007, č. 11, s. 385 – 358.
2. KRÍŽOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ, K. Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Czech Sociological Review*, 2023, Praha : Sociologický ústav AV ČR, Vol. 59, No. 1.
3. LINHARTOVÁ, D. Aplikace zásady rovného odměňování v profesionálním sportu. *Právní rozhledy*, 2021, č. 6, s. 216 – 228.
4. MLS, T. Ještě k regionálním rozdílům v odměňování. *epravo.cz* [on-line] 25. 11. 2020, dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-k-regionalnim-rozdilum-v-odmenovani-112179.html>.
5. MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2020, č. 20, s. 705 – 709.
6. MORÁVEK, J. Spravedlivé odměňování po česku. In: Bratislavské právnické fórum 2023: technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia / Nikola Bezáková, Ádám Sípó, Veronika Ťažká (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2023, 233 s., ISBN 978-80-7160-698-7.
7. Policie ČR. Náborové příspěvky. on-line, cit 24. 03. 2024, dostupné z: <https://nabor.policie.cz/clanek/nabizime-naborovy-prispevek.aspx>.
8. Prumerneplaty.cz Průměrné platy podle lokality. on-line, publ. 24. 03. 2024, cit. 24. 03. 2024, dostupné z: <https://prumerneplaty.cz/plat-podle-lokality>.
9. ŠEVELOVÁ, T. Vyrovnání pozice žen v českém pracovním prostředí: britská inspirace. *Právní rozhledy* 2018, č. 11, s. 393 – 409.
10. ŠTEFKO, M. Mzdová (ne)svoboda zaměstnavatele v judikatuře českých soudů. *Právní rozhledy*, 2022, č. 17, s. 598 – 609.
11. Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 04. 2013, sp. zn. 36 Co 667/2012.
12. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 05. 01. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 08. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2015.
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016.
15. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 04. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2935/2017.
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 07. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 01. 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021.
18. Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 07. 2019, sp. zn. III. ÚS 867/17.
19. Usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 10. 2018, sp. zn. I. ÚS 1159/18.
20. Nález Ústavního soudu ze dne 31. 08. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20.
21. Úmluva č. 100 Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.
22. Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky.
23. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
24. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 05. 07. 2023, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
25. Směrnice Evropského parlamentu a rady (EU) 2023/970 z 10. 05. 2023, která posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.
26. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
27. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Kontaktní údaje

Mgr. Miroslav Mimra
Západočeská univerzita v Plzni,
Fakulta právnická
e-mail: mimra@kpp.zcu.cz;
ORCID-iD 0009-0008-1972-9324

VIACNÁSObNÉ DôVODY DISKRIMINÁCIE A ICH SYNERGICKÝ VPLYV NA VYTVÁRANIE PRIEREZOvÝCH FORIEM NEROVNOSTÍ

MULTIPLE GROUNDS OF DISCRIMINATION AND THEIR SYNERGISTIC IMPACT ON THE SHAPING OF INTERSECTIONAL FORMS OF INEQUALITIES

Daniel Molnári¹

Abstrakt: *Koncepcia viacnásobných foriem diskriminácie uznáva, že k diskriminácii môže dochádzať na základe viac ako jednej vnímanej charakteristiky. Prierezová diskriminácia nastáva v prípadoch, keď dochádza k diskriminácii na viac než jednom diskriminačnom dôvode súčasne. Prierezovosť spočíva v kumulácii špecifických foriem znevýhodnenia, pričom vplyv jednotlivých diskriminačných dôvodov je ťažké vzájomne oddeliť. Súhra dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov predstavuje osobitosť, ktorá dáva prípadom rozdielneho zaobchádzania nový rozmer. Hoci nejde o nový jav, poukázanie na viacnásobné formy diskriminácie v súčasnom právnom rámci EÚ možno považovať predovšetkým za formálne uznanie tohto konceptu, nie však za jeho výslovný zákaz. Judikatúra SDEÚ skôr oslabuje právny význam prierezovosti a vo svojich rozhodnutiach buď neskúma vzájomné pôsobenie diskriminačných dôvodov, alebo sa formálne vyhýba vytvoreniu cieľového doktrínálneho rámca na posudzovanie prierezových foriem nerovností.*

Kľúčové slová: *prierezová diskriminácia, diskriminačné dôvody, rovnaké zaobchádzanie, anti-diskriminačné právo.*

Abstract: *The concept of multiple forms of discrimination recognises that discrimination can be based on more than one perceived characteristic. Intersectional discrimination occurs when discrimination is experienced on more than one discriminatory ground simultaneously. Intersectionality consists in the cumulation of specific forms of disadvantage, whereby the impact of individual grounds of discrimination is difficult to disentangle from each other. The interaction of two or more grounds of discrimination constitutes a particular feature which gives a new dimension to cases of difference of treatment. Although not a new phenomenon, the reference to multiple forms of discrimination in the current EU legal framework can be seen primarily as a formal recognition of the concept, rather than an explicit prohibition of it. The CJEU's case-law tends to undermine the legal significance of intersectionality and in its decisions either fails to examine the interaction of discriminatory grounds or formally avoids establishing a focused doctrinal framework for assessing intersectional forms of inequalities.*

Keywords: *intersectional discrimination, discriminatory grounds, equal treatment, anti-discrimination law.*

¹ JUDr. Ing. Daniel Molnári, PhD., LL.M.; Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

Úvod

Diskriminácia na súčasne viac ako jednom diskriminačnom dôvode nie je novým javom. Napriek dlhotrvajúcim diskusiám o jej vzniku a podstate, je reakcia zo strany EÚ a judikatúry SDEÚ veľmi nejasná a čiastočne až protichodná. Zo strany EÚ možno totiž – na jednej strane – pozorovať úsilie o postupné zakotvenie zákazu viacnásobných foriem diskriminácie v práve EÚ, na druhej strane postoj SDEÚ je skôr skeptický. SDEÚ sa formálne vyhýba vytvoreniu cieleného doktrinálneho rámca na posudzovanie prierezových foriem nerovností a zastáva pozíciu, že pokiaľ nie je preukázaná diskriminácia na základe namietaných dôvodov zohľadňovaných samostatne, nedochádza ani k diskriminácii na základe spoločného účinku týchto dôvodov. Posudzovanie prípadov, v ktorých rôzne diskriminačné dôvody pôsobia synergicky tak naďalej zostáva predmetom právnych polemík. Do popredia sa dostáva viacero otázok. Mali by sa jednotlivé dôvody posudzovať samostatne alebo je nevyhnutné zohľadniť ich aditívny vplyv na vytváranie prierezových foriem znevýhodnení? Môže byť identifikácia jedného zastrešujúceho diskriminačného dôvodu dostatočným kritériom na posúdenie znevýhodnení na rozhraní dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov? Z perspektívy komplexnosti princípu zákazu diskriminácie v práve EÚ zostávajú odpovede na tieto otázky aj dnes nejednoznačné.

1 K terminologickému vymedzeniu

Terminológia sa môže javiť ako úvodná súčasť teoretických východísk predmetu skúmania. Vzhľadom na osobitosti prierezových foriem diskriminácie a pretrvávajúcu absenciu ich právneho zakotvenia je však aplikovateľná terminológia obzvlášť dôležitá. Burri a Schiek v tejto súvislosti terminológiu v oblasti viaczložkovej diskriminácie so synergickým vplyvom analogicky prirovnávajú k mínovému poľu.² Prináša totiž viacero doposiaľ nevyriešených právnych implikácií. Terminologicky je možný jav, v rámci ktorého dochádza k diskriminácii osoby na viac ako jednom diskriminačnom dôvode súčasne vymedziť rôzne. V odborných kruhoch je používaných viacero pomenovaní. Je možné identifikovať pojmy ako aditívna, kumulatívna, viaczložková, viacnásobná alebo prierezová diskriminácia. Rovnako sa používajú aj pojmy

² BURRI, S., SCHIEK, D. 2009. Multiple Discrimination in EU Law [online]. Brussels: European Commission, 2009, s. 3 [cit. 15. 06. 2024]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3808&langId=en>

komplexná alebo viacrozmerná nerovnosť. V mnohých prípadoch sa dokonca používajú ako synonymá. Z terminologického pohľadu je však možné medzi nimi nájsť určité rozdiely.

Najčastejšie sa vyskytujúce pomenovania sú viacnásobná a prierezoá diskriminácia. Hoci opisujú podobný jav, koncepčne sa líšia. Rada Európy poukazuje na spoločné aj rozdielne znaky týchto dvoch pojmov. Viacnásobnú diskrimináciu definuje tak, že osoba je diskriminovaná pri tej istej príležitosti, avšak z viacerých dôvodov. Pri tomto type diskriminácie ide o aditívnu diskrimináciu, pretože každý z dôvodov možno identifikovať samostatne. Prierezoá diskriminácia nastáva, naopak, pri súčasnom pôsobení dvoch alebo viacerých dôvodov, ktoré sa navzájom ovplyvňujú a vytvárajú odlišné a špecifické formy diskriminácie. Z koncepcie viacerých foriem diskriminácie vyplýva, že k diskriminácii môže dochádzať na základe viac ako jednej vnímanej charakteristiky. Osoba, ktorá je napríklad diskriminovaná na základe pohlavia, môže byť diskriminovaná aj na základe svojej etnickej príslušnosti, sexuálnej orientácie, zdravotného postihnutia, veku alebo iných diskriminačných dôvodov. Výsledkom takejto diskriminácie môže byť – a často aj býva – kumulatívne znevýhodnenie.³ Prierezoú diskrimináciu teda možno charakterizovať ako diskrimináciu na základe viac ako jedného dôvodu, pričom buď nie je možné rozlíšiť konkrétny podiel niektorého z týchto dôvodov, alebo je možné celý rozsah diskriminácie rozpoznať len na základe kombinácie dvoch alebo viacerých dôvodov. Ide teda o osobitnú podskupinu diskriminácie na základe viac ako jedného diskriminačného dôvodu.⁴

Pojmy viacnásobná a prierezoá diskriminácia sa vyskytujú aj v dokumentoch EÚ a dokonca priamo v práve EÚ. V recitáli smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (ďalej len „smernica 2000/43/ES“) a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len „smernica 2000/78/ES“) sa uvádza, že pri zavádzaní a uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania by sa spoločenstvo malo v súlade s príslušnými článkami primárneho práva zamerať na odstránenie nerovností a na podpo-

³ COUNCIL OF EUROPE. Intersectionality and Multiple Discrimination [online]. [cit. 15. 06. 2024]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

⁴ SCHIEK, D. 2018. On Uses, Mis-Uses and Non-Uses of Intersectionality Before the European Court of Justice (ECJ): The ECJ Rulings Parris (C-433/15), Achbita (C-157/15) and Bougnaoui (C-188/15) as a Bermuda Triangle? [online]. In International Journal of Discrimination and the Law, roč. 7, č. 3, 2018, s. 1 [cit. 15. 06. 2024]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3196036>

ru rovnosti medzi mužmi a ženami, najmä preto, že ženy sú často obeťami viacnásobnej diskriminácie. Takéto poukázanie na viacnásobnú diskrimináciu však možno považovať predovšetkým za formálne uznanie tohto javu, no nie za jeho výslovný zákaz.

Nedávno prijatá smernica 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“), na druhej strane na viacerých miestach odkazuje na znevýhodňujúce situácie vyplývajúce z prierezovej diskriminácie. V recitáli uvádza, že do okruhu skupín, ktoré môžu čeliť prierezovej diskriminácii, patria ženy so zdravotným postihnutím, ženy rôzneho rasového a etnického pôvodu a mladé alebo staršie ženy. Smernica o transparentnosti odmeňovania v tomto zmysle jasne konštatuje, že by sa ňou malo objasniť, že v súvislosti s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní by malo byť možné zohľadniť takúto kombináciu diskriminačných dôvodov. Odstránia sa tým akékoľvek pochybnosti, ktoré môžu v tomto ohľade existovať v rámci existujúceho právneho rámca. Vnútroštátnym súdom a iným príslušným orgánom sa tým umožní náležite zohľadňovať akúkoľvek znevýhodňujúcu situáciu vyplývajúcu z prierezovej diskriminácie, predovšetkým na hmotnoprávne a procesnoprávne účely, a to vrátane uznania samotnej existencie diskriminácie, rozhodnutia o vhodnej porovnávacej osobe, posúdenia primeranosti, ako aj určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených sankcií.⁵

Popri jednoznačnom kroku vpred – v súvislosti s jasným pomenovaním problému prierezových foriem diskriminácie a ich účinkov – môže tento prístup zo strany EÚ naznačiť aj budúce terminologické smerovanie v prípadoch viacnásobného znevýhodnenia so synergickým účinkom s uprednostňovaním pojmu prierezová diskriminácia.

Terminologická zhoda nepanuje ani medzi autormi, skúmajúcimi vplyv viacnásobných foriem diskriminácie. Vzťah medzi viacnásobnou a prierezovou diskrimináciou je z pohľadu viacerých autorov nejednotný a niekedy dokonca protichodný. Terminológia sa môže zdať len formálnym problémom. Avšak terminológia môže byť kľúčová pri skúmaní postojov vo vzťahu k prierezovým formám nerovností. Znásobenie diskriminačných dôvodov totiž

⁵ Recitál, bod 25 smernice 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.

prispieva k obavám o vytvorenie hierarchie medzi dôvodmi. Verloo z tohto pohľadu konštatuje, že v prostredí EÚ pôsobí táto hierarchia v neprospech rodovej rovnosti.⁶ Squires zároveň dodáva, že súčasne vyvoláva všeobecne menej štruktúrovaný prístup k riešeniu nerovnosti.⁷ Význam tejto otázky zdôrazňuje aj Európska komisia, keď uvádza, že možno rozpoznať mnohé formy kategórií viacnásobnej diskriminácie a ich kombinácie.⁸ Obavy v tomto smere prevládajú najmä z vytvorenia osobitných kategórií chránených skupín.

Znásobovanie diskriminačných dôvodov má kvantitatívny aj kvalitatívny vplyv na povahu diskriminácie. Už zo samotnej skutočnosti, že právna úprava v oblasti rovnakého zaobchádzania existuje popri celom rade právnych nástrojov zameraných na ochranu ľudských práv, vyplýva, že takáto právna úprava by mala byť dostatočne cieleňá a zameraná na problémy najviac znevýhodnených skupín.⁹ Súčasne by mala zjednotiť koncept viaczožkových foriem diskriminácie založenej na viac než jednom diskriminačnom dôvode. Terminologická nejednotnosť totiž môže prispievať k nejednoznačnosti odziev na problémy spojené s prierezoými formami znevýhodnenia.

2 Meritórna rovnosť nad rámec prierezovej diskriminácie

Uznanie konceptu prierezovej diskriminácie priamo súvisí s uznaním všeobecnej rovnosti. Z judikatúry súdov, aj keď v oblasti viacnásobných foriem diskriminácie značne obmedzenej, vyplýva všeobecná požiadavka určenia jedného zastrešujúceho dôvodu diskriminácie, respektíve prinajmenšom vzájomné oddelenie jednotlivých diskriminačných dôvodov. Judikatúra však neposkytuje odpoveď ako postupovať, ak tieto dôvody nemožno oddeliť a samostatný dôvod diskriminácie nedokáže pokryť nerovnosti, ktorým osoby v súvislosti s diskrimináciou na základe viac než len jedného dôvodu čelia.

⁶ VERLOO, M. 2006. Multiple identities, intersectionality and the European Union [online]. In European Journal of Women's Studies. 2006, roč. 13, č. 3, s. 215 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1350506806065753>

⁷ SQUIRES, J. 2008. Intersecting inequalities: reflecting on the subjects and objects of equality [online]. In Political Quarterly. 2008, roč. 79, č. 1., s. 54 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.2008.00902.x>

⁸ EUROPEAN COMMISSION. 2007. Tackling multiple discrimination: Practices, policies and Laws, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities [online]. 2007, s. 5 – 6 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=776&langId=en>

⁹ UCCELLARI, P. 2008. Multiple Discrimination: How law can reflect reality [online]. In The Equal Rights Review. 2008, s. 29 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Multiple%20Discrimination%20How%20Law%20Can%20Reflect%20Reality.pdf>

Sheppard v tomto kontexte pripomína problémy súdov s rozvojom judikatúry, ktorá by zohľadňovala zložitú realitu viacnásobných foriem diskriminácie. Zároveň potvrdzuje, že prevládajúci prístup sa naďalej koncentruje na jediný dôvod diskriminácie a posilňuje tendenciu podporovať vytváranie inštitucionálnych postupov nápravy štruktúrovaných na základe jediného dôvodu diskriminácie. Ako ďalej dopĺňa, aj keď právna ochrana a inštitucionálne postupy umožňujú uplatnenie viacerých diskriminačných nárokov, súdy majú stále tendenciu vracaať sa k právnemu zdôvodneniu vychádzajúcemu z tradičných kategórií antidiskriminačného práva.¹⁰ Hannett zároveň pripomína, že antidiskriminačné právo bolo v tejto súvislosti kritizované za spôsoby, akými podporuje atomizovanú koncepciu ľudskej identity a za pokusy súdov rozdeliť identitu do samostatných kategórií napriek vzájomnej prepojenosti rôznych rozmerov identity jednotlivca.¹¹

Pri týchto úvahách sa poukazuje aj na koncepciu tradičnej analýzy porovnávacích skupín, ktorá je primeraná na riešenie diskriminácie na základe jedného dôvodu. Zároveň však nie vždy dokáže zachytiť viacnásobné formy diskriminácie. Ako pripomína Sheppard, antidiskriminačné právo je historicky zakorenené v myšlienke porovnávania. Podľa definície sa diskriminácia chápa ako jav, keď sa s jednou skupinou zaobchádza menej priaznivo ako s inou, či už priamo alebo nepriamo. To by napríklad umožnilo identifikovať diskrimináciu na základe etnického pôvodu porovnaním zaobchádzania s etnickou menšinou a dominantným etnikom. Na podobnom základe by sa diskriminácia na základe zdravotného postihnutia identifikovala porovnaním situácie osôb so zdravotným postihnutím so situáciou osôb bez zdravotného postihnutia. Diskriminácia žien by sa týmto spôsobom identifikovala skúmaním situácie mužov. Sheppard však ďalej dodáva, že tento zdanlivo jednoduchý rámec porovnania nemožno jednoducho aplikovať na viacnásobné formy diskriminácie. V tejto súvislosti uvádza situáciu, ak sa napríklad žena, ktorá je príslušníčkou etnickej menšiny a má zdravotné postihnutie, stretáva s diskrimináciou v práci. Môžeme sa teda zamyslieť nad tým, s kým ju v takejto situácii porovnať. Pri zohľadnení týchto úvah je zrejmé, že odpoveď je zložitejšia než v prípade nároku založeného len na jednom z uvedených dôvodov diskriminácie. Sheppard tiež poukazuje na možnú situáciu, v ktorej

¹⁰ SHEPPARD, C. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work [online]. Geneva: International Labour Organization, 2011, s. 24 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf

¹¹ HANNETT, S. 2003. Equality at the intersections: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination [online]. In Oxford Journal of Legal Studies. 2003, roč. 23, č. 1, s. 71 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/23/1/65/1579259?redirectedFrom=fulltext>

niektorí členovia každej z týchto skupín nie sú vylúčení alebo znevýhodnení. Do úvahy prichádza riziko, že v takomto prípade môže byť nárok príslušnej skupiny zamietnutý v rámci posudzovania z pohľadu individuálnych dôvodov diskriminácie. V prípadoch, keď sa metodika porovnávania stala ústredným prvkom antidiskriminačného práva, umožnila, aby sa za diskrimináciu považoval len úzky okruh okolností, v dôsledku čoho sa skutočné aspekty diskriminácie dostali do kategorických škár antidiskriminačného práva.¹²

Primárnym predpokladom náležitého posúdenia prípadov kumulatívnych foriem diskriminácie je preto jej samotné uznanie. Uznanie aditívnych synergicky pôsobiacich foriem diskriminácie umožňuje, aby právo začalo reagovať na celú hĺbku diskriminácie tak, ako ju dané osoby zažívajú. Uvedomenie si zložitosti intersekcionalnej identity musí presahovať všetky navrhované opatrenia, ak chceme riešiť štrukturálne nerovnosti, ktoré postihujú zraniteľné osoby nachádzajúce sa v priesečníku znevýhodňujúcich charakteristík.¹³ Uznanie prierezových foriem diskriminácie v sebe zahŕňa viaceré praktické dopady. Jedným z najdôležitejších je pokrytie prípadov diskriminácie, ktorú zažívajú len osoby nachádzajúce sa na rozhraní dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov, v rámci ktorých je otázná reálna aplikovateľnosť porovnateľnej skupiny osôb v porovnateľnej situácii. Tým sa tiež znižujú problémy s preukazovaním diskriminácie v prípadoch, keď je ťažké preukázať prístup založený na jednom diskriminačnom dôvode. Okrem toho, ak súdy nezohľadňujú viacnásobné formy diskriminácie a svoje závery zakladajú len na jednom diskriminačnom dôvode, nemožno dostatočne zohľadniť osobitosť situácie príslušnej osoby alebo skupiny osôb. Zároveň náhrada ujmy za prípadnú diskrimináciu nezohľadní zvýšené nároky na vyššie formy odškodnenia a iné závažnejšie dôsledky. Uvedené nás privádza k ďalšiemu praktickému dopadu uznania viacnásobných foriem diskriminácie, ktorým je práve nevyhnutnosť vyššej úrovne odškodnenia a prísnejších dôsledkov v situácii zahŕňajúcej prierezovú diskrimináciu v porovnaní so situáciou, keď je osoba diskriminovaná len na základe jedného diskriminačného dôvodu. Uznanie vzájomnej prepojenosti rôznych rozmerov identity jednotlivca a ná-

¹² SHEPPARD, C. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work [online]. Geneva: International Labour Organization, 2011, s. V, 25 – 26 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf

¹³ SMITH, B. 2016. Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective. In *The Equal Rights Review*. 2016, s. 98 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Intersectional%20Discrimination%20and%20Substantive%20Equality%20A%20Comparative%20and%20Theoretical%20Perspective.pdf>

sledné uznanie prierezovej diskriminácie by tak viedli k viacerým praktickým dopadom v oblasti diskriminácie, ktorú zažívajú len osoby nachádzajúce sa na rozhraní viacerých diskriminačných dôvodov.

3 Odozvy na prierezovosť v práve eú a judikatúre SD EÚ

Právny rámec EÚ je v oblasti rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie tvorený ako primárnym, tak aj sekundárnym právom. V primárnom práve sú to najmä články 10 a 19 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“). Poskytujú EÚ kompetencie prijať opatrenia v oblasti diskriminácie založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. Súčasne aj článok 21 Charty základných práv EÚ zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Predovšetkým však sekundárne právo vytvára právne prostredie v súlade s princípom rovnakého zaobchádzania a osobitne zákazu diskriminácie.

Na základe článku 19 ZFEÚ boli prijaté smernice 2000/43/ES a 2000/78/ES. Spolu so smernicou Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu a smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania tvoria súbor antidiskriminačných právnych predpisov EÚ.

Napriek takto definovanému právnemu základu bola reakcia práva EÚ na prierezovosť v diskriminácii nejednoznačná. Nárast právnych predpisov EÚ o diskriminácii v roku 2000 sa zhodoval s požiadavkami na uznanie interseksionality chápanej ako znevýhodnenie z viacerých dôvodov. Odvtedy postupne dochádza k uznaniu, že dôvody ako rasa, pohlavie, náboženstvo, zdravotné postihnutie, vek a sexuálna orientácia sa môžu prelínať a viesť k viacnásobným formám diskriminácie. Vzhľadom na toto dlhodobé úsilie je trochu prekvapujúce, že SDEÚ v prvom prípade prierezovej diskriminácie, v ktorom rozhodol výslovne na základe sexuálnej orientácie a veku, nedokázal prierezovosť ako koncepciu dostatočne preskúmať. Namiesto toho, aby súdne podporil uznanie prierezovosti v antidiskriminačnom práve, rozhodnutie vo veci C-443/15 Parris proti Trinity College Dublin (ďalej len „rozhodnutie vo veci Parris“) venovalo prierezovej diskriminácii v práve EÚ mini-

málnu pozornosť. Tento prípad je tak považovaný za stratu príležitosti uznať a napraviť komplexné formy štrukturálnej nerovnosti v členských štátoch EÚ. V rozhodnutí vo veci Parris SDEÚ neuznal existenciu prierezovej diskriminácie založenej na kombinácii dvoch dôvodov, ak takáto diskriminácia neexistuje na základe dôvodov posudzovaných samostatne. Ako v tomto kontexte uvádza Atrey, zlyhanie v rozhodnutí SDEÚ je predovšetkým normatívne, keďže SDEÚ zužuje pohľad na diskrimináciu, ktorá má byť založená na jedinom dôvode v danom čase, a preto nedoceňuje modely znevýhodnenia vytvorené kombináciou dôvodov. Toto normatívne zlyhanie vedie k nedostatočnému praktickému zohľadneniu toho, ako sa prejavujú vzájomné nároky založené na viacerých dôvodoch. Rozhodnutie SDEÚ poukazuje najmä na komplexnú povahu nároku založeného na jednom diskriminačnom dôvode, a to na diskriminácii na základe veku, ktorý však vedie k nepriamej diskriminácii na základe dvoch dôvodov, veku a sexuálnej orientácie.¹⁴

Z viacerých pohľadov predstavovalo rozhodnutie vo veci Parris „premrhanie príležitosti“ koncepčného riešenia prípadov prierezoých foriem diskriminácie zo strany SDEÚ. Z návrhov generálnej advokátky v tomto prípade jasne vyplýva dôležitosť tohto prípadu z pohľadu posudzovania prípadov diskriminácie založenej na viac než jednom dôvode súčasne. Z prejudiciálnych otázok sa – podľa jej názoru – SDEÚ adresovala žiadosť o objasnenie, akým spôsobom pristupovať k znevýhodneniu osôb vo svetle zákazov diskriminácie zakotvených v práve EÚ, ktoré možno odvodiť zo súhry dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov. Ako ďalej generálna advokátka dodáva, aj keď sa v minulosti SDEÚ s určitou predložíli prípady, ktorých kontext pozostával z viacerých faktorov, doposiaľ nemal SDEÚ v nijakej veci dôvod vyjadriť sa k prierezovosti dôvodov diskriminácie. Uvedené pritom platí napriek tomu, že vedeckým kruhom je táto problematika už dlhodobo známa. Ako ďalej konštatuje, napriek tomu, že normotvorca na úrovni EÚ nevydal výslovné pravidlá k problematike, ktoré sú predmetom záujmu v tomto prípade, nemalo by sa z toho usudzovať, že k súhre diskriminačných dôvodov neposkytuje smernica 2000/78/ES nijaké argumenty. Autori tejto smernice si túto problematiku rozhodne uvedomovali, čo možno spozorovať na viacerých miestach smernice. Zároveň to nasvedčuje tomu, že vychádzali z toho, že túto problematiku možno primeraným spôsobom vyriešiť nástrojmi, ktoré smernica stanovuje. Súhra dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov predstavuje osobitosť, ktorá tomuto prípadu poskytuje novú dimenziu, kto-

¹⁴ ATREY, S. 2018. Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in Parris v Trinity College Dublin [online]. In *Industrial Law Journal*. 2018, roč. 47, č. 2, s. 279 – 280 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwy007>

rú je potrebné z pohľadu práva EÚ náležite zohľadniť. Generálna advokátka v tomto smere jasne uvádza, že význam zákazu diskriminácie zakotveného v článku 1 v spojení s článkom 2 smernice 2000/78/ES by nebol primeraný, ak by sme sa na situáciu v tomto prípade pozerali cez prizmu len jedného či druhého diskriminačného dôvodu. Ako na záver uvádza, základné pravidlo smernice 2000/78/ES, podľa ktorého nemôže dochádzať k nijakej diskriminácii na základe niektorého z predpokladaných dôvodov, musí tiež platiť v prípadoch, keď možná diskriminácia spočíva v súhre viac ako jedného diskriminačného dôvodu.¹⁵

Napriek podrobnej argumentácii generálnej advokátky, SDEÚ v rozhodnutí vo veci Parris uviedol, že hoci sa diskriminácia môže zakladať na viacerých dôvodoch uvedených v smernici 2000/78/ES, neexistuje nijaká nová kategória diskriminácie vyplývajúca z kombinácie týchto dôvodov, ktorá by sa mohla konštatovať v prípade, keď diskriminácia na základe uvedených namietaných diskriminačných dôvodov zohľadňovaných samostatne nebola preukázaná.¹⁶ SDEÚ v zásade v tejto veci skonštatoval, že pokiaľ nie je preukázaná diskriminácia na základe namietaných dôvodov zohľadňovaných samostatne, nedochádza k diskriminácii na základe spoločného účinku týchto namietaných dôvodov. V konečnom dôsledku tak toto rozhodnutie podkopáva právny význam prierezovosti v práve EÚ, keďže tento prípad je príkladom presne takého druhu diskriminačnej žaloby, ktorá môže byť v prípade absencie jej uznania ťažko úspešná. Zároveň však ukazuje, že subsidiárne sa aj analýza SDEÚ na základe jedného diskriminačného dôvodu javí vo svetle jeho vlastnej doktríny ako nepresvedčivá.¹⁷

SDEÚ rozhodoval vo viacerých prípadoch spočívajúcich v kombinácii viacerých diskriminačných dôvodov súčasne. V prípadoch vo veci C-227/04-Lindorfer, C-356/09- Kleist, C-152/11-Odar, C-363/12-Z., podobne ako v rozhodnutí vo veci Parris, súd skutkové okolnosti posudzoval cez aplikáciu jedného diskriminačného dôvodu a nie súhrnu viacerých diskriminačných dôvodov.¹⁸

¹⁵ Návrhy generálnej advokátky Juliane Kokott prednesené 30. júna 2016 vo veci C-443/15 Parris proti Trinity College Dublin, body 149 – 154.

¹⁶ Rozhodnutie vo veci C-443/15 Parris proti Trinity College Dublin, body 80 – 82.

¹⁷ ATREY, S. 2018. Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in Parris v Trinity College Dublin [online]. In *Industrial Law Journal*. 2018, roč. 47, č. 2, s. 280 – 282 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwy007>

¹⁸ C-227/04 P-Maria-Luise Lindorfer proti Rade Európskej únie, C-356/09-Pensionsversicherungsanstalt proti Christine Kleist, C-152/11-Johann Odar proti Baxter Deutschland GmbH, C-363/12-Z. proti A Government department a The Board of management of a community school. Okrem týchto prípadov boli predmetom rozhodovania SDEÚ aj iné prípady argumentačne prepojené na prierezovú diskrimináciu, ani tieto rozhodnutia však prierezovú diskrimináciu alebo diskrimináciu založenú na súčasne dvoch alebo viacerých dôvodoch

Prípady C-415/10-Meister a C-406/15-Milkova sú jediné prípady, v ktorých SDEÚ formálne prijal kombinovaný prístup.¹⁹ Jedinými prípadmi, keď sa skutočne zohľadňovali viaceré diskriminačné dôvody, boli prípady C-415/10-Meister, C-152/11 Odar, C-363/12-Z., C-406/15-Milkova a rozhodnutie vo veci Parris. V týchto prípadoch však SDEÚ buď neskúmal tvrdenie o súhre diskriminačných dôvodov, alebo – ako uvádza Xenidis – formálne odmietol vytvoriť cieľový doktrinálny rámec na posúdenie viacnásobných foriem diskriminácie. Tieto rozhodnutia, hoci odhaľujú zásadné medzery v schopnosti SDEÚ cielene riešiť synergický vplyv viacnásobných dôvodov diskriminácie, sú napriek tomu dôležité, pretože vykazujú určité znaky prierezovej citlivosti SDEÚ aj tam, kde chýba priame vyjadrenie prierezovosti v rozdielnom zaobchádzaní. Xenidis používa výraz „prierezová citlivosť“ s odkazom na skutočnosť, že SDEÚ napriek tomu, že nikdy nepoužil plnohodnotnú prierezovú metódu, prejavil náznaky zaoberania sa problémami vyplývajúcimi z prierezového charakteru diskriminácie.²⁰

Napriek konštatovaniu istej formy „citlivosti“ zo strany SDEÚ, je potrebné zároveň dodať, že doposiaľ nedošlo k plnohodnotnému uznaniu účinkov prierezovej diskriminácie v prípadoch súhry viacerých diskriminačných dôvodov. Uvedené platí napriek detailne spracovaným návrhom generálnej advokátky v rozhodnutí vo veci Parris. Pokiaľ SDEÚ všeobecne neuzná argumentačnú rovinu generálnej advokátky vo vzťahu k základnému pravidlu smernice 2000/78/ES, kde súhra dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov predstavuje osobitosť, ktorú je potrebné z pohľadu práva EÚ náležite zohľadniť, naďalej budú existovať prípady, v rámci ktorých bude pri neuznaní prierezových foriem znevýhodnení dochádzať k nedostatočnému pokrytiu následkov synergického vplyvu diskriminácie založenej na viac ako jednom diskriminačnom dôvode.

priamo neuznali, bližšie pozri: C-43/75-Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C-152/84-M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-144/04- Werner Mangold proti Rüdiger Helm, C-555/07 - Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG., C-415/10-Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH.

¹⁹ C-415/10-Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH, C-406/15-Peňa Milkova proti Izpālnītelen direktor na Agencijata za privatizacija i sledprivatizacijonen kontrol.

²⁰ XENIDIS, R. 2018. Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality? In BELAVUSAU, U., HENRARD, K. EU anti-discrimination law beyond gender. Oxford, Portland: Hart Publishing, 2018, s. 65.

Záver

Uznanie prierezových foriem nerovností má osobitný význam v prípadoch diskriminácie, ktorú zažívajú len osoby nachádzajúce sa na rozhraní dvoch alebo viacerých diskriminačných dôvodov. Súhra viacerých dôvodov vytvára špecifický aspekt diskriminácie, ktorý je nevyhnutné z pohľadu práva náležite zohľadniť. Význam zákazu diskriminácie by totiž nebol jednoznačný, ak by sme sa na tieto prípady pozerali len z pohľadu jedného zastrešujúceho diskriminačného dôvodu. Komplexnosť súhrnu jednotlivých faktorov vytvára osobitosti, ktoré je potrebné zo strany súdov a iných príslušných orgánov náležite zohľadniť. Vytváranie doktrínálnych prístupov založených na výbere len jedného diskriminačného dôvodu v situácii, kde dochádza k prierezovým formám diskriminácie, zoslabuje poskytovanú ochranu a spochybňuje základné pravidlo práva EÚ, podľa ktorého nemôže existovať nijaká diskriminácia na základe niektorého z ustanovených diskriminačných dôvodov. Nie je pritom potrebné vytvárať nové osobitné kategórie chránených skupín. Postačuje osobitné posúdenie jednotlivých prípadov cez prizmu komplexných foriem znevýhodnení, uznanie prierezového vplyvu jednotlivých diskriminačných dôvodov, ich náležité zohľadnenie vrátane rozhodnutia o vhodnej porovnávacej osobe, posúdenia primeranosti, ako aj určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených sankcií. V kontexte návrhov de lege ferenda je možné vysloviť sa za odporúčanie jasného uznania viacnásobných foriem diskriminácie a jednoznačného zákazu. Takto koncipovaný právny rámec sa zároveň nevyhnutne prejaví aj v judikatúre SDEÚ, ktorý doposiaľ zužoval pohľad na diskrimináciu, ktorá má byť založená na jedinom dôvode v danom čase, čím prakticky nedoceňuje modely znevýhodnenia vytvorené kombináciou viacerých diskriminačných dôvodov.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. ATREY, S. 2018. Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in Parris v Trinity College Dublin [online]. In *Industrial Law Journal*. 2018, roč. 47, č. 2, s. 278 – 296 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwy007>
2. BURRI, S., SCHIEK, D. 2009. Multiple Discrimination in EU Law [online]. Brussels: European Commission, 2009. 131 s. [cit. 15.06.2024]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3808&langId=en>
3. COUNCIL OF EUROPE. Intersectionality and Multiple Discrimination [online]. [cit. 15. 06. 2024]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>
4. EUROPEAN COMMISSION. 2007. Tackling multiple discrimination: Practices, policies and Laws, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities [onli-

- ne]. 2007, s. 5 – 6 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=776&langId=en>
5. HANNETT, S. 2003. Equality at the intersections: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination [online]. In *Oxford Journal of Legal Studies*. 2003, roč. 23, č. 1, s. 65 – 86 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/23/1/65/1579259?redirectedFrom=fulltext>
 6. KOKOTT, J. Návrhy generálnej advokátky Juliane Kokott prednesené 30. júna 2016 vo veci C-443/15 Parris proti Trinity College Dublin.
 7. Rozsudok SDEÚ vo veci C-443/15-Parris proti Trinity College Dublin.
 8. Rozsudok SDEÚ vo veci C-227/04 P-Maria-Luise Lindorfer proti Rade Európskej únie.
 9. Rozsudok SDEÚ vo veci C-356/09-Pensionsversicherungsanstalt proti Christine Kleist,
 10. Rozsudok SDEÚ vo veci C-152/11 Johann Odar proti Baxter Deutschland GmbH.
 11. Rozsudok SDEÚ vo veci C-363/12-Z. proti A Government department a The Board of management of a community school.
 12. Rozsudok SDEÚ vo veci C-43/75-Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.
 13. Rozsudok SDEÚ vo veci C-152/84-M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority.
 14. Rozsudok SDEÚ vo veci C-144/04-Werner Mangold proti Rüdiger Helm.
 15. Rozsudok SDEÚ vo veci C-555/07-Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG.
 16. Rozsudok SDEÚ vo veci C-415/10-Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH.
 17. Rozsudok SDEÚ vo veci C-406/15-Peťa Milkova proti Izpáľnitelen direktor na Agencijata za privatizacija i sledprivatizacijonen control.
 18. SCHIEK, D. 2018. On Uses, Mis-Uses and Non-Uses of Intersectionality Before the European Court of Justice (ECJ): The ECJ Rulings Parris (C-433/15), Achbita (C-157/15) and Bougnaoui (C-188/15) as a Bermuda Triangle? [online]. In *International Journal of Discrimination and the Law*, roč. 7, č. 3, 2018, 24 s. [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3196036>
 19. SHEPPARD, C. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work [online]. Geneva: International Labour Organization, 2011. 49 s. [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf ISBN 978-92-21248-83-5.
 20. Smernica 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.
 21. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.
 22. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.
 23. SMITH, B. 2016. Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective. In *The Equal Rights Review*. 2016, s. 73 – 102 [cit. 18. 06. 2024]. Dostupné z:
 24. <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Intersectional%20Discrimination%20and%20Substantive%20Equality%20A%20Comparative%20and%20Theoretical%20Perspective.pdf>
 25. SQUIRES, J. 2008. Intersecting inequalities: reflecting on the subjects and objects of equality [online]. In *Political Quarterly*. 2008, roč. 79, č. 1. s. 53 – 61 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.2008.00902.x>
 26. UCCELLARI, P. 2008. Multiple Discrimination: How law can reflect reality [online]. In *The*

- Equal Rights Review. 2008, s. 24 – 49 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Multiple%20Discrimination%20How%20Law%20Can%20Reflect%20Reality.pdf>
28. VERLOO, M. 2006. Multiple identities, intersectionality and the European Union [online]. In *European Journal of Women's Studies*. 2006, roč. 13, č. 3, s. 221 – 228 [cit. 17. 06. 2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1350506806065753>
29. XENIDIS, R. 2018. Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality? In BELAVUSAU, U., HENRARD, K. *EU anti-discrimination law beyond gender*. Oxford, Portland: Hart Publishing, 2018, 392 s. ISBN 978-15-09915-01-9.

POSTAVENIE ÚRADU NA OCHRANU OZNAMOVATEĽOV
V RÁMCI OCHRANY OZNAMOVATEĽA –
ZAMESTNANCA PRED NEROVNÝM ZAOBCHÁDZANÍM
THE POSITION OF THE WHISTLEBLOWER PROTECTION
OFFICE WITHIN THE FRAMEWORK
OF WHISTLEBLOWER PROTECTION –
EMPLOYEE PROTECTION AGAINST UNFAIR TREATMENT

Marianna Leontiev¹

Abstrakt: V reáliách Slovenskej republiky sa javí zásadným pri ochrane oznamovateľov postavenie Úradu na ochranu oznamovateľov (ďalej tiež „ÚOO“) ako samostatného, nezávislého a aktívneho nositeľa témy ochrany oznamovateľov. Postavenie a kompetencie ÚOO sú výsledkom vývoja hľadania autority, ktorá by sa exkluzívne, efektívne a aktívne podieľala na ochrane oznamovateľov. ÚOO má široké kompetencie, avšak primárnou je práve ochrana oznamovateľov pred odvetnými opatreniami a nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa v dôsledku oznámenia protispoločenskej činnosti. Nad rámec prevládajúcich pasívnych kompetencií autorit ochrany oznamovateľov v rámci EÚ, ÚOO aktívne vstupuje do ochrany oznamovateľa. Udeľuje súhlas s pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, či rozhoduje o pozastavení pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa voči oznamovateľovi. V súčasnosti sa dôležitosť postavenia ÚOO prejavila pri zvýšenej miere mediálnych a politických útokov voči tejto inštitúcii, ktorej zatiaľ, zdá sa, ÚOO odoláva. Ako kľúčové pre zachovanie odolnosti ÚOO voči zvyšujúcim sa externým tlakom sa javí jeho samostatné a nezávislé postavenie a nezávislý a transparentný proces výberu osoby na jej čele.

Kľúčové slová: Úrad na ochranu oznamovateľov, ochrana oznamovateľov, protispoločenská činnosť, zákaz diskriminácie, verejný záujem, whistleblowing.

Abstract: In the context of the Slovak Republic, the role of the Whistleblower Protection Office (hereinafter referred to as the „ÚOO“) is crucial for the protection of whistleblowers. The ÚOO serves as an independent and proactive entity exclusively dedicated to this cause. Its authority and competencies stem from efforts to establish an entity that is exclusively, proactively, and effectively engaged in protecting whistleblowers. The ÚOO has broad competencies, with its primary role being to protect whistleblowers from retaliatory measures and unequal treatment by employers due to the reporting of antisocial activities. Unlike the typically passive roles of whistleblower protection authorities within the EU, the ÚOO actively intervenes in whistleblower protection, grants consent to employer actions against protected whistleblowers, and decides on the suspension of employer actions against whistleblowers. Recently, the importance of the ÚOO's position has become evident amidst increased media and political attacks on this institution, which the ÚOO appears to withstand. The key to maintaining the ÚOO's resilience against growing external

¹ Mgr. Marianna Leontiev; doktorandský študijný program pracovné právo, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, leontiev@leontiev.sk

pressures lies in its independent and autonomous status, as well as a transparent and independent selection process for its head.

Keywords: *Whistleblower Protection Office, protection of whistleblowers, activities harmful to society, prohibition of discrimination, public interest, whistleblowing.*

Úvod

V tomto článku sa zaoberám otázkou, aké kľúčové faktory kreovali kompetencie Úradu na ochranu oznamovateľov (ďalej tiež "ÚOO"), vplývali na postavenie ÚOO ako samostatného, nezávislého a aktívneho nositeľa témy ochrany oznamovateľov a akým spôsobom pristúpil ÚOO k výkonu svojich právomocí. Posudzujem povahu kompetencií a právomocami ÚOO aj v porovnaní s inými autoritami na ochranu oznamovateľov v rámci EÚ. Odpoviem na otázku, či aktívne vstupovanie ÚOO do ochrany oznamovateľa nad rámec prevládajúcich pasívnych kompetencií autorít ochrany oznamovateľov u iných autorít v EÚ hrajú kľúčovú rolu pri časovo efektívnej ochrane oznamovateľa.

ÚOO zákon definuje ako nezávislý orgán štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou, ktorý chráni práva a oprávnené záujmy oznamovateľov pri oznamovaní protispoločenskej činnosti.² Kompetencie ÚOO je možné rozdeliť do siedmych hlavných kategórií: ochrannej, kontrolnej, agitačnej, poradenskej, metodicko-vzdelávacej, vedecko-odbornej a reportingu. ÚOO označuje ako primárnu svoju kompetenciu ochrannú: *"Naším poslaním je chrániť tzv. whistleblowerov, ktorí oznámili nekalú prax, o ktorej sa dozvedeli pri výkone svojej práce."*³

1 Historický vývoj právnej úpravy oznamovania v SR

1.1 Prvý samostatný zákon o ochrane oznamovateľov

Prvý samostatný zákon upravujúci ochranu oznamovateľov bol v SR prijatý v roku 2014 a bol odpoveďou ministra vnútra Róberta Kaliňáka na silnejúci tlak medzinárodných organizácií upozorňujúcich na alarmujúci stav korupcie na Slovensku. Konceptia prvého zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti účinného

² §13 ods. 1 zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti

³ Úrad na ochranu oznamovateľov, O nás, www.oznamovatelia.sk, dostupné na internete, www.oznamovatelia.sk/o-nas/#o-urade

od 1. 1. 2015 (ďalej tiež "Prvý zákon") vychádzala z priestoru mimovládnych organizácií, menovite Transparency International Slovensko a jej spolupracovníka JUDr. Pavla Nechala, PhD.

JUDr. Pavel Nechala, PhD. sa s myšlienkou ochrany oznamovateľov stretol v roku 2004 počas svojho pobytu v USA v rámci International Visitors Program, keď navštívil advokátsku kanceláriu, ktorá sa špecializovala na ochranu whistleblowerov. Následne sa organizácia v 2009 v rámci Transparency International Slovensko zapojila do medzinárodného projektu An Alternative to Silence: Whistleblower Protection in 10 European Countries, ktorý mapoval postavenie oznamovateľov v 10 krajinách EÚ či projektu Blowing the Whistle Harder: Enhancing Whistleblower Protection in the European Union (2009) a Research of Corruption-related Statutes of Limitations (2010).⁴ Pavel Nechala v roku 2014 obhájil na Trnavskej univerzity v Trnave dizertačnú prácu na tému Whistleblowing – Chránené oznamovanie, pričom práve táto jeho práca bola podkladom pre zavedenie tohto inštitútu do právneho poriadku SR.⁵

Silnejšie hlasy za podporu whistleblowingu v Európe vyústili v roku 2010 do prijatia Rezolúcie Rady Európy č. 1729 o ochrane oznamovateľov,⁶ čo pomohlo preniesť myšlienku samostatnej právnej úpravy whistleblowingu aj na Slovensko. "*Len v rokoch 2012 a 2013 prinieslo hľadanie riešení legislatívne návrhy na úpravu chráneného oznamovania (whistleblowingu) v Holandsku, Írsku, Nemecku, Indii a Austrálii.*"⁷ Prvý zákon bol na svoj čas veľmi progresívny a časovo kopíroval aktivity na strane Rady Európy⁸ reagujúce na tzv. kauzu Luxleaks.

Prvý zákon – ako orgán štátnej moci zodpovedný za ochranu oznamovateľov a kontrolu povinných subjektov – určil inšpektoráty práce. Ochrana oznamovateľov bola skoncipovaná v prípravnom legislatívnom procese s výsledkom unikátnej, silnej a časovo efektívnej ochrany oznamovateľa. Zamestnávateľ mohol voči podávateľovi oznámenia⁹ urobiť pracovnoprávny úkon len so súhlasom príslušného inšpektorátu práce. Zamestnanec, ktorý podal

⁴ Wikipédia, dostupné online, https://sk.wikipedia.org/wiki/Pavel_Nechala

⁵ NECHALA P., Chránené oznamovanie (Whistleblowing), 1. vyd., Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2014, s. 9

⁶ Rezolúcia Rady Európy č. 1729 (2010) zo dňa 29. 4. 2010 o ochrane oznamovateľov, Rada Európy, dostupné online, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17851>

⁷ Nechala P., Chránené oznamovanie (Whistleblowing), 1. vyd., Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2014, s. 9

⁸ Odporúčanie Rady Európy CM/Rec (2014) 7 prijaté Výborom ministrov 30. apríla 2014 o ochrane oznamovateľov

⁹ § 2 ods. 1, písm. b) a c), Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti

podnet¹⁰ sa mohol voči pracovnoprávnemu úkonu zamestnávateľa chrániť žiadosťou o jeho pozastavenie rovnako na príslušnom inšpektoráte práce. Aplikáčna prax po nadobudnutí účinnosti Prvého zákona ukázala, že zverenie uvedenej agendy inšpektorátom práce nebolo dobrou voľbou. Poukázala na to štúdia Transparency International Slovensko z roku 2015¹¹ a nadväzujúci mystery shopping Nadácie Zastavme korupciu z roku 2016 a 2017.¹² Inšpektoráty práce nemali dostatočné odborné ani finančné kapacity na riešenie tejto agendy a považovali ju za doplnkovú k svojej hlavnej agende. Zákonné povinnosti zväčša neboli povinnými subjektami dodržiavané vôbec alebo len veľmi formálne, a to nielen z dôvodu, že kontrolná činnosť inšpektorátov práce bola sporadická a obmedzovala sa na formálnu kontrolu napr. existencie interného predpisu.

1.2 Druhý samostatný zákon o ochrane oznamovateľov

Na uvedené nedostatky prvého zákona reagoval druhý a zatiaľ posledný samostatný zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti (ďalej tiež "Zákon o oznamovateľoch"), ktorý – okrem iného – priniesol zriadenie osobitného orgánu štátnej moci Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Iniciatíva na zmenu zákona prišla opäť z mimovládneho sektora, tentoraz zo strany Nadácie Zastavme korupciu. Zákon o oznamovateľoch priniesol viacero nových ideí, ktoré sa objavili aj v príslušnej smernici EÚ. Zákon o oznamovateľoch priniesol napríklad obrátené dôkazné bremeno pri preukazovaní odvetných opatrení či posilnenie postavenia oznamovateľa v trestnom a správnom konaní.

Prvotnú myšlienku zriadenia ÚOO priniesol v rámci diskusie viacerých mimovládnych organizácií bojujúcich proti korupcii Pavel Nechala v roku 2017. Mimovládne organizácie touto požiadavkou reagovali na výzvu premiéra Roberta Fica na predkladanie návrhov opatrení v boji proti korupcii. Myšlienka samostatného úradu bola predstavená na stretnutí zástupcov mi-

¹⁰ § 2 ods. 1, písm. d), detto

¹¹ DANČIKOVÁ Z. a spol. Oznamovateľov nekalých praktík chránime len na papieri, Transparency International Slovensko, Bratislava 2015, dostupné online <https://www.transparency.sk/wp-content/uploads/2016/01/Oznamovateľov-nekalých-prakt%C3%ADk-chránime-len-na-papieri.pdf>

¹² LEONTIEV M., SIBYLA P. Pripravili sme "návod na použitie" k obľúbenej téme R. Fica – ochrane oznamovateľov korupcie, Nadácia Zastavme korupciu, Bratislava, 2017, dostupné online <https://dennikn.sk/blog/813708/pripravili-sme-navod-na-pouzitie-k-oblubenej-teme-r-fica-ochrane-oznamovatelov-korupcie/>

movládnych organizácií so zástupcami Úradu vlády SR a Ministerstva vnútra. Do neočakávaného príchodu premiéra Roberta Fica na rokovanie bola myšlienka odmietaná, avšak premiér ju ihneď podporil a zadal úlohu urýchlenej prípravy legislatívneho návrhu zriadenia ÚOO. Návrh zákona bol ideovo pripravený v priebehu leta 2017 a ÚOO bol zriadený Zákonom o oznamovateľoch dňa 1. 3. 2019.

Zákon o oznamovateľoch stanovoval, že ÚOO preberie právomoci inšpektorátov práce a začne vykonávať plne svoju činnosť od konca kalendárneho mesiaca, v ktorom uplynie šesť mesiacov od zvolenia predsedu úradu Národnou radou SR. Prvé výberové konanie na predsedu úradu sa uskutočnilo v júni 2019 a druhé, z dôvodu nezvolenia predsedníčky ÚOO Národnou radou SR, na jeseň 2020. Prvou predsedníčkou ÚOO bola dňa 5. 2. 2021 parlamentom zvolená právnička Zuzana Dlugošová a ÚOO začal pod jej vedením fungovať od 1. 9. 2021.

Výberové konanie bolo INEKO v roku 2019 označené za najlepší spôsob obsadzovania funkcie z pohľadu nastavených kritérií ako aj priebehu výberového konania. Podľa INEKO: *“výrazný odstup od ďalších inštitúcií je dôsledkom zriadenia výberovej komisie zloženej zo zástupcov viacerých inštitúcií, ako aj verejného vypočutia, do ktorého sa mohli aktívne zapojiť zástupcovia verejnosti, mimovládnych organizácií či médií. Zároveň bolo vypočúvanie spontánnejšie a jednotliví aktéri mohli kandidátom klásť aj doplňujúce otázky, ak prvotná odpoveď nebola z ich pohľadu dostatočná.”*¹³

1.3 Transpozícia smernice

Posledné účinné zmeny Zákona o oznamovateľoch priniesla Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 o ochrane osôb nahlasujúcich porušenia práva Únie¹⁴ (ďalej tiež “Smernica WB”), ktorá bola prijatá v novembri 2019 a zaviazala členské štáty EÚ k jej transpozícii do vnútroštátneho práva do 17. decembra 2021. SR transponovala Smernicu WB prijatím novely Zákona o oznamovateľoch dňa 10. 5. 2023 s účinnosťou od 1. 7. 2023 a 1. 9. 2023. Medzi dôvodmi omeškania s transpozíciou Smernice WB sa uvádzajú najmä nezhody medzi ÚOO a Úradom vlády SR. Úrad vlády SR ako orgán poverený transpozíciou Smernice WB mal trvať na novele zameranej len

¹³ KUSNIRIK A. Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy (INEKO) júl 2019, str. 6, online <https://www.ineko.sk/clanky/publikacie>

¹⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 o ochrane osôb nahlasujúcich porušenia práva Únie, Ú. v. EÚ L 305, 26. 11. 2019

na transpozíciu smernice a ÚOO navrhol poňať novelizáciu širšie. Zároveň vnútropolitická situácia v SR bola destabilizovaná v tom čase tak výrazne, že dospela k vyhláseniu predčasných volieb. Transpozíciu Smernice WB sa však nakoniec podarilo parlamentu prijať na jednej z jeho posledných schôdzi pred predčasnými voľbami.

Novela podstatným spôsobom zmenila nazeranie na whistleblowing, na ktorý sme boli v SR zvyknutí. Významne sa osobne a vecne rozšírila pôsobnosť zákona a ochrana sa otvorila vzťahom mimo pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec. Transpozícia smernice priniesla okrem skrátenia názvu ÚOO na Úrad na ochranu oznamovateľov aj ďalšie zmeny súvisiace s týmto úradom. ÚOO bol explicitne zaradený medzi orgány príslušné na prijatie oznámenia – externé oznamovanie.¹⁵ Pribudla mu reportingová povinnosť predkladať každoročne správu Európskej komisii a zverejniť ju na svojom webovom sídle.¹⁶ ÚOO dostal aj nové oprávnenie žiadať od orgánu verejnej moci stanovisko k oprávnenosti a dôvodnosti k možným odvetným opatreniam voči oznamovateľovi a ďalším zákonom určeným osobám. Novela vyjasnila aj povinnosti ÚOO zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa a dotknutej osoby a príslušné výnimky z tejto povinnosti.

1.4 Novela Čurillovci

Vláda SR na svojom zasadnutí 6. 12. 2023 schválila znenie legislatívneho návrhu na zmenu Zákona o oznamovateľoch, pričom tento návrh je možné označiť za zásadné pre efektívne fungovanie chráneného oznamovania vo viacerých jeho častiach, a to v negatívnom zmysle. **Uvedená novela Zákona o oznamovateľoch bola podrobená širokej kritike odbornej i laickej verejnosti, medzi inými ju kritizovali Whistleblowing International Network, Európska komisia, Generálny prokurátor SR, ÚOO, Transparency International a množstvo ďalších mimovládnych organizácií.** Návrh novely bol následne stiahnutý z rokovania Národnej rady SR a vláda pracuje na jeho úprave.

Impulzom pre prípravu novely podľa vicepremiéra a ministra životného prostredia Tomáša Tarabu, ktorý opakovane spochybňoval činnosť ÚOO, bolo nadužívanie poskytovania ochrany oznamovateľom v SR. *„Pootvárame všetky prípady, ktoré majú udelenie takejto záruky. Bude to urobené ústavným spôsobom, nenecháme si diktovať, že budeme musieť nespôsobilé osoby, ktoré sú problémom*

¹⁵ § 2 písm. g), Zákona o oznamovateľoch

¹⁶ § 13 ods. 14, detto

pre zákon, držať vo funkciách.“¹⁷ V rovnakom duchu zdôvodnila novelu aj vláda SR, ktorá ju popísala ako riešenie problému s nadmerným využívaním, respektíve zneužívaním inštitútu chráneného oznamovateľa, ktoré „môže viesť až k paralýze dotknutých subjektov, resp. ohrozenia ich možnosti a schopnosti plniť si, napríklad v prípade štátnych orgánov, zákonom ustanovené úlohy a povinnosti.“¹⁸

Argument nadužívania poskytovania ochrany oznamovateľom začal byť komunikovaný zo strany vlády SR v nadväznosti na mediálne sledovaný prípad skupiny tzv. čurillovcov. Tzv. čurillovci, teda šiesti príslušníci Policajného zboru SR, boli ako chránení oznamovatelia postavení mimo službu novým ministrom vnútra po parlamentných voľbách v roku 2023. Minister vnútra SR pred vydaním personálnych rozkazov nepožiadala o súhlas ÚOO.

Novela neobsahovala zásadné zásahy do kompetencií a právomoci ÚOO, avšak v súvislosti s oznamovateľmi-policajtmi vylúčila túto skupinu oznamovateľov z oboch druhov ochrany poskytovanej zákonom a dňom účinnosti novely mala zaniknúť už udelená ochrana poskytnutá oznamovateľom, ktorí sú príslušníkmi Policajného zboru.¹⁹

Vo vzťahu k ostatným oznamovateľom novela navrhovala možnosť otvorenia všetkých ochrán poskytnutých do účinnosti novely. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva oznamovateľa, ktorému bola poskytnutá ochrana v trestnom konaní či konaní o správnom delikte, mal mať možnosť do 15 dní odo dňa nadobudnutia účinnosti novely, požiadať generálneho prokurátora/nadriadený správny orgán, aby preskúmal či je poskytnutá ochrana v súlade s podmienkami Zákona o oznamovateľoch. V prípade, že výsledkom preskúmania by bolo zistenie, že ochrana nebola poskytnutá súladne, generálny prokurátor/nadriadený správny orgán mal mať možnosť zrušiť rozhodnutie o poskytnutí ochrany.²⁰ Novela sprísňovala aj požiadavky na kvalifikované oznámenie.

¹⁷ TASR, 2023, Taraba avizuje zmenu zákona v súvislosti s „čurillovcami“. Bude sa týkať fungovania Dluhošovej úradu, Pravda, 26. 11. 2023, dostupné na internete, <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/689860-taraba-avizuje-novelu-k-fungovaniu-uradu-na-ochranu-oznamovatelov/>

¹⁸ Vláda SR, Návrh na skrátené legislatívne konanie o vládnom návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, 6. 12. 2023, dostupné na internete, <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/29081/1>

¹⁹ Vládny návrh zmeny Zákona o oznamovateľoch, www.nrsr.sk, dostupný online, <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=536576>

²⁰ detto

2 Úrad na ochranu oznamovateľov

2.1 Kompetencie Úradu na ochranu oznamovateľov

Kompetencie ÚOO sú upravené najmä v Zákone o oznamovateľoch, pričom ich podstatná časť je zhrnutá v jeho § 13. Kompetencie ÚOO je možné rozdeliť do siedmych kategórií: ochrannej, kontrolnej, agitačnej, poradenskej, metodicko-vzdelávacej, vedecko-odbornej a reportingu. Vzhľadom na tému tohto článku sa budem ďalej podrobnejšie venovať primárnej kompetencii ÚOO, a to ochrane oznamovateľov, avšak s touto kompetenciou úzko súvisia aj ďalšie kompetencie, najmä kontrolná, poradenská a metodicko-vzdelávacia. Na ÚOO sa v roku 2023 obrátilo 533 osôb, z čoho bolo 211 prípadov riešených v pôsobnosti ÚOO.²¹ Tieto prípady zahŕňajú: oznámenia, poradenstvo oznamovateľom, konania súvisiace s ochranou oznamovateľov, poradenstvo právnickým osobám, expertnú činnosť, kontrolnú činnosť a iné.²²

ÚOO má silné a široké kompetencie súvisiace so silnou a časovo efektívnou ochranou oznamovateľov v SR v porovnaní s právnymi úpravami v EÚ.²³ V rámci EÚ funguje nezávislá autorita ochrany oznamovateľov okrem Slovenska len v Holandsku.²⁴ Výnimočnosť kompetencií ÚOO v rámci ochrany oznamovateľov je daná ich presahom zvyčajne pasívnych úloh národných autorít ochrany oznamovateľov, pričom kompetencie ÚOO sú označované ako proaktívne.²⁵ Najčastejšie vykonávajú autority ochrany oznamovateľov kompetencie v oblastiach reportingu a vyšetrovania a prevencie a vzdelávania. Najmenší podiel autorít ochrany oznamovateľov v EÚ má kompetencie v oblasti ochrany a podpory oznamovateľov, tak ako ÚOO.²⁶

Medzi kľúčové kompetencie ÚOO úzko súvisiace s ochranou oznamovateľa patrí aj poskytovanie poradenstva zamestnávateľom pri vypracovávaní vnútorného predpisu a mechanizmu jeho dodržiavania²⁷ a poskytovanie poradenstva a konzultácií v súvislosti s oznamovaním protispoločenskej činnosti.²⁸

²¹ Úrad na ochranu oznamovateľov, Factsheet – prehľad za rok 2023, [www.oznamovatelia.sk, https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf](https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf)

²² detto

²³ detto

²⁴ Úrad na ochranu oznamovateľov, Who protects whistleblowers in Europe, Members of the Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities and their Competence, december 2022, str. 74, dostupné online, <https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2022/12/competence-of-neiwa-members-comparative-report-2022.pdf>

²⁵ detto, s. 77

²⁶ detto, s. 76

²⁷ § 13 ods. 6 písmeno f) Zákona o oznamovateľoch

²⁸ § 13 ods. 6 písmeno g) detto

Poradenstvo oznamovateľom a právnickým osobám tvorí významnú časť činnosti ÚOO a zohráva významnú rolu v celom procese ochrany oznamovateľa. ÚOO poskytuje poradenstvo oznamovateľom pred podaním oznámenia, keď je pre oznamovateľa potrebné a prospešné, aby sa zorientoval v zložitej právnej úprave a pochopil možnosti svojej ochrany, na základe čoho sa oznamovateľ rozhodne podať/nepodať oznámenie a zvolí si najoptimálnejší spôsob postupu. ÚOO poskytuje poradenstvo oznamovateľom aj pri podávaní oznámení, žiadosti o ochranu a následných úkonoch v priebehu trestného, správneho konania, konania pred ÚOO či interného preverovania oznámenia.

2.1.1 Ochrana oznamovateľov

Primárnou kompetenciou ÚOO je ochrana oznamovateľov pred odvetnými opatreniami, teda pracovnoprávnymi úkonmi, ktoré môžu byť oznamovateľovi dané ako postih za to, že urobil oznámenie. Do základného rozsahu ochrannej kompetencie ÚOO je možné zaradiť:

- a) právomoc rozhodovať vo veciach ochrany oznamovateľa pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti,²⁹
- b) právomoc rozhodovať vo veciach pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu,³⁰
- c) oznamovanie príslušným orgánom podozrenie z postihu oznamovateľa v súvislosti s oznámením protispoločenskej činnosti,³¹
- d) oprávnenie zúčastniť sa konania podľa všeobecných predpisov o konaní pred súdmi, ak je jednou zo sporových strán oznamovateľ,³²
- e) postavenie ÚOO ako zúčastnenej osoby v konaní o správnom delikte, v ktorom bolo urobené kvalifikované oznámenie,³³
- f) vyžiadať si stanovisko k oprávnenosti a dôvodnosti odvetných opatrení, ak je možné predpokladať, že sa uskutočňujú v súvislosti s výkonom verejnej moci opatrenia,³⁴
- g) postavenie ÚOO v rámci trestného konania, v ktorom má rovnaké práva a povinnosti ako oznamovateľ, ak sa oznamovateľovi poskytuje ochrana v pracovnoprávnom vzťahu podľa osobitného predpisu.³⁵

²⁹ § 13 ods. 6 písmeno a), detto

³⁰ § 13 ods. 6 písmeno a), detto

³¹ § 13 ods. 6 písmeno d), detto

³² § 13 ods. 11, detto

³³ § 13 ods. 11 Zákona o oznamovateľoch

³⁴ § 13 ods. 16 Zákona o oznamovateľoch

³⁵ § 54a ods. 2 Zákona č. 301/2005 Trestný poriadok

Ochrana oznamovateľov je kompetenčne rozdelená medzi viacero orgánov verejnej moci. Pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti v rámci trestného konania poskytuje oznamovateľovi ochranu prokurátor. V rámci oznamovania závažnej protispoločenskej činnosti, ktorá je správnym deliktom poskytuje ochranu správny orgán, ktorý je príslušný na konanie o správnom delikte. V oboch prípadoch ide o ochranu tzv. chráneného oznamovateľa. ÚOO nedisponuje právomocou poskytnúť takúto ochranu oznamovateľovi. V roku 2023 ÚOO evidoval 57 chránených oznamovateľov, ktorý v SR získali tento status.³⁶

Slovenská právna úprava pozná dva druhy ochrany oznamovateľa v pracovnoprávných vzťahoch spojených s nerovným zaobchádzaním v zamestnaní. Oba druhy ochrany svojou včasnou a efektívnou v prospech oznamovateľa rádovo prevyšujú minimálnu ochranu stanovenú Smernicou EÚ a právnou úpravu väčšiny krajín EÚ. V prípade, že oznamovateľ získal štatút chráneného oznamovateľa, zamestnávateľ nemá právo ukončiť pracovný pomer s touto osobou alebo voči nej uplatňovať pracovnoprávne úkony bez predchádzajúceho súhlasu ÚOO. ÚOO má právomoc tiež pozastaviť účinnosť pracovnoprávny úkon zamestnávateľa na 30 dní, ak zamestnávateľ nepreukáže, že neexistuje príčinná súvislosť medzi opatrením a oznámením. Oznamovateľ môže následne požiadať súd o nariadenie neodkladného opatrenia a iniciovať súdne konanie vo veci samej. Ak súd nariadi neodkladné opatrenie, účinky pozastavenia pracovnoprávneho úkonu trvajú počas celého súdneho sporu.³⁷

ÚOO spolupracuje s Centrom právnej pomoci pri poskytovaní bezplatného právneho zastúpenia oznamovateľov a vo výnimočných prípadoch môže ÚOO dokonca pokryť náklady a výdavky na právne služby advokáta. V občianskoprávných súdnych sporoch môže orgán požiadať o štatút intervenujúcej strany na podporu oznamovateľov. Úrad môže byť tiež intervenujúcou stranou v trestnom konaní počas vyšetrovania a zúčastnenou osobou v konaní o správnom delikte. Orgán môže vo svojom mene podať trestné oznámenie, aby zachoval anonymitu osoby podávajúcej oznámenie a môže informovať zamestnávateľov o nezákonnosti ich zamýšľaných opatrení.³⁸

³⁶ detto

³⁷ Úrad na ochranu oznamovateľov, Who protects whistleblowers in Europe, Members of the Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities and their Competence, december 2022, str. 59 – 60, dostupné online, <https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2022/12/competence-of-neiwa-members-comparative-report-2022.pdf>

³⁸ detto

2.1.1.1 Ochrana oznamovateľa pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti

Medzi konania ÚOO súvisiace s ochranou oznamovateľov spadajú dva druhy konaní. Prvým je konanie o súhlas ÚOO s pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi upravené v § 7 Zákona o oznamovateľoch. Zamestnávateľ môže urobiť pracovnoprávny úkon voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, len so súhlasom ÚOO. Konanie sa začína na základe žiadosti zamestnávateľa. ÚOO pred vydaním rozhodnutia umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa v primeranej lehote k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu. Právny úkon, na ktorý úrad neudelil súhlas, je neplatný.

V jednoduchých veciach, najmä ak možno rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa a vyjadrenia chráneného oznamovateľa, úrad rozhodne o žiadosti o udelenie súhlasu bezodkladne. V ostatných veciach rozhodne úrad do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie súhlasu. ÚOO si v zložitejších prípadoch s odvolaním na § 49 ods. 2 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní predlžuje lehotu na vydanie rozhodnutia na 60 dní, čo nepovažujem za správne. Časový rámec je pri súčasnej právnej úprave a praxi ÚOO nedostatočný a sú prípady, keď ÚOO nerozhodne ani v tejto predĺženej lehote, čo necháva zamestnávateľa i zamestnanca v situácii právnej neistoty. Bez zásadnejších systémových zmien konania a praxe ÚOO by v súčasnosti pomohlo jeho včasnému rozhodovaniu stanovenie prísnych lehôt na vyjadrenie strán konania priamo v zákone.

Pri uplatňovaní práv oznamovateľa Zákon o oznamovateľoch prirodzene obracia dôkazné bremeno a je na zamestnávateľovi aby preukázal, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil, či už v konaní pred ÚOO alebo následne pred súdom. Úrad udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s kvalifikovaným oznámením. Podľa opakovaných vyjadrení ÚOO *„štatistiky ukazujú, že pri zhruba polovici prípadov sme takéto súhlasy udelili a pri druhej polovici nie“*³⁹, čo môže indikovať, že ÚOO k rozhodovaniu nepristupuje prehnane aktivisticky ochranné v prospech oznamovateľov. Podľa vyjadrenie predsedníčky ÚOO Zuzany Dlugošovej *„My nie sme aktivisti, ktorí by nechceli dodržiavať zákon. Ak existuje zákonný dôvod na ich suspendovanie, tak to úrad pri*

³⁹ KEKELÁK L. Šéfka Úradu na ochranu oznamovateľov Úkon voči čurillovcem bez súhlasu úradu je zo zákona neplatný, Postoj, 23. 10. 2023, dostupné na internete, <https://www.postoj.sk/140434/nas-urad-nema-pravo-rozhodovat-o-tom-kto-ma-pravdu-vo-vojne-v-policii>

*rozhodovaní o udelení souhlasu zohľadňuje.*⁴⁰ Proti rozhodnutiu ÚOO o žiadosti o udelenie súhlasu nemožno podať odvolanie. Zamestnávateľ však neostáva bez možnosti revízie tohto rozhodnutia, ÚOO v poučení rozhodnutia uvádza: „Ak toto rozhodnutie po vyčerpaní prípustných riadnych opravných prostriedkov nadobudne právoplatnosť, jeho zákonnosť môže byť preskúmaná súdom podľa zákona č. 162/ 2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov.“

Ak ÚOO udelil súhlasu na pracovnoprávny úkon voči chránenému oznamovateľovi, tento má tiež revízne možnosti prostredníctvom správnej žaloby na správnom súde. V tomto prípade má oznamovateľ navyše, zmysle § 20 ods. 1 Zákona o oznamovateľoch a zákona č. 327/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi, bez ohľadu na výšku svojho príjmu, právo na poskytnutie právnej pomoci.⁴¹ Právo na právnu pomoc má aj oznamovateľ, ktorému bola poskytnutá ochrana podľa Zákona o oznamovateľoch.⁴²

Od podania žiadosti zamestnávateľa o udelenie súhlasu ÚOO do právoplatného rozhodnutia o žiadosti lehoty a skúšobné doby podľa osobitných predpisov neplýnú. Na konanie o súhlase sa vzťahuje správny poriadok.

2.1.1.2 Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu

ÚOO priamo vstupuje do ochrany oznamovateľa aj podľa § 12 Zákona o oznamovateľoch. ÚOO môže pozastaviť účinnosť pracovnoprávneho úkonu, ak sa oznamovateľ domnieva, že v súvislosti s oznámením bol voči nemu urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí. Oznamovateľ môže požiadať o pozastavenie ÚOO do 15 dní odo dňa, keď sa dozvedel o pracovnoprávnom úkone.⁴³ ÚOO podľa Zákona o oznamovateľoch bezodkladne pozastaví účinnosť, ak zamestnávateľ v primeranej lehote určenej úradom nepreukáže, že pracovnoprávny úkon nemá príčinnú súvislosť s oznámením.⁴⁴ Zákon o oznamovateľoch aj v tomto prípade obracia dôkazné bremeno a je na zamestnávateľovi, aby ÚOO preukázal, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.

⁴⁰ VALČEK A. Predsedníčka Z. Dlužořová: Či chráníř policajřov je na debatu, ale řa nevyzerá takto, Trend, 20. 12. 2023, dostupné na internete, <https://www.trend.sk/pravo/predsednicka-dlugosova-chranit-policajřov-je-debatu-ale-řa-nevyzera-takto>

⁴¹ § 24g ods. 1 zákona č. 327/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi

⁴² § 24g ods. 3 zákona č. 327/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi

⁴³ 12 ods. 1 Zákona o oznamovateľoch

⁴⁴ 12 ods. 2 Zákona o oznamovateľoch

Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu odkladá aj vykonateľnosť dotknutého úkonu a skončí uplynutím 30 dní od doručenia potvrdenia, ak oznamovateľ nepodá na súd návrh na nariadenie neodkladného opatrenia na príslušnom súde.⁴⁵ Podaním návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia sa trvanie pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu resp. rozhodnutia súdu v následnom konaní vo veci samej. V prípade rozhodnutia o nepozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu má zamestnanec možnosť revízie rozhodnutia prostredníctvom správnej žaloby na správnom súde.

2.1.1.3 Externé oznamovanie ÚOO

Medzi právomoci ÚOO – podľa Zákona o oznamovateľoch – patrí aj prijímanie externých oznámení. Externé oznámenie je taký typ oznámenia, ktoré nie je podané vlastnému zamestnávateľovi, avšak inému orgánu, ktorý má možnosť nezákonnú činnosť zastaviť alebo napraviť. Ide napr. o ÚOO, prokuratúru alebo správny orgán.⁴⁶ Potrebu externých kanálov oznamovania potvrdila aj Smernica WB, ktorá v recitáli 63 uvádza aj zdôvodnenie tejto potreby, ktorým je odstránenie bariéry nedôvery v účinnosť nahlasovania⁴⁷ a povinnosti zaviesť externé kanály oznamovania bližšie špecifikuje v kapitole III. Externé nahlasovanie a následné opatrenia. Dôvodnosť potreby externého oznamovania potvrdzuje aj vysoký počet externých oznámení prijatých ÚOO v roku 2023 – 35 externých oznámení.⁴⁸

ÚOO po doručení externého oznámenia preverí oznámenie, komunikuje s oznamovateľom, doplní oznámenie o ďalšie informácie alebo dôkazy. Ak nejde o oznámenie podľa Zákona o oznamovateľoch, alebo sú iné dôvody na odmietnutie, ÚOO informuje oznamovateľa o dôvodoch a prípadne mu navrhne iný alternatívny spôsob riešenia jeho oznámenia na príslušných štátnych inštitúciách.⁴⁹ V prípade relevantného oznámenia ÚOO navrhne právne

⁴⁵ 12 ods. 6 Zákona o oznamovateľoch

⁴⁶ Úrad na ochranu oznamovateľov, Factsheet – prehľad za rok 2023, [www.oznamovatelia.sk, https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf](https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf),

⁴⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 o ochrane osôb nahlasujúcich porušenia práva Únie, Ú. v. EÚ L 305, 26. 11. 2019 Nedostatočná dôvera v účinnosť nahlasovania je jedným z hlavných faktorov, ktoré odrádzajú potenciálnych oznamovateľov. Je preto potrebné uložiť príslušným orgánom jasnú povinnosť, aby zriadili vhodné externé kanály nahlasovania, dôsledne prijímali následné opatrenia v nadväznosti na doručené nahlásenia a aby v primeranej lehote nahlasujúcim osobám poskytli spätnú väzbu“

⁴⁸ Úrad na ochranu oznamovateľov, Factsheet – prehľad za rok 2023, [www.oznamovatelia.sk, https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf](https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf),

⁴⁹ detto

kroky, ktorými je možné čo najskôr dosiahnuť nápravu alebo riešenie. ÚOO buď bezodkladne postúpi oznámenia príslušnému orgánu alebo vypracuje trestné oznámenie/podnet na ďalšie trestné/správne konanie. Ak oznamovateľ požiada o utajenie svojej totožnosti, ÚOO postúpi oznámenie bez uvedenia údajov o totožnosti oznamovateľa.⁵⁰ V najzávažnejších prípadoch, keď je dôležité chrániť identitu oznamovateľov, ÚOO podá za nich aj trestné oznámenia. ÚOO môže na základe informácií získaných z preverenia externého oznámenia iniciovať začatie kontroly zamestnávateľa, začatie správneho konania o uložení pokuty či začatie konania o priestupku.⁵¹ ÚOO v prípade potreby priebežne informuje oznamovateľa o stave konania a poskytuje oznamovateľovi poradenstvo. Ak príslušný orgán na preverenie oznámenia doručí úradu výsledok prešetrenia oznámenia, ÚOO obratom o prešetrení informuje oznamovateľa.⁵²

V slovenskej praxi sa ako problematická, pri téme externého oznamovania, javí roztrieštenosť a veľký počet orgánov oprávnených na prijímanie externých oznámení. Na prijatie externého oznámenia má oprávnenie každá prokuratúra a správny orgán v SR, pričom ide o činnosť mimo ich primárnych kompetencií. Hoci už rokmi rastie povedomie najmä jednotlivých prokuratúr o oznamovaní, nedodržiavajú jednotnú prax ohľadne obsahu svojich rozhodnutí a nemožno hovoriť ani o jednotnej rozhodovacej praxi. Správne orgány sú na tom prirodzene horšie vzhľadom na ich veľký počet a odborné kapacity. Ako riešenie sa preto ponúka výrazné zúženie počtu externých kanálov oznamovania v SR, v krajnom prípade len na ÚOO, ktorý by mal vedieť riešiť externé oznámenia na požadovanej odbornej úrovni.

2.1.1.4 Osobitný subjekt podľa CSP

Medzi ďalšiu dôležitú kompetenciu ÚOO patrí jeho oprávnenie zúčastniť sa konania podľa všeobecných predpisov o konaní pred súdmi, ak je jednou zo sporových strán oznamovateľ.⁵³ ÚOO sa teda môže za účelom odbornej i psychickej podpory oznamovateľa aktívne podieľať na súdnom konaní oznamovateľa. ÚOO v takýchto prípadoch postupuje podľa § 95 CSP Osobitné subjekty, ktorý umožňuje na ochranu práv strany súdu pribrať orgán verejnej moci, v pôsobnosti ktorého je ochrana základných ľudských práv a slobôd, ak s tým strana, na ochranu práv ktorej má vystupovať, súhlasí. ÚOO je v konaní

⁵⁰ § 13 ods. 15 Zákona o oznamovateľoch

⁵¹ detto

⁵² detto

⁵³ § 13 ods. 11 Zákona o oznamovateľoch

oprávnený na všetky úkony, ktoré môže vykonať strana, ak nejde o úkony, ktoré môže vykonať len subjekt právneho vzťahu.⁵⁴

ÚOO sa v takýchto prípadoch charakterizuje ako nezávislý orgán štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou, ktorý chráni práva a oprávnené záujmy oznamovateľov pri oznamovaní protispoločenskej činnosti. S odkazom § 95 CSP a § 13 ods. 11 Zákona o oznamovateľoch dôvodí, že oba zákony pripúšťajú, aby nezávislé a nestranné orgány, akým je aj ÚOO, boli pribrané do civilných konaní na ochranu práv strany sporu. ÚOO bol, podľa medializovaných informácií napríklad v prípade oznamovateľky Márie Koránovej, pribraný ako osobitný subjekt v jej súdnom konaní a informoval, že “ako tzv. zúčastnená strana v súdnom konaní sme predložili súdu aj podporné stanovisko, v ktorom sme potvrdili, že je oznamovateľkou v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov a vysvetlili, čo ochrana oznamovateľa v praxi znamená.”⁵⁵ Vzhľadom na to, že oznamovanie protispoločenskej činnosti je stále pomerne novým inštitútom nášho právneho poriadku a na súdoch prebiehajú prvé súdne konania s oznamovateľmi, považujem aktívny prístup ÚOO v týchto konaniach za veľmi potrebný a zvyšujúci dôveru oznamovateľov v tento inštitút. Zástupcovia ÚOO sa v súdnom spore pani Koránovej o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a poskytnutie primeraného zadosťučinenia a náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch proti Záchrannej službe Košice aktívne zapájali do priebehu súdneho konania. Osobne sa zúčastnili všetkých pojednávaní na Okresnom súde Košice II., kládli otázky svedkom, či predniesli záverečnú reč na podporu oznamovateľky.⁵⁶ Tento súdny spor bol 24. 5. 2024 neprávoplatne rozhodnutý v prospech pani M. Koránovej.

2.1.1.5 Zdôvodnenie odvetných opatrení orgánom verejnej moci

V rámci ochrany oznamovateľov má ÚOO osobitnú právomoc voči orgánom verejnej moci. Má právo požadovať zdôvodnenie potenciálnych odvetných opatrení voči oznamovateľovi podľa §13 ods. 16 Zákona o oznamovateľoch. Túto právomoc ÚOO môže využiť najmä v prípade, keď oznamovateľ nepožiadal včas o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu podľa § 12 a nejde o chráneného oznamovateľa či v prípade, že orgán verejnej moci

⁵⁴ § 95 CSP

⁵⁵ Facebook Úradu na ochranu oznamovateľov, Súd nám dal za pravdu, oznamovateľka z Košíc dostala výpoveď neprávom, 24. 5. 2024, <https://www.facebook.com/search/top/?q=úrad%20na%20ochranu%20oznamovateľov>

⁵⁶ Facebook Úradu na ochranu oznamovateľov, Súd nám dal za pravdu, oznamovateľka z Košíc dostala výpoveď neprávom, 24. 5. 2024, <https://www.facebook.com/search/top/?q=úrad%20na%20ochranu%20oznamovateľov>

nepožiadal o súhlas s pracovnoprávnym úkonom voči chránenému oznamovateľovi.

Podmienkou žiadosti ÚOO o zdôvodnenie je vedomosť, že orgán vo vzťahu k oznamovateľovi uskutočňuje v súvislosti s výkonom verejnej moci opatrenia, pri ktorých možno predpokladať, že ide o odvetné opatrenia. ÚOO je oprávnený požiadať orgán, aby zaujal stanovisko k oprávnenosti a dôvodnosti týchto opatrení. Orgán je povinný následne preskúmať oprávnenosť a dôvodnosť opatrení, ak je to potrebné, prijať opatrenia na nápravu a výsledok preskúmania a prijaté opatrenia oznámiť ÚOO. Ak orgán nesplní tieto povinnosti, ÚOO predloží informáciu o tejto skutočnosti nadriadenému orgánu, a ak nemá nadriadený orgán, ÚOO predloží takúto informáciu na rokovanie vlády Slovenskej republiky.⁵⁷

Význam tohto ustanovenia vidím najmä v možnosti orgánov verejnej moci, napraviť svoje prípadne pochybenie a indikovať potenciálne závadové konania orgánu zo strany ÚOO. Aký je následný postup ÚOO v prípade, že si orgán verejnej moci preskúma oprávnenosť a dôvodnosť opatrení, a na ich základe odmietne označenie opatrení ako odvetných či bude tvrdiť, že oznamovateľ s opatreniami súhlasil. ÚOO môže následne iniciovať v orgáne kontroly a rozhodnúť o udelení sankcie za porušenie Zákona o oznamovateľoch.

3 Záver

Medzi kľúčové faktory, ktoré kreovali ÚOO patrí aktivita mimovládnych organizácií bojujúcich proti korupcii, tlak medzinárodných inštitúcií a aktivity EÚ. V reáliách Slovenskej republiky sa javí zásadným pri ochrane oznamovateľov postavenie ÚOO ako samostatného, nezávislého a aktívneho nositeľa témy ochrany oznamovateľov. Kompetencie ÚOO boli kreované snahou odstrániť nedostatky aplikačnej praxe, sfunkčniť proces ochrany oznamovateľov v SR a transpozíciou príslušnej smernice EÚ.

Postavenie a kompetencie ÚOO sú výsledkom vývoja hľadania autority, ktorá by sa exkluzívne, efektívne a aktívne podieľala na ochrane oznamovateľov. ÚOO má široké kompetencie, avšak primárnou je práve ochrana oznamovateľov pred odvetnými opatreniami a nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa v dôsledku oznámenia protispoločenskej činnosti. Nad rámec prevládajúcich pasívnych kompetencií autorít ochrany oznamovateľov v rámci EÚ, ÚOO aktívne vstupuje do ochrany oznamovateľa. Udeľuje súhlas s pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamova-

⁵⁷ § 13 ods. 16, Zákona o oznamovateľoch

teľovi či rozhoduje o pozastavení pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa voči oznamovateľovi.

V súčasnosti sa dôležitosť postavenia ÚOO prejavila pri zvýšenej miere mediálnych a politických útokov voči tejto inštitúcii ktorej zatiaľ, zdá sa, ÚOO odoláva. Ako kľúčové pre zachovanie odolnosti ÚOO voči zvyšujúcim sa externým tlakom sa javí jeho samostatné a nezávislé postavenie a nezávislý a transparentný proces výberu osoby na jej čele.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. DANČIKOVÁ Z. a spol. Oznamovateľov nekalých praktík chránime len na papieri, Transparency International Slovensko, Bratislava 2015, dostupné online <https://www.transparency.sk/wp-content/uploads/2016/01/Oznamovateľov-nekalých-prakt%C3%ADk-chránime-len-na-papieri.pdf>
2. Facebook Úradu na ochranu oznamovateľov, Súd nám dal za pravdu, oznamovateľka z Košíc dostala výpoveď neprávom, 24. 5. 2024, <https://www.facebook.com/search/top/?q=úrad%20na%20ochranu%20oznamovateľov>
3. Kekelák L. Šéfka Úradu na ochranu oznamovateľov Úkon voči čurillovcovi bez súhlasu úradu je zo zákona neplatný, Postoj, 23. 10. 2023, dostupné na internete, <https://www.postoj.sk/140434/nas-urad-nema-pravo-rozhodovat-o-tom-kto-ma-pravdu-vo-vojne-v-policii>
4. KUŠNIRIK A. Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy (INEKO), júl 2019, str. 6, online <https://www.ineko.sk/clanky/publikacie>
5. LEONTIEV M., SIBYLA P., Pripravili sme „návod na použitie“ k obľúbenej téme R. Fica – ochrane oznamovateľov korupcie, Nadácia Zastavme korupciu, Bratislava, 2017, dostupné online <https://dennikn.sk/blog/813708/pripravili-sme-navod-na-pouzitie-k-oblubenej-teme-r-fica-ochrane-oznamovatelov-korupcie/>
6. NECHALA P. Chránené oznamovanie (Whistleblowing), 1. vyd., Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2014, s. 9
7. Odporúčanie Rady Európy CM/Rec (2014) 7 prijaté Výborom ministrov 30. apríla 2014 o ochrane oznamovateľov, dostupné online,
8. Rezolúcia Rady Európy č. 1729 (2010) zo dňa 29. 4. 2010 o ochrane oznamovateľov, Rada Európy, dostupné online, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17851>
9. TASR, 2023, Taraba avizuje zmenu zákona v súvislosti s „čurillovcami“. Bude sa týkať fungovania Dlugošovej úradu, Pravda, 26. 11. 2023, dostupné na internete, <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/689860-taraba-avizuje-novelu-k-fungovaniu-uradu-na-ochranu-oznamovatelov/>
10. Úrad na ochranu oznamovateľov, Dôležité informácie pre oznamovateľov o ďalšom postupe po podaní oznámenia, www.oznamovatelia.sk, dostupné na internete, <https://www.oznamovatelia.sk/dolezite-informacie-pre-oznamovatelov-o-dalsom-postupe-po-podani-oznamenia/>
11. Úrad na ochranu oznamovateľov, Factsheet – prehľad za rok 2023, www.oznamovatelia.sk, dostupné na internete, <https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2024/01/fact-sheet-sk-2023.pdf>
12. Úrad na ochranu oznamovateľov, Súd nám dal za pravdu, oznamovateľka z Košíc dostala výpoveď neprávom, Facebook Úradu na ochranu oznamovateľov, 24. 5. 2024, dostupné na internete, <https://www.facebook.com/search/top/?q=úrad%20na%20ochranu%20oznamovateľov>

13. Úrad na ochranu oznamovateľov, Who protects whistleblowers in Europe, Members of the Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities and their Competence, december 2022, str. 59 – 60, dostupné online, <https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2022/12/competence-of-neiwa-members-comparative-report-2022.pdf>
14. VALČEK A., 2023, Predsedníčka Z. Dluhošová: Či chrániť policajtov je na debatu, ale tá nevyzerá takto, Trend, 20. 12. 2023, dostupné na internete, <https://www.trend.sk/pravo/predsednicka-dlugosova-chranit-policajtov-je-debatu-ale-ta-nevyzera-takto>
15. Vláda SR, Návrh na skrátene legislatívne konanie o vládnom návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, 6. 12. 2023, dostupné na internete, <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/29081/1>
16. Wikipédia, dostupné online, https://sk.wikipedia.org/wiki/Pavel_Nechala

VEDECKÁ ČINNOSŤ (VÝBER)

prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc.

Pedagogická činnosť a akademické funkcie:

1976 – 1999	vysokoškolský učiteľ, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
1991 – 1999	vedúca Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty UK v Bratislave
1999 – 2023	vedúca Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty TU v Trnave
2005 – 2006	prodekanka pre vedecký výskum a edičnú činnosť Právnickej fakulty TU v Trnave
2006 až apríl 2010	dekanka Právnickej fakulty TU v Trnave
2011	prodekanka pre vedecko-výskumnú a projektovú činnosť
august 2011	poverená výkonom funkcie dekanky fakulty
2011 – 2015	dekanka fakulty

Významné pracoviská:

1. Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
2. Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
3. Právnická fakulta, Viedenská univerzita
4. Inštitút pre medzinárodné právo sociálneho zabezpečenia Maxa Plancka v Mníchove, SRN
5. Medzinárodný inštitút pre medzinárodné a európske právo Trier, SRN
6. Právnická fakulta J. W. Goethe Univerzite vo Frankfurt nad Mohanom, SRN
7. Právnická fakulta v Mníchove, SRN
8. Hospodárska univerzita vo Viedni, Rakúsko

Najvýznamnejšie výsledky, ocenenia:

1. Získanie diplomu za osobnú aktivitu na svetovom kongrese pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Buenos Aires, september 1997.
2. Poverenie Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Ženeve vedúcou pracovnej skupiny na 4. Európskom kongrese pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Bruseli v septembri v roku 1993.
3. Menovanie Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia so sídlom v Ženeve za gestora periodického predkladania národných správ o stave legislatívy a výskumu v odbore pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.
4. Vymenovanie za člena expertnej skupiny a spolupráca na príprave Základnej zmluvy medzi Svätou stolicou a Slovenskou republikou.
5. Zavedenie nového učebného predmetu: „Európske pracovné právo“, s výučbou ktorého Právnická fakulta v Bratislave začala v ak. roku 1994/1995 ako prvá fakulta v Slovenskej republike.
6. Dlhoročná účasť pri príprave základných právnych predpisov v oblasti pracovného práva

- a práva sociálneho zabezpečenia stálej legislatívnej komisie Legislatívnej rady Vlády SR a Kólegia ministra práce a sociálnych vecí SR.
7. Pamätná zlatá medaila UK udelená r. 1997.
 8. Ocenenie Bavorskej vlády pri príležitosti aktívnej účasti prof. Barancovej na konferencii VIII. Ost-West-Rechtstagung Mníchovského Inštitútu pre právo východnej Európy, 29. 5. 2000.
 9. Certifikát o ukončení projektu VEGA, záverečné hodnotenie projektu: splnil ciele vynikajúco – číslo projektu: 1/5205/98, názov projektu: „Ludské práva v systéme sociálnej bezpečnosti občanov Slovenskej republiky“, marec 2000.
 10. Poďakovanie Nadácie Otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation za participáciu na publikácii „Svet práce“, september 2000.
 11. Výzva na spoluprácu – Európsky výbor pre sociálne práva Rady Európy (OECD), september 2000.
 12. Poďakovanie Viedenskej univerzity za účasť na výskumnom projekte „Soziale Sicherheit in Mitteleuropa“, október 2000.
 13. Pozícia panelistu na svetovom kongrese pre pracovné právo v Jeruzaleme 3. – 7. 9. 2000.
 14. Poďakovanie generálneho editora International Encyclopaedia of Laws prof. Rogera Blanpaina za excelentné spracovanie monografie „Slovak Republic. Labour Law and Industrial Relations. International Encyclopaedia of Law. Hague-London-Boston: Kluwer Law International, 2001.“
 15. Poďakovanie Institut-u for International Research za prednášku na konferencii „Aplikácia nového Zákonníka práce v praxi“ konanej v dňoch 24. – 25. septembra 2002 v Speyeri.
 16. Udelená medaila rektorom Trnavskej univerzity v Trnave pri príležitosti 10. výročia obnovenia TU za prínos pre Trnavskú univerzitu v Trnave, rok 2002.
 17. Tvorba a riešenie projektu „Pracovné právo a právna situácia v prípade ukončenia pracovno-právneho vzťahu v SR“, Európska komisia, jún 2005.
 18. Získanie diplomu za osobnú aktivitu na medzinárodnej vedeckej konferencii „Il lavoro nell'Europa che ciamba – Práca v meniacej sa Európe“, Udine, Taliansko, 19. 9. 2005
 19. Získanie diplomu za osobnú aktivitu na medzinárodnej vedeckej konferencii „VIII. Európsky kongres Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia“, Bologna, Taliansko, 20. – 23. 9. 2005.
 20. Členka rady Agentúry na podporu výskumu a vývoja pre program „Ludský potenciál a popularizácia vedy“, menovanie ministrom školstva SR, od roku 2006 do roku 2010.
 21. Cena podpredsedu vlády a ministra školstva za vedu a techniku v kategórii Celoživotné zásluhy v oblasti vedy a techniky, 27. novembra 2008.
 22. Cena Literárneho fondu – prémie za výnimočný vedecký ohlas na jedno dielo 2009 – kategória spoločenské vedy – II. miesto: za dielo prof. JUDr. H. Barancová, DrSc.: Slovenské a európske pracovné právo, (17. september 2009).
 23. „Čestné uznanie 2009“ za tvorbu a rozvíjanie medzinárodného a európskeho rozmeru pracovného práva SR, ktoré uplatňuje nielen vo vedeckej, ale aj v pedagogickej činnosti, Bratislava 18. marca 2010, vyhlasovateľ Journaliste-Studio Bratislava a spoluorganizátor Klub vedeckotechnických žurnalistov Slovenského syndikátu novinárov a odborný gestor SAV Bratislava a Zväz slovenských vedeckotechnických spoločností v rámci oceňovania súťaže „VEDEC roka SR 2009“ – 13. ročníka pravidelného vyhodnocovania osobností, ktoré sa zaslúžili svojimi výsledkami výskumu o rozvoj vedy a technológií na Slovensku.
 24. „Cena Antona Hajduka za vynikajúce výsledky v tvorivej činnosti.“ – udelená Trnavskou univerzitou v Trnave dňa 29. marca 2011, udelil poverený rektor doc. Filipek.
 25. „Cena Karola Planka za rok 2010“, udelila (v zmysle štatútu ceny) redakčná rada časopisu Justičná revue dňa 2. júna 2011, cenu slávnostne odovzdala ministerka spravodlivosti SR doc. JUDr. Lucia Žitňanská, PhD.
 26. Cena Literárneho fondu Bratislava – „Prémia za trojročný vedecký ohlas“ – II. miesto v kategórii spoločenské vedy, vypísal výbor Sekcie pre vedeckú a odbornú literatúru, udelenie 29. 9. 2011.

27. Cena Literárneho fondu Bratislava – „Prémia za vedeckú a odbornú literatúru za rok 2010“ v kategórii spoločenské vedy za dielo „Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie“, vypísal výbor Sekcie pre vedeckú a odbornú literatúru a počítačové programy, udelenie 29. 9. 2011.
28. Pamätná medaila pri príležitosti 20. výročia obnovenia činnosti Trnavskej univerzity v Trnave, udelená 23. 10. 2012 rektorom TU.
29. Ocenenie rektora TU v zmysle smernice na ocenenie zamestnancov TU za mimoriadne výsledky vo vedeckej, výskumnej a umeleckej činnosti: ocenenie „za vynikajúce výsledky v publikačnej činnosti“ a ocenenie „za vynikajúce výsledky vo vedeckých projektoch“ (2014).
30. „Zlatá medaila Trnavskej univerzity“ ocenenie rektora TU v Trnave, október 2015.
31. „Cena Martina Palkoviča za vynikajúce výsledky v pedagogickej činnosti udeľovaná rektorom TU v Trnave“, udelenie apríl 2016.
32. „Medaila Trnavskej univerzity v Trnave za významný prínos pre univerzitu“ udelená rektorom TU počas Slávnostnej akadémie pri príležitosti Dňa učiteľov, udelenie apríl 2016.
33. „Rad Ľudovíta Štúra II. stupňa“ prezidentka SR Z. Čaputová pri príležitosti 27. výročia vzniku SR dňa 2. 1. 2020 udelila štátne vyznamenanie prof. Barancovej za mimoriadne zásluhy o rozvoj právnej vedy. Prezidentka SR udelila štátne vyznamenania dvadsiatim osobnostiam slovenského spoločenského, politického a vedeckého života.

Výber – aktívna účasť na zahraničných konferenciách, sympóziách, seminároch:

1. Viedeň, Rakúsko, 26. 9. 1990: Pracovnoprávne aspekty zahraničnej podnikateľskej činnosti – prednáška pre Österreichische Produktivitäts und Wirtschaftlichkeits – Zentrum.
2. Norimberg, SRN, 19. – 25. 11. 1991: Menschenrechte ohne Gerechtigkeit; príspevok: „Die Länder des Ostblocks, das Opfer des kommunistischen Experiments am historischen Kreuzungspunkt.“
3. Viedeň, Rakúsko, 2. – 3. 12. 1991: BARANCOVÁ, H.: Wirtschaftspartner der ČSFR, Pentagonale, prednáška: „Sozialrecht der ČSFR.“
4. Traunkirchen, Rakúsko, 25. – 27. 5. 1992: Wissenschaftliche Arbeitstagen des Arbeitstecht.
5. Tutzing, 9. – 12. 2.1993: Kolokvium Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas.
6. Brusel, Belgicko, 9. 9. 1993: Der Einfluß liberalistischer Tendenzen in der Entwicklung des Arbeitsrechts der ehemaligen kommunistischen Staaten; Liberalistische Tendenzen im Arbeitsrecht in der Slowakei. 4. Europäischer Kongreß für Arbeitsrecht und Sozialrecht. Brusel, Internationale Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, pozícia moderátora pracovnej skupiny.
7. Třešť, Česká republika, 1994: Ústavnoprávne základy princípu zmluvnosti v individuálnom pracovnom práve.
8. Buenos Aires, Argentína, 22. – 29. 9. 1997: XV. Svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. „Sociálne práva v právnom systéme SR“; vyžiadané národné správy.
9. Záhreb, Chorvátsko, november 1998: Workes Participation in Slovakia.
10. Třešť, Česká republika, september 1998: Pracovné právo a právo Európskej únie. Medzinárodné sympóziu, publikované v časopise Právo a zamestnaní, 1999, Brno, ORAC, č.1 – 2, s. 9 – 14
11. Ringberg, SRN, november 1998: Das System der sozialen Sicherheit in der Slowakischen Republik.
12. Mníchov, SRN, 29. – 31. 5. 2000 – VIII. Ost-West-Rechtstagung des Instituts für Ostrecht München – Téma konferencie: Probleme des individuellen Arbeitsrechts in der Slowakei.
13. Jeruzalem, Izrael, 3. – 7. 9. 2000 – XVI. svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia – The XVI World Congress of Labour Law & Social Security, diskusný príspevok v pozícii panelistu k problematike sociálnej bezpečnosti, vyžiadané národné správy.

14. Erfurt, SRN, 13. – 16. 11. 2001 – sympóziu Das Evangelium europäisch buchstabieren. Zur Rolle der christlichen Kirchen bei der EU-Osterweiterung statt.
15. Štokholm, Švédsko, 4. – 6. 9. 2002 – Európsky kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia 2002 (Labour Law Congress 2002) – vypracované dve národné správy.
16. Speyer, 24. – 25. 9. 2002 – vedecká konferencia „Teilhabe behinderter Menschen an der Bürgergesellschaft in Asien und Europa – Eingliederung im Sozial- und Rechtsvergleich“
17. Třešť, Česká republika, 1. – 3. 10. 2003 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo 2003. Pracovní právo ve světle základních práv a svobod.
18. Vilnius, Litva, 16. – 18. 10. 2003 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo v zjednotenej Európe.
19. Graz, Rakúsko, 29. 6. – 1. 7. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia „Medzinárodný dialóg pracovného práva.“
20. Udine, Taliansko, 19. 9. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia „Il lavoro nell'Europa che ciamba – Práca v meniacej sa Európe.“
21. Bologna, Taliansko, 20. – 23. 9. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia „VIII. Európsky kongres Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia“, prednesené dve národné správy.
22. Třešť, Česká republika, 5. – 7. 10. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo 2005 „Skončení pracovního poměru“, organizátor PF MU v Brne, PF UK v Prahe, PF ZČU v Plzni, Ústav štátu a práva AV ČR, Spoločnosť pre pracovné právo a sociálne zabezpečenie, MPaSV ČR.
23. Paríž, Francúzsko, 5. – 8. 9. 2006 – XVIII. svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, spracovanie národnej správy za SR.
24. Vilnius, Litva, 11. – 13. 5. 2006 – medzinárodná vedecká konferencia Labour and Social Security Law in the XXI Century: Hallenges and Perspectives – On the occasion of the 70th anniversary of Professor Dr. Ipolitas Nekrošius.
25. Mníchov-Freising, SRN, 31. 8. – 2. 9. 2006 – 10. medzinárodný kongres Lebensform Familie – Zukunft für Europa.
26. Graz, Rakúsko, 24. – 25. 10. 2006 – medzinárodná vedecká konferencia II. Internationaler arbeitsrechtlicher Dialog – Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und ihre Beschränkungen.
27. Praha, ČR, 21. – 22. 4. 2008, medzinárodná konferencia Reforma právnického vzdelávania a globalizace, organizátor spolek Všehrd – Spolek českých právníků a Právnická fakulta UK Praha.
28. Maribor, Slovinsko, 13. – 14. 11. 2008, 3. medzinárodná konferencia pracovného práva – III. International Labour Law Dialogue – „Flexible and Secure Employment“.
29. Freiburg, Nemecko, 26. – 27. 5. 2011, konferencia – 5. Arbeitsrechtlicher Dialog Freiberg/Graz, organizátor: TU Bergakademie Freiberg a Universität Graz.
30. Třešť, Brno, ČR, 3. – 5. 10. 2012, medzinárodná konferencia Pracovní právo 2012 na tému „Závislá práce a její podoby.“
31. Praha, ČR, 5. – 7. 10. 2016, medzinárodná konferencia „Soukromé a veřejné v soudobém právu“, organizátor PF UK Praha.
32. Znojmo 6 a 7 júna 2018, 6. medzinárodná konferencia: „Metamorfózy práva ve střední Europě VI.: Hledá se Prometheus?“
33. Praha, medzinárodná konferencia 2019: „Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy.“

Výber – aktívna účasť na domácich konferenciách, sympóziách, seminároch:

1. Brno 1985, odborová konferencia pracovného práva Pracovní právo a právo sociálneho zabezpečení v súčasnej etape rozvoje našej socialistickej spoločnosti.
2. Bratislava, november 1988: Právo a intenzifikácia národného hospodárstva, vedecké česko-slovensko-poľského stretnutie.

3. ČSVTS Vysoké Tatry, 4. – 5. 5. 1990: Právo na prácu, kvalifikácia a rekvalifikácia.
4. Bratislava, 21. – 23. 10. 1992, medzinárodné sympóziu: Trhové hospodárstvo – Pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia.
5. Bratislava, 6. – 8. 10. 1993: Kollektivverträge. Problematik der langfristigen Arbeitslosigkeit. Medzinárodné sympóziu, PF UK v Bratislave a Slovenská spoločnosť pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia.
6. Trenčianske Teplice, 27. – 29. 9. 1994, Zmluvný a zodpovednostný systém v súkromnom práve.
7. Veľká Lučivná, 27. – 28. 11. 1998: Smernice Európskej únie a rekodifikácia pracovného práva. Vedecká konferencia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
8. Trenčianske Teplice, 1999: „Pracovné právo SR vo vzťahu k požiadavkám aproximácie s právom Európskej únie.“
9. Bratislava, 16. 6. 2000: Súčasný stav a skúsenosti z aproximácie pracovného práva. Medzinárodný seminár Európske dimenzie slovenského práva, Fakulta manažmentu EU Bratislava
10. Modra-Harmónia 9. – 10. 12. 1999 – vedecké podujatie k 50. výročiu založenia Rady Európy a k Medzinárodnému dňu ľudských práv pod záštitou Ministerstva spravodlivosti SR.
11. Bratislava, 8. 6. 2000 – pozvanie štátneho tajomníka MS SR na seminár ku kodifikácii Občianskeho zákonníka v SR.
12. Bratislava, 8. 6. 2000 – pozvanie štátneho tajomníka MS SR na seminár ku kodifikácii Občianskeho zákonníka v SR.
13. Bratislava, 16. 6. 2000 – pozvanie na seminár European Dimension of Slovak Law (Súčasný stav a skúsenosti z aproximácie pracovného práva), organizátor Fakulta manažmentu EU v Bratislave.
14. Omšenie, 20. a 21. 9. 2000 – medzinárodná vedecká konferencia Zákaz zneužitia práva. VI. Lubyho právnické dni.
15. Trnava, 2. – 3. 11. 2000: Ochrana života – Vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou, Trnavská univerzita v Trnave, Justitia et Pax - komisia KBS, Spolok sv. Vojtecha, Zväz kresťanských lekárov a zdravotníkov, Centrum pre rodinu v Trnave.
16. Bratislava, 13. 12. 2000 – kolokvium na tému Slovensko a Európa po summite v Nice, organizátori Konrad-Adenauer-Stiftung a Centrum pre európsku politiku.
17. Košická Belá, 23. – 24. 5. 2002 – medzinárodná vedecká konferencia „Individuálne pracovné právo.“
18. Smolenice, 17. – 18. 9. 2002 – medzinárodná vedecká konferencia VII. Lubyho právnické dni – Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie.
19. Bratislava, 25. 9. 2002 – odborná konferencia Institute for International Research „Aplikácia nového Zákonníka práce v praxi.“
20. Bratislava, 27. – 28. 1. 2003 – odborná konferencia Institute for International Research „Riziká ručenia manažérov a členov štatutárnych orgánov.“
21. Bratislava, 19. 6. 2003 – odborná konferencia Institute for International Research „Personálny manažment v čase zmien – Zmeny, ľudia a ich motivácia.“
22. Bratislava, 22. 4. 2004 – seminár „Pracovné právo po vstupe Slovenska do EÚ“, organizátor EU Generation.
23. Smolenice, 16. – 17. 9. 2004 – aktívna účasť na medzinárodnej vedeckej konferencii VIII. Lubyho právnické dni – Kodifikácia, europeizácia a harmonizácia súkromného práva, organizátor Nadácia Štefana Lubyho a Právnická fakulta TU v Trnave.
24. Trenčianske Teplice – Omšenie, 8. – 10. 9. 2004 – Sympóziu s medzinárodnou účasťou „Pracovné právo v zjednotenej Európe“, organizátor Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia PF TU v Trnave.
25. Bratislava, 11. – 12. 11. 2004 – „Nový model sociálneho zabezpečenia“, pozvaný referát „Reforma sociálneho poistenia SR v európskom kontexte“, organizátor Ústav štátu a práva SAV.
26. Bratislava, 13. 4. 2005 – medzinárodná konferencia „Pracovné právo 2005. Porovnanie národnej legislatívy s praktickými skúsenosťami na medzinárodnej úrovni, organizátor EU Generation.

27. Bratislava, 14. – 16. 11. 2005 – konferencia „Chudoba v slovenskej spoločnosti a vzťah slovenskej spoločnosti k chudobe“, organizátori Národný komitét UNESCO MOST, Sociologický ústav SAV, Friedrich Ebert Stiftung.
28. Bratislava, 25. – 26. 11. 2005 – konferencia „Rodina v súčasnom svete“, organizátor Teologická fakulta TU v Trnave v spolupráci s Radou pre rodinu a mládež Konferencie biskupov Slovenska, Hnutím kresťanských rodín a Občianskym združením Priatelia Aloisiana.
29. Trnava, 23. – 24. 11. 2006 – medzinárodná vedecká konferencia Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva a medzinárodného práva z hľadiska krajín Vyšehradskej štvorky po ich vstupe do Európskej únie.
30. Trnava, 11. 12. 2006 – medzinárodné vedecké sympóziu Liberalizácia pracovného práva
31. Smolenice, 20. – 21. 9. 2007 – aktívna účasť na medzinárodnej vedeckej konferencii IX. Lubyho právnické dni – Základné zásady súkromného práva v zjednotenej Európe.
32. Trnava, 19. 5. 2008, vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou „Nadnárodný pohyb služieb a dočasné vyslanie zamestnancov do krajín európskeho hospodárskeho priestoru.“
33. Trenčianske Teplice – Omšenie, 5. – 6. 6. 2008, odborná konferencia k Legislatívneho zámeru kodifikácie súkromného práva v Slovenskej republike“, organizátor MS SR.
34. Trnava, 29. 10. 2008, medzinárodné vedecké sympóziu „Pracovné právo 21. storočia“, organizované PF TU v Trnave.
35. Bratislava, 1. 4. 2009, konferencia „Pracovné právo 2009. ...kríza ako výzva! Organizátor EU Generation, Bratislava – Wien.
36. Košice, 5. 11. 2009, vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou „Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov.“
37. Trnava, 28. 4. 2010, vedecké diskusné fórum „Whistleblowing.“
38. Trnava, 23. – 24. 9. 2010 – prvý ročník medzinárodnej vedeckej konferencie Dies Iuris Tyrnaviensis „Právo v európskej perspektíve“, sekcia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, organizátor Právnická fakulta TU Trnava.
39. Trnava, 9. 12. 2010, odborný seminár „Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života.“
40. Trnava, 15. 3. 2011, medzinárodná vedecká konferencia „Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov.“
41. Bratislava, 22. 3. 2011, konferencia „Dopady globálnej ekonomickej krízy na zamestnanosť a oživenie trhu práce“, organizátor MPSVaR SR.
42. Bratislava, 5. 4. 2011, konferencia „Pracovné právo 2011 ...beh na dlhú trať“, organizátor EU Generation, Viedeň, Rakúsko.
43. Trnava, 12. 12. 2011, vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou na tému: „Bezpečnosť a dôstojnosť zamestnanca – súčasnosť a budúcnosť slovenského pracovného práva.“
44. Trnava, 20. – 21. 9. 2012, medzinárodná vedecká konferencia Dies Iuris Tyrnaviensis – Trnavské právnické dni na tému: Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi.“
45. Trnava, 25. 4. 2013, medzinárodná vedecká konferencia Právna ochrana slobody svedomia.
46. Smolenice, 19. – 20. 9. 2013, medzinárodná vedecká konferencia XI. Lubyho právnické dni na tému „Ochrana slabšieho subjektu v súkromnom práve.“
47. Trnava, 26. 9. 2014, medzinárodná vedecká konferencia „Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov.“
48. Trnava, 3.12.2014, vedecký seminár s medzinárodnou účasťou „Diskriminácia v zmluvnom práve“, organizátor TU Trnava.
49. Bratislava, 8. – 9. 6. 2015, okrúhly stôl na tému „Budúcnosť právnického vzdelávania na Slovensku“, organizátor PF UK Bratislava, pod záštitou predsedu vlády SR.
50. Bratislava, 19. 6. 2015, vedecká konferencia pri príležitosti 50. výročia založenia Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na UK v Bratislave, Právnickej fakulte.
51. Trnava, 24. 6. 2015, medzinárodná vedecká konferencia na tému „Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti.“
52. Trnava, 23. 9. 2016, vedecké podujatie s medzinárodnou účasťou v rámci druhého dňa medzi-

národnej konferencie TPD 2016 pod názvom „Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva v Slovenskej republike.“

53. Trnava, 22. 3. 2018, vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou na tému: „Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie.“
54. Trnava, 20. – 21. 9. 2018, medzinárodný vedecký kongres „Trnavské právnické dni“ na tému: „Právny štát – medzi vedou a umením (Dies Iuris Tyrnaviensis – Rule of Law – Between Science and Art).“
55. Bratislava, 12. 4. 2019, medzinárodná vedecká konferencia „Sloboda združovania – verejno-právne a súkromnoprávne aspekty.“
56. Trnava, 25. 6. 2019, odborné sympóziium „Ochrana práva zamestnanca v 21. storočí.“
57. Trnava, 24. – 25. 9. 2020, on-line medzinárodný vedecký kongres „Dies Iuris Tyrnaviensis – Trnavské právnické dni“ na tému: Právna politika a legislatíva (Legal Policy and Legislation).
58. Trnava, 30. 9. 2022, online medzinárodná vedecká konferencia pod názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa),“ konferencia konaná v rámci medzinárodného vedeckého kongresu Trnavské právnické dni 2022 (Trnava, 29. – 30. 9. 2022).
59. Trnava, 10. 4. 2024, kolokvium s medzinárodnou účasťou „Podrobnosti a odlišnosti českého a slovenského pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.“

VÝBER – ÚČASŤ NA RIEŠENÍ VÝSKUMNÝCH PROJEKTOV, GRANTOV:

Domáce:

1. Kvalifikácia pracovnej sily vo období VTR, výskumná úloha ŠPZV, 1975 – 1980.
2. Právne postavenie pracovníka, výskumná úloha ŠPZV, 1975 – 1980.
3. Sociálny rozvoj pracovných kolektívov, záverečná výskumná správa, Bratislava, 1990.
4. Zdokonalenie vedecko-výskumnej činnosti vysokých škôl, čiastková úloha ČÚ RŠ VII-06, Ústav rozvoja vysokých škôl, Bratislava, 1988.
5. Československé pracovné právo v hospodárskom systéme trhovej ekonomiky, 1992, Bratislava, riešenie grantovej úlohy – vedúca riešiteľského kolektívu.
6. Ústavnoprávne problémy pracovného práva a nový Kódex práce SR, 1993, Bratislava, riešenie grantovej úlohy – vedúca riešiteľského kolektívu.
7. Európske pracovné právo a sociálne právo vo vzťahu k potrebám ďalšieho legislatívneho vývoja a pracovného a sociálneho práva v SR, 1994, 1995, Bratislava, riešenie grantovej úlohy VEGA – vedúca riešiteľského kolektívu.
8. Komunitárne sociálne právo a požiadavky na legislatívne zmeny práva sociálneho zabezpečenia SR. 1996/1997, riešenie grantovej úlohy – členka riešiteľského kolektívu.
9. Ľudské práva v systéme sociálnej bezpečnosti občanov SR. Riešenie grantovej úlohy VEGA, 1998/1999, vedúca riešiteľského kolektívu; certifikát o záverečnom hodnotení riešenia projektu – marec 2000.
10. Právne postavenie zamestnanca v procese transformácie ekonomiky SR, VEGA MŠ SR, riešenie grantovej úlohy 1998/1999 – vedúca riešiteľského kolektívu.
11. Výskumný projekt: „Úvod do sveta práce“, 1998 gestor Výskumný ústav práce a sociálnych vecí, Bratislava, objednávateľ: Nadácia otvorenej spoločnosti, Bratislava.
12. Grant VEGA MŠ SR č. 1/7220/20 „Výkon závislej práce v podmienkach trhového hospodárstva a legislatívne požiadavky na jeho humanizáciu“ – vedúca riešiteľského kolektívu na Právnickej fakulte TU v Trnave, rok 2000 – 2002; záverečné hodnotenie projektu: splnil ciele vynikajúco.
13. Projekt PHARE – začiatok v roku 2001, v gestorstve Komisie EÚ a prof. MUDr. Margaréty Šulcovej, CSc. (FZaSP TU), „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“, ako spoluriešiteľ – členka Pracovnej skupiny pre projekt Európskej Únie: FM 1999 „Zdokonalenie systému ochrany práce na Slovensku“, podprojekt č. 2 „Rozvoj a testovanie vzdelávacieho a školiaceho systému.“

14. Grant VEGA MŠ SR č. 1/9231/02 „Sociálnoprávne následky globalizácie svetovej ekonomiky a ich riešenie“, r. 2002 – 2004.
15. Grant VEGA MŠ SR č. 1/1240/04 „Flexibilita pracovného práva – európska požiadavka“, r. 2004 – 2006 na Právnickej fakulte TU v Trnave – zástupkyňa zodpovedného riešiteľa.
16. Projekt APVV zameraný na podporu rozvoja excelentných školských pracovísk č. projektu LPP-0105-06 pod názvom „Pracovné právo v 21. storočí: Možnosti a požiadavky – šance a riziká“, doba riešenia projektu 2006 – 2009, zodpovedná riešiteľka.
17. Projekt VEGA č. 1/3813/06 „Sociálnoprávna ochrana zamestnancov pri voľnom pohybe v rámci Európskeho spoločenstva“, doba riešenia 2006 – 2008, zodpovedná riešiteľka projektu.
18. Projekt VEGA č. 1/4619/07 „Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov“, doba riešenia 2007 – 2009, zástupkyňa zodpovedného riešiteľa
19. Projekt APVV – typ LPP č. 0048/09 „Flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti“, doba riešenia 2009 – 2012, vedúca projektu.
20. Projekt Centra vzdelávania MPSVaR SR, „Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty“, doba riešenia 2009 – 2010, riešiteľka.
21. Projekt VEGA č. 1/0729/10 „Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia“, doba riešenia 2010 – 2011, zástupkyňa zodpovedného riešiteľa .
22. Projekt VEGA č. 1/0200/10 „Migrácia zamestnancov pri voľnom pohybe služieb v Európskom hospodárskom priestore“, doba riešenia 2010 – 2011, zodpovedná riešiteľka projektu.
23. Projekt KEGA č. 3/7445/09 „Tvorba bakalárskeho a magisterského študijného programu „Európske a medzinárodné právo v anglickom jazyku“, doba riešenia 2009 – 2011, zodpovedná riešiteľka projektu
24. Projekt VEGA č. 1/0023/12 pod názvom: Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese, doba riešenia 2012 – 2015, zodpovedná riešiteľka, certifikát o úspešnom ukončení riešenia projektu v roku 2015.
25. Projekt APVV č. 0068-11 pod názvom: Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve, doba riešenia 2012 – 2015, zodpovedná riešiteľka.
26. Projekt VEGA č. 1/0203/16 pod názvom: Vyváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, doba riešenia 2016 – 2019, zodpovedná riešiteľka.
27. Projekt APVV-15-0066 pod názvom Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca, doba riešenia 2016 – 2019, zodpovedná riešiteľka.
28. Projekt APVV-18-0443 pod názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, na PF TU Trnava, doba riešenia 2019 – 2022, členka riešiteľského kolektívu.
29. Projekt VEGA č. 1/0081/19 „Európsky sociálny model a jeho tendencie“, doba riešenia 2019 – 2021, členka riešiteľského kolektívu.

Zahraničné:

1. „Princípy pracovného práva a právne otázky zodpovednosti“, v spolupráci s Právnickou fakultou v Halle 1985 – 1986.
2. „Porušovanie princípu rovnosti a slobody vo vývoji pracovného zákonodárstva po roku 1945“, v spolupráci a pod gestorstvom Max-Planck inštitútu vo Frankfurte nad Mohanom, 1995 – 1998.
3. „Über den sozialrechtlichen Systeme im Mitteleuropa“, pod gestorstvom Právnickej fakulty vo Viedni, 1995 – 1999.
4. „Cirkevné právo a pracovné právo“, spoločný výskumný projekt Inštitútu pre cirkevné právo vo Viedni (gestor: Wolfgang Wiesheider) a Ústavu pre vzťahy štátu a cirkvi Ministerstva kultúry Slovenskej republiky (Michaela Moravčíková), pod názvom: „Štát a náboženské spoločnosti v strednej a východnej Európe“, 1999.
5. Výskumný projekt: „Aufbruch“ 1997 – 1999, gestor: Pastorales Forum e. V. Wien, Ehrenschu-

tz: Kardinál Franz König – Univ. Prof. Dr. Paul M. Zulehner, téma: „Laici, ženy, mládež v historickom vývoji katolíckej cirkvi na území Slovenska.“

6. Medzinárodný projekt – superior pri kontrole právnych analýz kompatibility pracovného práva SR s právom EÚ, koordinátor/zadávatel' projektu European Commission, Brusel, Belgicko, 11/2005 – 2006, číslo projektu VT/2005/9.
7. Vedecký projekt General Principles of Social Security Law [Všeobecné princípy práva sociálneho zabezpečenia], spoluriešiteľka (spolu s JUDr. Milošom Lackom), vedúci projektu Prof. Dr. Ulrich Becker, LL.M. (EHI), Max Planck Institute for Foreign and International Social Law, München, Nemecko a Prof. Dr. Danny Pieters, Research Unit Europe and Social Security, Lueven, Belgicko, 09/2006-07/2007.
8. Medzinárodný projekt: „Labour Market Reforms in the EU's new Member States“, hlavný riešiteľ projektu University of Sussex, Veľká Britáňa. Prof. JUDr. Helena Barancová ako spoluriešiteľka časti: „Reforms of Employment Protection (EPL) in Slovakia“, riešenie v roku 2009.
9. Spoluúčasť na riešení medzinárodného projektu Vyšehradského fondu – projekt „Experiences with Implementation and Application of EU Law within Visegrad Countries“, číslo žiadosti 31010004, obdobie riešenia 2010 – 2012, hlavný riešiteľ Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci; pozícia členky riešiteľského kolektívu.

Členstvo v celoštátnych akademických, vedeckých a odborných výboroch a organizáciách a grémiách:

1. Členka Kolégia ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, do roku 1998.
2. Členka Akreditačnej komisie – poradného orgánu vlády SR, do 31. 8. 2004.
3. Členka sekcie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnického ústavu Ministerstva spravodlivosti, do roku 1990.
4. Členka grémia Katolíckej akademickej služby pre zahraničie, do roku 1999.
5. Členka grantovej komisie MŠ SR a Predsedníctva SAV pre právne a ekonomické vedy, do roku 2001.
6. Predsedníčka celoštátnej Spoločnej odborovej komisie pre doktorandské štúdium pre vedný odbor pracovné právo.
7. Členka celoštátnej Spoločnej odborovej komisie pre doktorandské štúdium pre vedný odbor občianske právo.
8. Predsedníčka odborovej komisie pre odbor pracovné právo Právnickej fakulty TU v Trnave – do 14. 5. 2021.
9. Garantka bakalárskeho štúdia Právnickej fakulty TU v Trnave (do 2015).
10. Garantka magisterského štúdia Právnickej fakulty TU v Trnave (do 2019).
11. Garantka doktorandského štúdia v študijnom odbore pracovné právo na Právnickej fakulte TU v Trnave (od 2015 – 2019).
12. Členka Advokátskej komory SR do roku 2007.
13. Členka správnej rady spolku na podporu právnického vzdelávania Facultas Nova od roku 1999.
14. Členka správnej rady Nadácie Štefana Lubyho.
15. Menovanie za členku rady Agentúry na podporu výskumu a vývoja pre program „Ľudský potenciál v oblasti výskumu a vývoja a popularizácia vedy“, menovanie ministrom školstva SR, od roku 2006 – 2009.
16. Členka Slovenskej komisie pre vedecké hodnosti (udeľovanie vedeckých hodností „DrSc.“), od r. 2011 – 2012.
17. Predsedníčka subodborovej pracovnej komisie pre doktorandský študijný program Pracovné právo (menovanie v súlade s opatrením dekana Trnavskej Univerzity v Trnave, Právnickej fakulty č. 1/2019, ktorým sa zriaďujú odborové komisie a subodborové pracovné komisie pre doktorandské štúdium a určuje sa ich organizácia a rokovací poriadok), menovanie od 15. 5. 2021

18. Členka Rady odboru habilitačného konania a inauguračného konania Pracovné právo na TU v Trnave, Právnickej fakulte, menovanie v zmysle Smernice rektora TU v Trnave č. 1/2022 o HKaK od 7. 2. 2022.

Legislatívna a normotvorná činnosť:

1. Členka Stálej komisie pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia Legislatívnej rady vlády SR (do roku 1993 členka stálej komisie Legislatívnej komisie FM PSV ČSFR), do roku 1999.
2. Členka komisie pre prípravu nového Občianskeho zákonníka a rekodifikáciu Občianskeho zákonníka 2007.
3. Členka pracovnej skupiny pre prípravu Základnej zmluvy medzi Svätou stolicou a SR (september 1997 – máj 1998).

Členstvo vo vedeckých radách:

1. členka Vedeckej rady Trnavskej univerzity v Trnave, 1999 – 2023.
2. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty UK v Bratislave do r. 2000, neskôr od r. 2007 do r. 2010.
3. členka Vedeckej rady Fakulty humanistiky TU v Trnave, 1996 – 2000.
4. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty TU v Trnave, 1999 až doteraz.
5. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach, od 2007 – 2015.
6. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty MU v Brne, ČR, od 2012 – 2015.
7. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, od 2013 – 10/2015.

Členstvo v redakčných radách:

1. Redakčná rada časopisu Právny obzor, 1996 – 2001.
2. Redakčná rada časopisu Diritto delle Relazioni Industriali – Medzinárodný časopis pre porovnávacie kolektívne pracovné právo, Modena, Taliansko, 1996 – 2004.
3. Redakčná rada časopisu Právny obzor, 2008 – 2011.
4. Členka Redakčnej rady ročenky – časopisu Czech Yearbook of International Law, od 2013 (CYIL – Czech yearbook of international law – ročenka medzinárodného práva verejného a súkromného, vychádza aj ako časopis ISSN 2157-2976 v USA).
5. Členka Redakčnej rady časopisu FORUM IURIS EUROPEUM (FIE), PF TU Trnava, február 2013.
6. Členka Redakčnej rady medzinárodného internetového vedeckého časopisu Societas et Iurisprudentia (SEI) PF TU Trnava, október 2013

PUBLIKAČNÁ ČINNOSŤ (VÝBER)

prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc.

Monografie, komentáre (výber):

- Manažéri v pracovnom práve/ Helena Barancová. 1. vyd. – Praha: Leges, 2020, 118 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-442-8.
- Pracovnoprávne vzťahy a digitalizácia práce: požiadavky, šance a riziká / Helena Barancová. 1. vyd. – Praha : Leges, 2019, 151 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-368-1.
- Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov / Helena Barancová. 1. vyd. – Praha : Leges, 2019, 259 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-341-4.
- Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve / Helena Barancová. 1. vyd. – Praha : Leges, 2018, 136 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-300-1.
- Cezhraničná spolupráca a dočasné vysielanie zamestnancov / Helena Barancová (73 %), Martin Štefko, Jozef Greguš (13 %). 1. vyd. – Praha: Leges, 2017, 159 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-222-6.
- Nové technológie v pracovnoprávnych vzťahoch/ Helena Barancová. 1. vyd. – Praha : Leges, 2017, 191 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-253-0.
- Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká) / Helena Barancová. [1. vyd.]. – Praha : Leges, 2016, 202 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-176-2.
- Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky / Helena Barancová. [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 179 s. ISBN 978-80-7380-576-0.
- Práva zamestnancov Európskej únie / Helena Barancová. 1. vyd. – Praha: Leges, 2016, 396 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-117-5.
- Slovak Republic: [labour law and industrial relations] / H. Barancová. [1. vyd.]. – The Hague: Kluwer Law International, 2001, 190 p. (International encyclopaedia of laws ; ELL, suppl. 242).
- Tschechisch-Slowakisches Arbeitsrecht: systematische Darstellung und Gesetzestext / Helena Barancová (50 %), Robert Schronk; Wolfgang Mazal (Hrsg.). 1. vyd. – Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1993, 247 s. ISBN 3-214-01095-6.
- Šikana a mobing na pracovisku: právne problémy / Helena Barancová. [1. vyd.]. – Praha : Leges, 2014, 224 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-036-9.
- Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podľa veku / Helena Barancová (66%), Miloš Lacko (18 %), Viktor Križan (16 %). [1. vyd.] – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 365 s. (Slovenské monografie). ISBN 978-80-7380-393-3.
- Základné práva a slobody v pracovnom práve / Helena Barancová (51 %), Milena Barinková, Zdeňka Gregorová, Vojtech Tkáč, Milan Galvas, Petr Hůrka, Miloš Lacko (6%), Viktor Križan (4 %). [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 377 s. (Slovenské monografie). ISBN 978-80-7380-422-0.
- Teoretické problémy pracovného práva / Helena Barancová. [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
- Employment conditions of business in Slovakia / Helena Barancová [translation: Nataša Hrnčárová, Milan Jančo]. [1st ed.]. Frankfurt am Main: Peter Lang, 2013, 216 p. (Spectrum Slovakia series; vol. 5). ISBN 978-3-631-65001-1.
- Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva / Helena Barancová (53%), Marek Švec (34 %), Martin Bulla (13 %). [1. vyd.]. Bratislava: Sprint dva, 2012, 240 s. (Juristika). ISBN 978-80-89393-66-4.

- Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou / Helena Barancová. [1. vyd.]. Bratislava: Sprint 2, 2014. 280 s., ISBN 978-80-89710-06-5.
- Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie / Helena Barancová. [1. vyd.]. Bratislava : Sprint dva, 2010, 680 s. (Juristika).
- Sociálna starostlivosť organizácií o pracovníkov / Helena Barancová. 1. vyd. Bratislava: Práca, 1985, 128 s. (Knižnica mzdových a pracovnoprávných príručiek; Zv. 6/85).
- Pracovné právo Európskej únie / Helena Barancová. [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2016, 656 s. ISBN 978-80-89710-25-6.
- Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s. r. o. / Helena Barancová. [1. vyd.]. Bratislava: Sprint 2, 2018, 154 s. (Juristika). ISBN 978-80-89710-38-6.
- Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie / Helena Barancová. [1. vyd.]. – Bratislava : Sprint 2, 2019, 668 s. (Juristika). ISBN 978-80-89393-42-8.
- Sloboda viery a náboženstva v pracovnom práve a judikatúra súdov / Helena Barancová. [1. vyd.]. Bratislava : Sprint 2, 2019, 157 s. (Juristika). ISBN 978-80-89710-47-8.
- Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch / Helena Barancová. 1. vyd. Bratislava: Právnická fakulta UK, 1995, 113 s. ISBN 80-7160-068-7.
- Základné práva a povinnosti pracovníka / Helena Barancová. 1. vyd. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1990. 207 s. (Knižnica mzdových a pracovnoprávných príručiek; zv. 1/90). ISBN 80-7094-064-6.
- Pracovné právo krajín Európskeho spoločenstva / Helena Barancová. 1. vyd. Bratislava: Právnická fakulta UK, 1993, 185 s. ISBN 80-7160-050-4.
- Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra : judikatúra európskych súdov / Helena Barancová. [1. vyd.]. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 988 s. (Eurokódex). ISBN 80-88931-32-0.
- Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora / Helena Barancová. 1. vyd. Bratislava: Sprint vŕa, 2007, 155 s. ISBN 978-80-89085-81-1.
- Aktuálne zmeny v pracovnom práve: problémy zamestnanosti: novela Zákonníka práce: pracovnoprávne aspekty súkromného podnikania: zákon o kolektívnom vyjednávaní / Helena Barancová a kolektív. 1. vyd. Bratislava : Bradlo, 1991. 157 s. (Právo v praxi). ISBN 80-7127-034-2.
- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. 4. [aktualiz.] vyd. Bratislava : C. H. Beck, 2015, xxiii, 1240 s. (Beckova edícia Komentované zákony). ISBN 978-80-89603-31-2.
- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. 2. [aktualizov.] vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. xxiii, 1049 s. (Beckova edícia komentované zákony). ISBN 978-80-7400-416-2.
- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. 3. [aktualizov.] vyd., [1. vyd. v C. H. Beck Bratislava]. Bratislava : C. H. Beck, 2013. xiii, 1075 s. (Beckova edícia Komentované zákony). ISBN 978-80-89603-10-7.
- Zákonník práce : komentár / Helena Barancová. 5. preprac. a dopln. vyd. Bratislava : Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2007. 1032 s. ISBN 978-80-89085-94- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. 4. preprac. a dopl. vyd. Bratislava: Sprint - vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2005. 936 s. ISBN 80-89085-48-2.
- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2003. 742 s. ISBN 80-89085-19-9.
- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. [1. vyd.]. Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2001. 537 s. ISBN 80-88848-84-9.
- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. 1. vyd. Bratislava: MANZ, 1999. 517 s. (Komentáre k slovenskému právu ; 4). ISBN 80-85719-20-7.
- Zákonník práce: komentár / Helena Barancová. 1. vyd. Bratislava: Elita, 1996. 430 s. ISBN 80-8044-023-9.

Učebnice (výber):

- Pracovné právo / Helena Barancová (50 %), Robert Schronk. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2016. 528 s. (Juristika). ISBN 978-80-89710-26-3.
- Pracovné právo / Helena Barancová (56 %), Robert Schronk. 2. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013. 598 s. (Juristika). ISBN 978-80-89393-97-8.
- Pracovné právo / Helena Barancová (60 %), Robert Schronk. [4. aktualiz. vyd.]. Bratislava: Sprint vŕa, 2007. 816 s. ISBN 978-80-89085-95-8.
- Slovak labour law / Helena Barancová (65 %), Andrea Olšovská (35 %). [1st ed.]. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2009. 158 p. (Schola et ius). ISBN 978-80-7380-220-2.
- Medicínske právo / Helena Barancová (22 %) a kolektív. 1. vyd. [Trnava]: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008. 425 s. ISBN 978-80-8082-178-4.
- Vybrané problémy pracovného práva / Helena Barancová (33 %), Miloš Hrvol, Robert Schronk. 1. vyd. Bratislava: Akadémia Policajného zboru Slovenskej republiky, 1995. 355 s. ISBN 80-88751-38-1.
- Právo sociálneho zabezpečenia / Ján Matlák (33 %), Helena Barancová (33 %), Zuzana Macková. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1995. 172 s. (Učebné texty Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave). ISBN 80-7160-012-1.
- Pracovné právo / Helena Barancová (60 %), Robert Schronk. [3. aktualizov. vyd.]. Bratislava: Sprint vŕa, 2006. 781 s. ISBN 80-89085-52-0.
- Príklady z pracovného práva a pracovnoprávna judikatúra / Helena Barancová, Miroslav Freund. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2001. 148 s. (Vysokoškolské učebné texty). ISBN 80-89047-03-3.
- Európske pracovné právo / Helena Barancová. [1. vyd.]. Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, c2003. 186 s. ISBN 80-89085-13-X.
- Európske a medzinárodné pracovné právo / Robert Schronk, Helena Barancová (50 %). 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 1998. 295 s. ISBN 80-223-1183-9.
- Pracovné právo / Helena Barancová (50 %), Robert Schronk, Miloš Hrvol. 1. vyd. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 1995. 223 s. (Učebné texty Právnickej fakulty Univerzity Komenského). ISBN 80-7160-066-0.
- Pracovné právo / Helena Barancová (55 %), Róbert Schronk. [1. vyd.]. Bratislava: Sprint vŕa, 2002. 416 s. ISBN 80-88848-97-0.
- Pracovné právo / Helena Barancová (73 %), Robert Schronk. 2. dopln. vyd. Bratislava MANZ, 1997. 379 s. ISBN 80-85719-15-0.

Vedecké články (výber):

- Rozsudok Súdneho dvora EÚ v právnej veci King, alebo, Dovolenka aj pre živnostníkov? = Court of Justice of the EU judgement in the Case King, or, Leave also for self-employed? / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 70, č. 4 (2018), s. 497 – 504.
- Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve = Term of employee in European digital perspective / Barancová, H. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 101, č. 4 (2018), s. 327 – 344.
- Crowdworking a perspektívy digitálnej práce v budúcnosti alebo (Crowdworking – práca budúcnosti)? = Crowdworking and perspectives of digital work in the future or (Crowdworking – work of the future)? / Barancová, H. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 102, č. 4 (2019), s. 291 – 302.
- Ochranná funkcia pracovného práva a aktuálne problémy vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa = Protective function of labour law and current problems of employee-employer relationship / Helena Barancová. In: Societas et iurisprudentia [online]. ISSN 1339-5467. Roč. 8, č. 1 (2020), s. 47 – 60.

- COVID-19 a renesancia domácej práce = COVID-19 and renaissance homeoffice / Barancová, H. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 103, č. 4 (2020), s. 243 – 257.
- Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a obchodné vedenie spoločnosti = Employer's decision on organizational change and business management of the company / Helena Barancová. In: Societas et iurisprudentia [online]. ISSN 1339-5467. Roč. 9, č. 2 (2021), s. 21 – 41.
- New technologies and the existing model of protection of motherhood and parenthood / Helena Barancová. In: The Lawyer quarterly. ISSN 1805-8396. Vol. 7, iss. 4 (2017), p. 231 – 242. SCOPUS.
- Dovolenkové právo v judikatúre Súdneho dvora EÚ pracovnoprávna úprava Zákonníka práce = Annual leave in the case law of the Court of Justice of the European Union legislation of the Labour Code / Helena Barancová. In: Časopis pro právní vědu a praxi = Journal of jurisprudence and legal practice. ISSN 1210-9126. Roč. 26, č. 2 (2018), s. 199 – 219. SCOPUS.
- Umělá inteligencia a pracovné právo = Artificial intelligence and labour law / Barancová, Helena (Autor) (100%). – [recenzované]. – DOI 10.31577/pravnyobzor.2024.2.02. – SCO. In: Právny obzor [textový dokument (print)] [elektronický dokument] : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Bratislava (Slovensko) : Slovenská akadémia vied. Pracoviská SAV. Ústav štátu a práva SAV. – ISSN 0032-6984. ISSN (online) 2729-9228. Roč. 107, č. 2 (2024), s. 108 – 120 [tlačovaná forma] [online].
- Nová právna úprava domácej práce a telepráce / Barancová, Helena (Autor) (100%). – [recenzované]. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. Bratislava (Slovensko) : Slovenská akadémia vied. Pracoviská SAV. Ústav štátu a práva SAV. ISSN 0032-6984. ISSN (online) 2729-9228. Roč. 105, č. 1 (2022), s. 3 – 18.
- Pracovné právo a príprava nového Občianskeho zákonníka = Labour law and drafting of the new civil code / Barancová, Helena. SCO. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. Bratislava (Slovensko): Slovenská akadémia vied. Pracoviská SAV. Ústav štátu a práva SAV. ISSN 0032-6984. ISSN (online) 2729-9228. Roč. 106, č. 5 (2023), s. 461 – 477.
- Zodpovednosť zamestnanca v pracovnom práve Slovenskej republiky a príprava nového Občianskeho zákonníka = Employee's liability within the scope of labour law of the Slovak Republic and drafting efforts of the new Civil Code / Barancová, Helena. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. Bratislava (Slovensko) : Slovenská akadémia vied. Pracoviská SAV. Ústav štátu a práva SAV. ISSN 0032-6984. ISSN (online) 2729-9228. Roč. 105, č. 4 (2022), s. 271 – 284.
- Statusové otázky platformovej práce = Status issues of platform work / Barancová, Helena. In: Societas et Iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis. Trnava (Slovensko): Trnavská univerzita v Trnave. Právnická fakulta. ISSN (online) 1339-5467. Roč. 11, č. 3 (2023), s. 34 – 55 [online].
- Reforma sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky : (dokončení z minulého čísla). - [2] / Helena Barancová. In: Právo a zaměstnání. ISSN 1211-1139. Roč. 10, č. 6 (2004), s. 16 – 20.
- Das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht der Slowakischen Republik / Helena Barancová. In: Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht. ISSN 1611-1958. [Roč. neuvedený], č. 11 – 12 (2005), s. 457 – 463.
- K pojmu zamestnanec / Helena Barancová. In: Právnik. ISSN 0231-6625. Roč. 143, č. 3 (2004), s. 244 – 261.
- Die Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik 2003 / Helena Barancová. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS). ISSN 0930-861X. Jahrg. 18, Heft 4 (2004), S. 385 – 398.
- Die Reform der Sozialversicherung der Slowakischen Republik / Helena Barancová. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS). ISSN 0930-861X. Jahrg. 19, Heft 4 (2005), S. 369 – 395.
- Zmluvná sloboda v pracovnom práve / Helena Barancová. In: Právnik. ISSN 0231-6625. Roč. 135, č. 2 (1996), s. 144 – 152.
- Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva / Helena Barancová. In: Bulletin advokacie. ISSN 1210-6348. [Roč. neuved.] č. 5 (1999), s. 15 – 20.

- Pracovnoprávne aspekty pri uplatňovaní zákona o konkurze a vyrovnaní. (1. časť) / Helena Barancová. In: *Práce a mzda*. ISSN 0032-6208. Roč. 41, č. 9 (1993), s. 29 – 36.
- Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora / Helena Barancová. In: *Právní rozhledy*. - ISSN 1210-6410. Roč. 12, č. 23 (2004), s. 860 – 868.
- Reforma sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. [1] / Helena Barancová. In: *Právo a zaměstnání*. ISSN 1211-1139. Roč. 10, č. 5 (2004), s. 15 – 21.
- Japonské pracovné právo / Helena Barancová. In: *Práce a mzda*. ISSN 0032-6208. Roč. 41, č. 5 (1993), s. 13 – 18.
- Zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový a etnický pôvod, náboženstvo, vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu / Helena Barancová. In: *EMP*. - ISSN 1210-3977. Roč. 12, č. 2 (2003), s. 10 – 12, 33 – 35.
- Sociálnoprávne dôsledky globalizácie svetovej ekonomiky / Helena Barancová. In: *Právo a podnikání*. ISSN 1211-1120. Roč. 12, č. 7 – 8 (2003), s. 24 – 28.
- Die Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts in der Slowakei / Helena Barancová. In: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*. ISSN 0930-861X. Jahrg. 10, Heft 4 (1996), S. 355 – 371.
- Arbeitsrechtliche Aspekte der privaten Unternehmertätigkeit in der Slowakischen Republik / Helena Barancová. In: *Jahrbuch für Ostrecht*. ISSN 0075-2746. Jahrg. 34, Sonderdruck (1993), S. 51 – 59.
- K problému právnych úkonov v pracovnom práve / Helena Barancová. In: *Právnik*. ISSN 0231-6625. Roč. 137, č. 9 (1998), s. 791 – 799.
- Dočasné vyslanie zamestnancov v judikatúre Súdneho dvora ES / Helena Barancová. In: *Právní rozhledy*. ISSN 1210-6410. Roč. 16, č. 20 (2008), s. 739 – 744.
- Zákaz diskriminácie z dôvodu veku v judikatúre Súdneho dvora ES / Helena Barancová ; preložil: Zdeněk Masopust. In: *Jurisprudence*. ISSN 1802-3843. Roč. 18, č. 6 (2009), s. 15 – 24.
- Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik / Helena Barancová. In: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*. ISSN 0930-861X. Jahrg. 27, Heft 1 (2013), S. 50 – 69.
- Labor law of the Slovak Republic after the reform as in force since January 1, 2013 = Delovno pravo v Republiki Slovaški po reformi, ki je stopila v veljavo 1. januarja 2013 / Helena Barancová. In: *Delavci in delodajalci = Employees and employers*. ISSN 1580-6316. Letn. 13, č. 4 (2013), s. 509 – 528.
- Pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce versus pojem pracovník podľa práva EÚ / Helena Barancová. In: *Právní rozhledy*. ISSN 1210-6410. Roč. 26, č. 20 (2018), s. 702 – 707.
- Jednota a diferenciácia v pracovnom práve / Helena Barancová. In: *Právo a zaměstnání*. ISSN 1211-1139. Roč. 7, č. 2 (2001), s. 6 – 12.
- Das neue slowakische Arbeitsgesetzbuch / Helena Barancová. In: *Recht in Ost und West*. ISSN 0486-1485. Roč. 5 (1994), s. 191 – 193.
- K pojmu pracovného pomeru / Helena Barancová. In: *Právní rozhledy*. ISSN 1210-6410. Roč. 7, č. 2 (1999), s. 73 – 79.
- K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku / Helena Barancová. In: *Právnik*. ISSN 0231-6625. Roč. 137, č. 4 (1998), s. 290 – 299.
- Realizácia niektorých sociálnych práv a svobod v pracovnoprávných vzťahoch / Elena Barancová. In: *Právo a zaměstnání*. ISSN 1211-1139. Roč. 1, č. 9 (1995), s. 14 – 19.
- K niektorým problémom harmonizácie pracovného práva SR s právom EÚ / Helena Barancová. In: *Právo a zaměstnání*. ISSN 1211-1139. Roč. 5, č. 1 – 2 (1999), s. 9 – 14.
- Ludské práva v pracovnom práve / Helena Barancová. In: *Právnik*. ISSN 0231-6625. Roč. 134, č. 10 – 11 (1995), s. 1078 – 1085.
- Das Arbeitsrecht der früheren Tschechoslowakei im internationalen Vergleich : (Ausgewählte Probleme) / Helena Barancová. In: *Das Recht der Arbeit*. ISSN 1028-4656. Roč. 43, č. 1 (1993), s. 76 – 83.

- Die Entwicklungstendenzen des tschechoslowakischen Arbeitsrechts / Helena Barancová. In: Das Recht der Arbeit. ISSN 1028-4656. Roč. 41, č. 5 (1991), s. 403 – 405.
- Zur neuen Konzeption der slowakischen Sozialversicherung / Helena Barancová. In: Recht in Ost und West. ISSN 0486-1485. Roč. 37, č. 12 (1993), s. 361 – 362.
- Marktwirtschaft-Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht : Slowakische Republik / Helena Barancová. In: Das Recht der Arbeit. ISSN 1028-4656. Roč. 43, Nr. 2 (1993), S. 160 – 164.
- Das Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik / Helena Barancová. In: Recht in Ost und West. ISSN 0486-1485. Roč. 37, č. 5 (1993), s. 141 – 143.
- Niektoré problémy pri vzniku pracovného pomeru / Elena Barancová. In: Socialistické súdnictvo. ISSN 0231-7621. Roč. 32, č. 10 (1980), s. 21 – 25.
- Zodpovednosť pracovníka za splnenie protiprávneho pokynu svojho nadriadeného / Barancová, E.. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 65, č. 1 (1982), s. 81 – 85.
- Úvahy o zaraďovaní pracovníkov po návrate do práce / Elena Barancová. In: Socialistické súdnictvo. ISSN 0231-7621. Roč. 35, č. 1 (1983), s. 40 – 44.
- Starostlivosť organizácie o úschovu zvrškov a dopravných prostriedkov / Elena Barancová. In: Socialistické súdnictvo. ISSN 0231-7621. Roč. 35, č. 11 (1983), s. 29 – 32.
- Kvalifikácia plnenia protiprávnych pokynov v pracovnoprávných vzťahoch [Qualification of counterlegal directions implement in labour relations] / Barancová, E. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 66, č. 5 (1983), s. 445 – 453.
- K problému zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch / Barancová, E.. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 66, č. 4 (1983), s. 340 – 352.
- Niektoré pracovnoprávne aspekty využívania kvalifikácie pracovníka / Barancová, E. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 66, č. 7 (1983), s. 637 – 648.
- Právna úprava pracovnej zmluvy v zahraničí / Elena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 43, č. 8 – 9 (1991), s. 45 – 48.
- Právna úprava štrajku vo svete / Elena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 43, č. 11 (1991), s. 32 – 40.
- Odras niektorých základných ľudských práv chránených Radou Európy v práve Európskej únie / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 51, č. 12 (1999), s. 51 – 59.
- Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho právneho dvora: (smernica č. 76/207/EHS o realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami so zreteľom na prístup k zamestnaniu...) / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 56, č. 12 (2004), s. 1396 – 1412.
- Výnimky zo zákazu diskriminácie / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 57, č. 2 (2005), s. 165 – 172.
- Harmonizácia pracovného práva SR, súčasný stav a doterajšie skúsenosti / Helena Barancová. In: SEP. ISSN 1335-6860. Roč. 1, č. 5 – 6 (2000), s. 10 – 18.
- Sociálne práva zamestnancov z hľadiska pracovného práva Európskej únie / Helena Barancová. In: Práca a mzda. ISSN 1211-0930. Roč. 1/43, č. 4 (1995), s. 14 – 19.
- K súčasnému stavu a novým úlohám pracovného práva [On current state and news tasks of labour law] / Barancová, H. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 82, č. 5 (1999), s. 425 – 433.
- Niektoré otázky postavenia pracovného práva v právnom poriadku / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 42, č. 2 (1996), s. 1.
- Sociálno-ekonomické práva pri prechode na trhovú ekonomiku [Social-economic rights in transition to market economy] / Barancová, H.. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 75, č. 7 (1992), s. 653 – 666.
- Realizácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnoprávných vzťahoch [Realization of the Subjective Rights and Legal Duties in Labour Relations] / Barancová, E. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 76, č. 5 (1993), s. 463 – 469.
- Liberalistické tendencie v pracovnom práve / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 45, č. 6 (1993), s. 47 – 51.

- Pracovnoprávne postavenie žien / Elena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 42, č. 2 (1990), s. 19 – 22.
- Kvalifikácia a rekvalifikácia pracovníkov po novele Zákonníka práce / Elena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 43, č. 6 – 7 (1991), s. 4 – 10.
- Tendencie rozvoja česko-slovenského pracovného práva / Barancová, E.. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 74, č. 2 (1991), s. 60 – 63.
- Pojem práva a nároku v česko-slovenskom Zákonníku práce / Barancová, E.. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 74, č. 5 (1991), s. 220 – 223.
- Antidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch / Barancová, H. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 88, č. 4 (2005), s. 335 – 348
- Reforma reformy pracovného práva / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 55, č. 11 (2003), s. 987 – 1004.
- Trhové hospodárstvo – pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia / Helena Barancová. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 75, č. 9 (1992), s. 795 – 803.
- Rekodifikácia Občianskeho zákonníka a optimalizácia vzťahu občianskeho práva a pracovného práva = Recodification of the Civil Code and optimisation of the relation between civil law and labour law / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 60, č. 3 (2008), s. 374 – 382.
- Pracovné právo po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 56, č. 6 – 7 (2004), s. 678 – 697.
- K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah? / Barancová, H. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 87, č. 1 (2004), s. 28 – 44.
- K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve / Helena Barancová. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 81, č. 6 (1998), s. 533 – 538.
- K pojmu a obsahu pracovnej disciplíny / Helena Barancová. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa. ISSN 1335-0714. [Roč. neuved.] , č. 8 – 9 (1999), s. 253 – 260.
- K niektorým výkladovým problémom transpozície smernice č. 98/59 EÚ o hromadnom prepúšťaní / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 51, č. 10 (1999), s. 37 – 43.
- Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 60, č. 8 – 9 (2008), s. 1104 – 1124.
- Pracovný pomer na určitú dobu v judikatúre Súdneho dvora ES = Fixed-term employment in the case law of the European Court of Justice / Helena Barancová. In: Bulletin slovenskej advokácie. ISSN 1335-1079. Roč. 15, č. 10 (2009), s. 23 – 31.
- Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas v judikatúre Súdneho dvora ES / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 61, č. 10 (2009), s. 1206 – 1211.
- Rímsky dohovor a nové európske kolízne pracovné právo = Roma Convention and the new European conflict-of-law labour rules / Helena Barancová. In: Bulletin slovenskej advokácie. ISSN 1335-1079. Roč. 16, č. 3 (2010), s. 15 – 22.
- Postavenie zamestnanca Európskej únie : (podmienky voľného pohybu zamestnancov v rámci Európskej únie) / Helena Barancová. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa. ISSN 1335-1508. [Roč. neuvedený], č. 11 – 12 (2004), s. 138 – 155.
- Výnimky zo zákazu diskriminácie z dôvodu veku = Exceptions to the prohibition of age discrimination (recent case-law of the Court of justice of the European Union) : (podľa najnovšej judikatúry Súdneho dvora EÚ) / Helena Barancová. In: Bulletin slovenskej advokácie. ISSN 1335-1079. Roč. 17, č. 3 (2011), s. 21 – 31.
- Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 63, č. 3 (2011), s. 329 – 344.
- Pracovný čas podľa Zákonníka práce vo svetle aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 64, č. 3 (2012), s. 413 – 428.
- Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer = Reform

- approaches to legal definitions of the terms employee and employment relationship / Barancová, H. In: Právny obzor. ISSN 0032-6984. Roč. 96, č. 4 (2013), s. 354 – 372.
- Streikrecht in der Slowakischen Republik = Právo na štrajk v Slovenskej republike / Helena Barancová. In: Forum iuris Europaeum. ISSN 1339-4401. Roč. 1, č. 2 (2013), s. 17 – 30.
- Faktický pracovný pomer = Factual employment / Helena Barancová. In: Societas et iurisprudentia [online] . ISSN 1339-5467. Roč. 2, č. 4 (2014), s. 16 – 31.
- Nová právna úprava agentúrnej práce v Slovenskej republike = New legislative rules of agency work in the Slovak Republic / Helena Barancová. In: Societas et iurisprudentia [online]. ISSN 1339-5467. Roč. 3, č. 1 (2015), s. 21 – 42.
- Labour law in the Slovak Republic during the post-crisis period. Selected issues = Pracovné právo v Slovenskej republike v postkrízovom období. Vybrané otázky / Helena Barancová. In: Forum iuris Europaeum. ISSN 1339-4401. Roč. 4, č. 1 (2016), s. 5 – 21.
- Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky = Labor law in digital time and development of collaborative economy / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 69, č. 10 (2017), s. 1138 – 1154.
- Ochrana súkromného života zamestnancov a kontrola e-mailovej korešpondencie vo svetle rozsudku v právnej veci Bărbulescu = The protection of private life of the employees and checking of the e-mail correspondence in the light of the judgment in the Bărbulescu case / Helena Barancová. In: Forum iuris Europaeum. ISSN 1339-4401. Roč. 5, č. 2 (2017), s. 5 – 20.
- Výkon funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovný pomer = Performance of statutory body and employment relationship / Helena Barancová. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. Roč. 70, č. 2 (2018), s. 14 – 161.

Andrea Olšovská (ed.)

EST NATURALIS FAVOR
PRO LABORANTIBUS

Poeta
prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.

Za jazykovú úpravu jednotlivých príspevkov zodpovedajú autori.

Grafická úprava a zalomenie: Jana Janíková
Obálka: Mgr. Marek Petržalka

Pre Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave
vydalo Vydavateľstvo TYPUS UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS,
spoločné pracovisko Trnavskej univerzity,
a VEDY, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied.

Vytlačila VEDA, vydavateľstvo SAV.

ISBN 978-80-568-0659-3
ISBN 978-80-568-0674-6 (online)