

TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA



Editori:

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.

Recenzenti:

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.
JUDr. Jana Žuřová, PhD.

**Andrea Olšovská
Miriam Laclavíková (eds.)**

ZÁKONNÍK PRÁCE A JEHO VARIÁCIE

(vybrané inštitúty)



VEDA

vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied
Bratislava 2016

Zborník je výstupom vedeckej konferencie „**Úvahy o pracovnom práve**“ konanej 6. októbra 2016 v Trnave a je financovaný v rámci riešenia projektu Vedeckej a grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied – VEGA, č. 1/0423/14 pod názvom „**Zákonník práce a jeho možné variácie**“ (zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.)

Za obsahovú a jazykovú stránku zodpovedajú autori

© Autori: Bulla, M.; Černáková, J.; Hulajová, E.; Jurčová, M.; Králiková, K.; Laclavíková, M.; Lantajová, D.; Madleňák, A.; Nevolná, Z.; Novotná, M.; Olšovská, A.; Schuszteková, S.; Siskovič, Š.; Strapatá, Z.; Švec, M.; Varga, P., 2016

ISBN 978-80-224-1569-9

OBSAH

Predhovor	7
Andrea Olšovská	
Právno-historický pohľad na ústavné východiská úpravy pracovného práva v 20. storočí	8
Miriam Laclavíková	
K pojmu závislá práca a „núteným“ živnostiam	28
Zuzana Strapatá/Simona Schuszteková	
Konanie za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch a obchodnoprávných vzťahoch	57
Lubica Hulajová	
Predzmluvné vzťahy v pracovnoprávných vzťahoch – vybrané praktické problémy pri zisťovaní spôsobilosti zastávať pracovnú pozíciu	73
Peter Varga	
Prevod podniku alebo jeho časti – pracovnoprávne aspekty	84
Jana Černáková	
Prechod práv a povinností zamestnávateľa – fyzickej osoby na jeho dedičov	105
Štefan Siskovič	
Možnosti niektorých zmien právnej úpravy Zákonníka práce	116
Andrea Olšovská	
Medzinárodnoprávna úprava minimálnej mzdy	146
Dagmar Lantajová	
Porušenie alebo nesplnenie?	160
Monika Jurčová	

Ochrana zamestnanca v rámci zodpovednostných vzťahov pracovného práva	168
Marianna Novotná/Andrea Olšovská	
K odvetvovému kolektívnemu vyjednávaníu a k rozširovaníu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa po náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky	186
Marek Švec/Adam Madleňák	
Pôsobnosť ochranej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv podľa nariadenia Brusel I bis	233
Martin Bulla	
Vývoj pracovného práva a pracovného súdnictva od najstarších čias až po súčasnosť	245
Katarína Králiková	
Konateľ a pracovná zmluva	262
Zuzana Nevolná	
Modré a biele goliere, vedúci zamestnanci – osobitná pracovnoprávna úprava	271
Andrea Olšovská	

PREDHOVOR

Autori príspevkov sa v tomto zborníku zaoberajú aktuálnymi pracovno-právnymi inštitútmi, ktorých právna úprava nie je jednoznačná alebo nedostatočná, čo spôsobuje v aplikačnej praxi nemálo problémov, a preto autori predkladajú nielen možné spôsoby riešenia, ale aj prípadné návrhy de lege ferenda. Súčasne je predmetom príspevkov aj skúmanie historických aspektov vývoja pracovnoprávnej úpravy či problematika súvisiaca s pracovno-právnou agendou.

Pozornosť je venovaná v rámci individuálneho pracovného práva najmä pojmu závislej práce, prevodu a prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, predzmluvným povinnostiam, inštitútu minimálnej mzdy, zodpovednostným vzťahom, súdnej ochrane, ale aj kolektívnemu pracovnému právu.

Andrea Olšovská

Trnava 12. 12. 2016

**PRÁVNŔO-HISTORICKÝ POHĽAD
NA ÚSTAVNÉ VÝCHODISKÁ ÚPRAVY
PRACOVNÉHO PRÁVA V 20. STOROČÍ**
THE CONSTITUTIONAL BASIS OF LABOUR LAW
IN THE 20TH CENTURY
IN LEGAL-HISTORICAL PERSPECTIVE

doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.

Katedra dejín práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

***Abstrakt:** Štúdiá priblihuje ústavný rámec formulácie a zakotvenia sociálnych práv v ústavných dokumentoch viažucich k územiu Slovenska od konca 19. storočia až po rok 1992/1993. Venuje sa československej ústave z roku 1920, ústave Slovenskej republiky z roku 1939, ústave ČSR z 9. mája 1948, socialistickej ústave ČSSR z roku 1960 až po ústavu Slovenskej republiky č. 460/1992. V kontexte predmetných ústavných dokumentov hodnotí kreáciu pracovného práva a širšie sociálnych práv na pozadí politických a sociálnych premien.*

***Kľúčové slová:** Československo, Slovensko, ústava, sociálne práva, pracovné právo*

***Abstract:** Paper deals with constitutional framework of social rights in Constitutions related to the territory of Slovakia from the end of the 19th century up to the year 1992/1993. The study represents and also characterizes the Czechoslovak Constitution of 1920, the Constitution of the Slovak Republic (1939), the Constitution of the Czechoslovak Republic (1948), the socialist Constitution of the Czechoslovak Socialist Republic (1960) until after the Constitution of the Slovak Republic no 460/1992 Collection of Laws. In the context of the constitutional documents assesses the formation of the Labour Law and social rights to the background of the political and social transformations.*

***Key words:** Czechoslovakia, Slovakia, Constitution, Social Rights, Labour Law*

Úvod

Od druhej polovice 19. storočia možno na našom území pozorovať nárast pracovnoprávných úprav.¹ Nárast pracovnoprávnej normotvorby z väčšej časti kogentného charakteru (tzv. ochranné pracovné zákonodarstvo) viedol v oblasti právnej vedy k vzniku úvah o mieste pracovného práva alebo širšie ochranného pracovného zákonodarstva v právnom poriadku budovanom na liberálnych základoch a usilujúcom sa o vyčleňovanie a kreáciu súkromnoprávných a verejnopravných odvetví. Vtedajšia spoločnosť si zásadným spô-

¹ Štúdiá vznikla v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA MŠ SR č. 1/0423/14 „Zákonník práce a jeho možné variácie“ (zodpovedný riešiteľ: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.).

sobom začala uvedomovať vzrastajúcu sociálnu moc a popri nej aj politický potenciál novej spoločenskej vrstvy – robotníctva, resp. osôb zamestnaných na základe pracovnej zmluvy v niektorom zo sektorov národného hospodárstva. Sociálne rozdiely v štáte usilujúcom sa pomalým a nekonfliktným spôsobom vyrovnávať s vlastnou feudálno-stavovskou minulosťou na jednej strane a na druhej strane usilujúcom sa prispôbiť modernej Európe masívnou industrializáciou sa čoraz viac prehlbovali.

Agrárny charakter Uhorska a realita vlečúcej sa agrárnej krízy zaostalého spôsobu hospodárenia spojená s preľudnenosťou vidieka podobne prispela k rozdielom tvoriacim spoločenskú realitu života „slovenskej dediny“ konca 19. a začiatku 20. storočia. Na uvedené nadviazala aj nepokojná sociálna situácia, výskyt sociálnych nepokojov a štrajkov. Vzniká spoločenská požiadavka na reguláciu práv a povinností námezne pracujúcich osôb, t. j. na reguláciu závislej práce. Štát postupne prenikal do oblasti spravujúcej sa predtým len princípom zmluvnej slobody. V reakcii na rozvoj individuálneho pracovného práva začíname pozorovať aj postupné formovanie kolektívneho pracovného práva.² Roztrieštenosť právnej úpravy, jej nesúrodosť, kazuistickosť, ale aj medzerovitosť sa už v období rakúsko-uhorského dualizmu stali podnetom pre tvorbu úvah o potrebe novej ucelenej právnej úpravy (i keď spočiatku v rámci Občianskeho zákonníka), ktorá by pokryla právne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Regulácia sociálnych práv ešte neprenikala do ústavnej roviny, azda len v súvislosti s úvahami o práve slobodne sa združovať, ktoré sa postupne presadzovalo v zmysle tzv. prvej generácie ľudských práv.

Československá republika (1918 – 1938)

Po vzniku Československej republiky³ a uskutočnenej recepcii práva vzniká

² Prvá kolektívna zmluva (*Tarifvertrag*, v starších prekladoch označovaná aj ako tarifná zmluva) bola v Uhorsku uzavretá v roku 1848 v oblasti polygrafického priemyslu. Negatívne stanovisko ku kolektívnym zmluvám ako zmluvám odporujúcim dobrým mravom, pretože „obmedzovali zmluvnú slobodu zamestnancov a zamestnávateľov“ prezentovala ešte koncom 19. storočia Kráľovská Kúria ako Najvyšší uhorský súd (napr. rozhodnutie č. 3297/1889 a č. 589/1901). CSIZMADIA, A.: *Sozialpolitische Tendenzen bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse in Ungarn*. In: *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848 – 1944)*. CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.). Budapešť: Akadémiai Kiadó, 1970, s. 353. Pozri aj BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*, Praha: C. H. Beck, 2004, s. 5 – 6.

³ Po hospodárskej stránke prinieslo utvorenie ČSR spojenie dvoch rozdielnych ekonomík, prevažne agrárneho Slovenska, kde 60,7 % obyvateľstva pracovalo v poľnohospodárstve a len okolo 17,4 % v priemysle, s rozvinutejšími českými krajinami, kde

stav právného dualizmu, ktorý sa v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia vyznačoval veľkou hypertrofiou noriem v spojení s problémom jazykovej nedostupnosti prevzatých právnych noriem. Situáciu značne komplikoval aj spočiatku nekoncepčný unifikáčny proces,⁴ výsledkom ktorého sa stal zákon č. 244/1922 Sb. z a n. o úprave právnych pomerov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a Podkarpatskej Rusi predstavujúci čiastkovú unifikáciu práva platného na Slovensku s prevzatým pôvodne rakúskym právom platným v českej časti štátu. Ústavným základom úpravy pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v období prvej Československej republiky sa stali § 114, § 117, § 118 a § 128 Ústavnej listiny ČSR č. 121/1920 Sb. z. a n. zaručujúce spolčovacie právo,⁵ slobodu prejavu, učenia a svedomia,⁶ slobodu vedeckého bádania⁷ a zákaz diskriminácie.⁸ V súvisi s ochranou osob-

v priemysle pracovalo 39,7 % a v poľnohospodárstve 30 % obyvateľstva. Uvedené rozdiely spolu so zásadnými ekonomickými opatreniami (od búravanie priemyslu na Slovensku, zvyšovanie kapitálovej účasti zahraničných bánk a spoločností) a turbulentným svetovým hospodárskym vývojom len prehlbovali ekonomickú nesúladosť jednotlivých častí štátu, čo nesporne našlo svoj odraz aj v nasledujúcom politickom a sociálnom vývoji. Okrem iného možno spomenúť aj nárast počtu vystaľovalcov a nárast tzv. sezónnych prác. Pozri bližšie MOSNÝ, P. – HUBENÁK, L.: *Dejiny štátu a práva na Slovensku*. Košice: Aprilla, s.r.o., 2008, s. 189.

⁴ Rozdiely medzi právnou úpravou pracovnej zmluvy v českých krajinách a na Slovensku sa prehlbili po prijatí novelizácie Všeobecného občianskeho zákonníka (ABGB) zákonom č. 155/1921 Sb. z. a n., ktorým bola rozšírená povinnosť zamestnávateľa platiť časť mzdy v prípade ochorenia zamestnanca. Platnosť uvedenej úpravy sa vzťahovala len na české krajiny a až pri prerokovávaní návrhu zákona v Národnom zhromaždení bol Ivanom Dérerom podaný návrh rezolúcie zaviesť podobnú úpravu aj na Slovensku. Uvedenú parlamentnú diskusiu možno považovať za jeden z prvých impulzov potreby unifikácie pracovnoprávných noriem v rámci ČSR. Pozri bližšie aj ŠORL, R.: *Právna úprava pracovnej zmluvy na Slovensku v období I. ČSR*. In: *Acta historico-iuridica Pilsnensia 2006: sborník príspevků ze setkání pracovníků kateder právních dějin z České a Slovenské republiky*: Plzeň 21. – 23.9. 2006. Knoll, V. (ed.). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2007, s. 243.

⁵ § 114 Ústavnej listiny ČSR č. 121/1920: (1) *Právo spolčovaci k ochraně a podpoře pracovních (zaměstnaneckých) a hospodářských poměrů se zaručuje. (2) Všečiké činý jednotlivců nebo sdružení, jež se jeví úmyslným rušením tohoto práva, jsou zakázány.*

⁶ § 117 Ústavnej listiny ČSR č. 121/1920: (1) *Každý může v mezích zákona projevat mieně slovem, písmem, tiskem, obrazem a pod. (2) Totěž platí o právnických osobách v mezích jejich působnosti. (3) Výkon tohoto práva nesmí nikomu býti na újmu v jeho pracovním nebo zaměstnaneckém poměru.*

⁷ § 118 Ústavnej listiny ČSR č. 121/1920: *Vědecké bádání a hlásání jeho výsledků, jakož i umění jest svobodné, pokud neporušuje trestního zákona.*

⁸ § 128 Ústavnej listiny ČSR č. 121/1920: (1) *Všichni státní občané republiky Československé jsou si před zákonem plně rovni a požívají stejných práv občanských a politických nehledíc k tomu, jaké jsou rasy, jazyka nebo náboženství. (2) Rozdíl v náboženství, víře, vyznání a jazyku není žádnému státnímu občanu republiky Československé v mezích všeobecných zákonů na*

nej integrity, cti, majetku (zárobku), zákazom diskriminácie a právom združovať sa bola osobitne významnou úprava zákona č. 309/1921 Sb. z. a n. proti útlaku a na ochranu slobody v zhromaždeniach. Podľa predmetnej úpravy sa priestupku dopustil každý, kto inému spôsobil ujmu na tele, slobode, cti, majetku alebo zárobku, alebo mu takou ujmou hrozil, alebo vedome využil bezprostredne hroziacu tieseň iného, alebo využil svojho postavenia ako úradník, učiteľ, duchovný alebo zamestnávateľ so zámerom bezprávne donútiť iného, aby niečo konal, opomenul alebo znášal⁹.

Politická situácia v 20. rokoch 20. storočia bola poznamenaná nárastom moci sociálnodemokratických strán, čo sa týkalo aj Československej republiky ako nástupníckeho štátu Rakúsko-Uhorska. V politickej rétorike sa začal využívať termín „socializácia“ s jeho širším aj užším významom. Podľa Beňu¹⁰ je uvedené evidentné už z politických dokumentov vlády Vlastimila Tusara (1919 – 1920), ktoré rozvinuli „termín socializácia do pojmu pozostávajúceho:

- a) z uplatnenia zásad demokracie v daňovej politike, dôchodok (príjem) z kapitálu mal byť zdanený intenzívnejšie ako príjem z práce;
- b) z historického „sociálne-ekonomického prevratu“, pretože podľa vyhlásenia vlády: „Všetky tendencie doby smerujú k novému usporiadaniu výrobného poriadku“. Prevrat mal vyzerať tak, že: ba) robotník musí nadobudnúť možnosť spolurozhodovať o svojom postavení, bb) nemá byť vylučovaný z podielu na výťažku svojej práce, bc) pracovný pomer treba postaviť na úplne iný základ, než na akom spočíval doteraz“.

Politický program socializácie chápanej v smere zoštátnenia časti súkrom-

závađu, zejména pokud jde o přístup do veřejné služby, k úřadům a hodnostem, aneb pokud jde o vykonávání jakékoli živnosti nebo povolání. (3) Státní občané republiky Československé mohou v mezích všeobecných zákonů volně užívati jakéhokoli jazyka ve stycích soukromých a obchodních, ve věcech týkajících se náboženství, v tisku a jakýchkoli publikacích nebo ve veřejných shromážděních lidu. (4) Tím však nejsou dotčena práva, jež státním orgánům v těchto směrech přísluší podle platných nebo budoucně vydaných zákonů z důvodů veřejného pořádku a bezpečnosti státní i účinného dozoru.

⁹ Z judikatúry Najvyššieho súdu ČSR možno vybrať zaujímavé sentencie v nadväznosti na ochranu proti útlaku, v zmysle ktorého „Útiskem je také, vyhrožováno-li újmou na výdělku. Útisk předpokládá bezprávný nátlak na cizí vůli“ (NS ČSR č. 1298/23). Citované podľa: Pracovní právo republiky Československé. Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami. ŘÍHA, J. – FREUDENFELD, F. (ed.). Praha: Státní tiskárna v Praze, 1931, s. 2 – 4.

¹⁰ BEŇA, J.: Socializácia a publicizácia v súkromnom práve a reflexie v právnej vede na Slovensku v medzivojnovom období. In: Československé právo a právní věda v meziválečném období (1918 – 1938) a jejich místo ve střední Evropě. MALÝ, K. – SOUKUP, L. (eds.). svazek 2. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2010, s. 1152. (Autor vychádza zo stenoprotokolov Národného zhromaždenia československého 1918 – 1920, 62. schôdza, 10. júl 1919, prejav predsedu vlády V. Tusara, program vlády, dostupné na www.psp.cz).

ného vlastníctva (osobitne vo vzťahu k banskému priemyslu) bol aktuálny v prvých rokoch existencie ČSR. Realizácia programu socializácie však nakoniec nebola natoľko radikálna a presunula sa len do zmien v pozemkovom vlastníctve (zákony o pozemkovej reforme) a do poštátneho železníc. Radikálny obsah procesu socializácie¹¹ nahradila koncepcia „evolučnej socializácie, socializácie vývojovej a miernej koordinovanej s celosvetovou socializáciou“.¹² T. G. Masaryk socializáciu spájal s nutnosťou vzdelávania („bez socializácie vzdelávania nebude socializácia hospodárska“),¹³ čo v praktickej rovine znamenalo výchovu robotníckej vrstvy (zamestnancov) k novej kontrole podnikateľa (zamestnávateľa). Utlmenie procesu socializácie nezaistovalo prienik jej myšlienok do oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia (ale aj do ústavného práva), hoci s omnoho nižším radikálnym potenciálom. Socializácia sa najviac prejavila v zákonoch týkajúcich sa baníctva.¹⁴ Z ďalších socializačných zákonov možno spomenúť zákon č. 330/1921 Sb. z. a n. o závodných výboroch, na základe ktorého sa v každom podniku s viac ako 30 zamestnancami zriadili závodné výbory s kompetenciou spolupôsobiť pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov, kontroly zákonných ustanovení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, dojednávania dodatkov ku kolektívnym zmluvám, spolupôsobenia pri dojednávaní pracovných poriadkov a kontrole ich dodržiavania a i.¹⁵ V tomto rámci treba spomenúť narastajúcu pozíciu odborov, najmä v českej časti štátu, čo sa v období po roku 1945 prejavilo intenzívnejšou a masívnejšou podporou ľavicovo orientovaných politických prúdov, osobitne KSČ.

Socializácia alebo širšie „hospodárska demokracia“ sa realizovala len v daných medziach. Vo všeobecnosti možno poukázať na celoeurópsky trend prijímania zákonov „socializačného charakteru“ s istým pochopením nutnosti hľadania kompromisu medzi liberálnym negatívnym štátom 19. storočia

¹¹ KUKLÍK, J.: Diskuze o provedení socializace v Československu v prvních letech jeho samostatné existence. In: MOSNÝ, P. et al.: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 125 a n.

¹² BEŇA, J.: *Socializácia a publicizácia v súkromnom práve a reflexie v právnej vede na Slovensku v medzivojnovom období*, s. 1156.

¹³ BEŇA, J.: *Socializácia a publicizácia v súkromnom práve a reflexie v právnej vede na Slovensku v medzivojnovom období*, s. 1156.

¹⁴ Konkrétnym prejavom boli normy: zákon č. 143/1920 Sb. z. a n. o účasti zamestnancov v baníctve na správe baní a ich podiele na čistom zisku v znení zákona č. 335/1921 Sb. z. a n.; zákon č. 144/1920 Sb. z. a n. o závodných a revírnych radách v baníctve a zákon č. 145/1920 Sb. z. a n. o zriadení banských rozhodcovských súdov v znení zákona č. 170/1924 Sb. z. a n..

¹⁵ GÁBRIŠ, T.: Právne vyjadrenie hodnôt v novovytvorenej ČSR (1918). In: *Dny práva 2008. Days of Law* (elektronický dokument). Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 444. Prístupné na: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/historie/gabris.pdf>> (navštívené dňa 15. 09. 2012).

a štátom s istou pozitívnou sociálnou politikou. V oblasti súkromného práva možno aj v súvisi s potrebami ekonomiky a procesom socializácie hovoriť o jave publicizácie práva. Uvedený stav opísal Hexner¹⁶ slovami „naše republikánske zákonodarstvo vydalo celú radu nových zákonov, ktoré právo zamestnávateľa ustanoviť si podmienky pracovnej zmluvy slobodne s robotníkom značne obmedzily. Boly tedy vydané zákonné ustanovenia, ktoré ohľadom pracovnej zmluvy tvoria nie *ius dispositivum* ale *ius cogens*“. Pracovné právo, ktoré bolo do tohto obdobia pertraktované ako súčasť súkromného, resp. záväzkového práva,¹⁷ nadobúdalo teda pod vplyvom socializačných tendencií a budovania ochrany postavenia zamestnanca, istý a pevný verejnoprávny rámec¹⁸ (pevnejšie stanovenie pracovnej doby, podiel zamestnancov na správe a vedení podniku, podiel zamestnancov na zisku a i.) a v uvedenom trende sa v nasledujúcom vývoji pokračovalo. Obdobie prvej polovice 20. storočia potvrdilo celoeurópsky vývoj smerujúci k posilneniu ochranných funkcií pracovnoprávných úprav a normy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa stali trvalou a dôležitou súčasťou pracovného zákonodarstva.

Slovenská republika (1939 – 1945)

Obdobie Slovenskej republiky (1939 – 1945)¹⁹ bolo vzhľadom na charakter a spôsob riešenia sociálnych otázok a aj pracovnoprávnej úpravy špecifické a predstavovalo odklon od liberálnych myšlienok obdobia predchádzajúceho. Ideovým východiskom sociálnej doktríny Slovenskej republiky²⁰ sa stal jej základný zákon – Ústavný zákon o ústave Slovenskej republiky č. 185/1939 Sl. z. prijatý slovenským snemom 21. júla 1939 ovplyvnený pri riešení sociál-

¹⁶ HEXNER, E.: Pracovná zmluva priemyslových zamestnancov na Slovensku. In: *Právny obzor*, 5, 1922, s. 139.

¹⁷ Porovnaj napr. SCHROTZ, K.: Civilní právo v prvých desíti letech Čsl. republiky. In: *Právny obzor*, 11, 1928, s. 656 – 657.

¹⁸ HOUSER, J.: Die Historische Entwicklung des Arbeitsvertrages in der Tschechoslowakei. In: *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848 – 1944)*. CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.). Budapešť: Akadémiai Kiadó, 1970, s. 369 – 380.

¹⁹ Pozri bližšie MOSNÝ, P.: Legitimita vyhlásacieho aktu na Slovensku zo dňa 14. marca 1939. In: *Aktuální otázky českého a československého konstitucionalizmu*. Brno: Masarykova universita, 1993, s. 273 – 281 a MOSNÝ, P.: Sedemdesiat rokov po vyhlásení slovenského štátu (predovšetkým niektoré východiská a paralely). In: *Ius romanum schola sapientiae. Pocta profesorovi Petrovi Blahovi k 70. narodeninám*. Mach, P. – Nemeč, M. – Pekarík, M. (eds.) Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2009, s. 317 – 327.

²⁰ MOSNÝ, P. – LACLAVÍKOVÁ, M.: Slováci a slovenská štátnosť 1939 – 1945 alebo nemali by sme už konečne prijať našu štátoprávnu minulosť? In: *Historický časopis*, 64, 2016, č. 3, s. 547.

no-politických otázok okrem iného aj encyklikami pápežov Leva XIII. *Rerum Novarum* (1891) a Pia XI. *Quadragesimo Anno* (1931). Už pri procese tvorby ústavy sa zdôrazňoval jej sociálny aspekt v spojení s prvkami autoritatívneho systému, odmietaním dovtedy proklamovaného liberalizmu a individualizmu a snahou o usmernenie a korigovanie sociálnych rozporov za účelom dosiahnutia sociálneho zmieru²¹ a všeobecného dobra. Zakotvenie stavovského zriadenia²² v siedmej hlave ústavy bolo jedným z prostriedkom dosiahnutia sociálneho pokoja v súlade so zdôrazňovaním nadradenosti záujmov celku nad záujmami jednotlivca.²³ Nové sociálne usporiadanie spoločnosti našlo svoje koncentrované vyjadrenie aj v desiatej hlave ústavy zakotvujúcej „povinnosti a práva občanov“. V zmysle jej ustanovení sa práca, či už telesná alebo duševná, vyhlásila za občiansku povinnosť, povinnosťou občanov sa stalo plnenie úloh vyplývajúcich zo zamestnania,²⁴ výška mzdy mala byť primeraná nielen pracovnému výkonu, ale aj rodinným pomerom a zakazovalo sa vykorisťovanie sociálne slabých občanov.

Osobitný význam malo zdôraznenie sociálnej funkcie vlastníctva (§ 79 ods. 1)²⁵ v prepojení na jeho morálnu aplikáciu majúcu podobu všeobecného dobra.²⁶ Predmetné ustanovenia predstavili základ pre následnú legislatívu z oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia ovplyvnenú tiež celkovou politicko-sociálnou ideológiou Slovenskej republiky vychádzajú-

²¹ V súvisi s dosiahnutím a udrжанím stavu sociálneho zmieru je potrebné vnímať aj zákaz štrajku zakotvený v ústave Slovenskej republiky – § 87 ods. 4 „*Rušenie a organizovanie rušenia práce sa zakazuje*“.

²² V zmysle § 62 ústavy Slovenskej republiky sa stavy (stav poľnohospodárstva, priemyslu, obchodu a živností, peňažníctva a poisťovníctva, slobodných povolání, verejných zamestnancov a osvetových pracovníkov) starajú o „*hospodárske, sociálne a kultúrne záujmy svojich zložiek, najmä o zvýšenie ich výkonnosti a životnej úrovne, o úpravu pracovných pomerov, o vyrovnanie a usmerňovanie záujmov medzi stavmi, medzi výrobcami a spotrebiteľmi a o riešenie prípadných sporov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami*“.

²³ Princíp samosprávneho organizovania stavov odkryl aj demokratickú dimenziu sociálnej doktríny Slovenskej republiky, o čom svedčí aj vyjadrenie zo správy ústavnoprávneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky: „*Takto by bolo možné, aby tieto organizácie prevzali viaceré také úlohy, ktoré dnes vykonáva štát, ako je napríklad sprostredkovanie práce, podporovanie členov atď.*“ Pozri bližšie MOSNÝ, P.: *Východiská sociálnej doktríny Slovenskej republiky 1939 – 1945*. In: MOSNÝ, P. et al.: *Právohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolek Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 57.

²⁴ § 76 ústavy Slovenskej republiky „*Práca duševná alebo telesná je občianskou povinnosťou*“ a § 78 ústavy Slovenskej republiky „*Občania sú povinní plniť úlohy svojho povolania, pomáhať verejným orgánom v ich činnosti, plniť funkcie, ktoré majú na základe zákona alebo z príkazu úradov*“.

²⁵ § 79 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky „*Vlastníctvo má sociálnu funkciu a zaväzuje majiteľa narábať s ním v záujme všeobecného dobra*“.

²⁶ MOSNÝ, P.: *Východiská sociálnej doktríny Slovenskej republiky 1939 – 1945*, s. 58 – 59.

cou z kresťanského učenia. Východiskom regulácie pracovného práva, rovnako ako aj práva sociálneho zabezpečenia boli prevažne normy pochádzajúce z obdobia medzivojnovej Československej republiky. Pracovnoprávne zákonodarstvo obdobia Slovenskej republiky r. 1939 – 1945 charakterizovalo na jednej strane obmedzenie dispozičnej voľnosti a na druhej strane posilnenie sociálneho rozmeru práce ako ľudskej činnosti. Jeden z hlavných sociálnych problémov obdobia predmníchovskej republiky, ktorým nezamestnanosť nesporne bola, sa v počas existencie Slovenskej republiky neprejavil tak výrazne, čo bolo spôsobené jednak ekonomickými a politickými faktormi, a tiež aj krátkym časovým úsekom jej trvania. Nástrojom regulácie a eliminácie nezamestnanosti sa stala aj pracovná povinnosť vychádzajúca z § 76 Ústavy a nariadenia s mocou zákona č. 129/1940 Sl. z o pracovnej povinnosti.²⁷

Pracovná povinnosť sa vzťahovala na každého nezamestnaného vo veku 18 – 60 rokov, ktorého povinnosťou bolo nastúpiť na prikázanú prácu a zotrvať v nej až do odvolania (výnimkou nastúpu do práce boli zdravotné a iné vážne dôvody).²⁸ Využitie mládeže mužského pohlavia bolo chápané ako čestná služba štátu v rámci Slovenskej pracovnej služby (zákon č. 36/1942 Sl. z. o Slovenskej pracovnej službe). Istý posun zaznamenala aj úprava kolektívnych zmlúv so základom v nariadení s mocou zákona č. 104/1939 Sl. z. o záväznosti pracovných zmlúv.²⁹ Osobitná úprava sa týkala postavenia odborových organizácií.³⁰ V roku 1939 došlo k rozpusteniu všetkých odborov-

²⁷ Okrem uvedeného bolo možné prikázať na obdobie žatvy a mlatby nezamestnaných do práce u poľnohospodárov, ktorí mali nedostatok pracovných síl (nariadenie Národného úradu zásobovacieho č. 126/1942 Sl. z.) a od roku 1944 sa všeobecne nariadilo, že každý má byť začlenený do primeranej práce (nariadenie s mocou zákona č. 107/1944 Sl. z.). BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu*. II. 1848 – 1945, Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1973, s. 558.

²⁸ Pracovná povinnosť pre Rómov a pre Židov bola upravená v nariadení s mocou zákona 130/1940 Sl. z. o dočasnej úprave pracovnej povinnosti pre Židov a Cigánov. Pracovná povinnosť Židov bola následne upravená v nariadení s mocou zákona č. 153/1941 Sl. z. o pracovnej povinnosti Židov. Nariadenie s mocou zákona č. 13/1942 Sl. z. určilo pracovnú povinnosť penzistov.

²⁹ Platnosť kolektívnej zmluvy sa mohla rozšíriť na pracovné pomery, ktorých partneri neboli členmi organizácií uzavierajúcich túto kolektívnu zmluvu. Takto sa rozšírila platnosť kolektívnych zmlúv napr. v stavebníctve, poľnohospodárstve, v pletiarskom priemysle a i. BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu*. II. 1848 – 1945, s. 559 – 560.

³⁰ Pozri bližšie MOSNÝ, P.: *Zavádzanie autoritárskych tendencií v odborovom hnutí na Slovensku podľa zák. č. 297/1940 Sl. z.* In: SCHELLE, K. (ed.) *Právni a ekonomické problémy súčasnosti III*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2007, MOSNÝ, P.: *Slovenská pracujúca pospolitost ako výraz podoby organizácie odborového hnutia v Slovenskej republike vojnového obdobia*. In: SCHELLE K. (ed.) *Právni a ekonomické problémy V*. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2008.

vých organizácií s ústredím mimo územia Slovenska³¹ a zákon č. 297/1940 Sl. z. vytvoril základy pre zriadenie Slovenskej pracujúcej pospolitosti (vznikla na základe zákona č. 70/1942 Sl. z.), ako povinnej organizácie všetkých osôb živiacich sa prácou alebo poberajúcich penziu. Slovenská pracujúca pospolitosť združovala zamestnávateľov a zamestnancov zoskupených v štyroch združeniach (Poľnohospodárske združenie, Združenie príslušníkov priemyslu, Združenie príslušníkov slobodných povolání a Združenie štátnych a verejných zamestnancov) s cieľom zastupovať záujmy svojich členov, starať sa o nich a spolupôsobiť pri riešení sociálnych, kultúrnych a hospodárskych otázok. Charakter paternalistického štátu so silným sociálnym potenciálom sa prejavil aj v oblasti úzko s pracovným právom spojenej – v oblasti práva sociálneho zabezpečenia. Zásadnou a novátorskou úpravou v oblasti práva sociálneho zabezpečenia bolo zavedenie novej dávky (v rámci nemocenského poistenia) v podobe prídavkov na deti zákonom č. 217/1941 Sl. z. o prídavkoch na deti robotníkov.³² Uvedená úprava sa stala východiskom pre zavedenie systému rodinných prídavkov po oslobodení na celom území československého štátu.

Československá republika (1945 – 1960)

Po druhej svetovej vojne opäť ako po prvom svetovom vojnovom konflikte v spoločnosti hlboko rezonovali sociálne problémy s dosahom na pozíciu štátu v oblasti ešte stále formujúceho sa pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Zásadnými okruhmi problémov bol spravodlivejší systém sociálnych dávok a podpôr, ochrana pracovných miest a trhu s pracovnými ponukami s jeho nutnou reguláciou, očista národného života v dosahom na oblasť pracovných miest a celkové problémy so zásobovaním obyvateľstva. O radikálnosti a naliehavosti uvedených požiadaviek svedčí aj program prvej povojnovej vlády Čechov a Slovákov (známy ako Košický vládny program,

³¹ Vládné nariadenie č. 11/1939 Sl. z. o rozpustení organizačných zložiek zamestnanec-kých odborových organizácií s ústredím mimo územia Slovenského štátu a o povinnosti odborových organizácií k predloženiu stanov k novému schváleniu.

³² Nárok na prídavok mal robotník v závislosti od počtu dní prihlásených do povinného nemocenského poistenia, minimálna výška prídavkov (pri počte 60 – 90 dní) bola 120 Ks ročne a maximálna výška prídavkov (pri počte 271 a viac dní) bola 480 Ks ročne. JÁGER, R.: Prídavky na deti robotníkov v Slovenskej republike vojnového obdobia. In: *Quid leges sine moribus? (Metamorfózy vývoja štátu a práva v dejinách)*. Medzinárodná online vedecká konferencia venovaná životnému jubileu prof. JUDr. Dr.h.c. Petra Mosného, CSc., konaná 10. apríla 2014. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 78.

ďalej len KVP),³³ v zmysle ktorého „*obnovení okupanty a zrádci rozrušeného hospodárského života, znovuvýstavba nepřítelem zničených hodnot, rychlé znovuoživení výroby pro potřeby války a civilního obyvatelstva, jakož i zajištění práce a výdělků pro všechny praceschopné bude vyžadovat velkého úsilí všeho lidu a všech jeho organizací*“ (čl. XII). V národnom hospodárstve sa presadzovala dominancia úlohy štátu na úkor (ešte stále zachovaného) súkromného sektora. Pod vplyvom socialistických myšlienok a aj z dôvodu eliminácie sociálnych nepokojov sa vláda v KVP zaviazala „*položít základy velkorysé sociální politiky a sociální péče o všechny vrstvy pracujícího lidu měst i venkova*“ (čl. XIV). V spoločenskom vedomí rokov 1945 – 1965 možno pozorovať prvky eufórie z ukončenia vojnového konfliktu a spájanie viery v existenciu spravodlivej spoločnosti so socialistickými ideami. Z nej pramení „budovateľské úsilie pracujúcich“, relevantná miera dobrovoľnosti a zapájania sa jedincov z rôznych vrstiev spoločnosti do pracovného procesu chápaného ako obnova vojnou zničenej vlasti – vlasti Čechov a Slovákov. Idey sociálnej politiky československého štátu podobne vymedzil aj program vlády Klementa Gottwalda (8. júl 1946) známy ako Budovateľský program³⁴ so zdôraznením, že sociálne práva (právo na prácu, na odpočinok po práci, na odmenu za vykonanú prácu a pod.) korelujú s povinnosťou „*všech občanů republiky přispívati svou prací k blahobytu celku*“. Vláda ustanovila vypracovanie dvojročného plánu obnovy a výstavby republiky (pre roky 1947 – 1948) s cieľom dosiahnuť, resp. prekročiť v oblasti výroby a spotreby úroveň spreď druhej svetovej vojny. Z programu je zrejmý dôraz na budovanie ťažkého priemyslu, elektrifikáciu a mechanizáciu poľnohospodárstva s vplyvom na nutné presuny pracovných síl do výrobných

³³ Košický vládný program „*ako dokument tvoriaci sa v revolučnej dobe, a pre ňu, mal osobitné postavenie prisudzujúce mu charakter ústavy sui generis. Z jeho ustanovení vychádzala zákonodárna činnosť povojnového československého štátu*“. MOSNÝ, P. – HUBENÁK, L.: *Dejiny štátu a práva na Slovensku*. Košice: Aprilla, s.r.o., 2008, s. 352.

³⁴ Zvýšená pozornosť na prácu ako činnosť pre blaho spoločnosti a štátu je zrejmá už z označenia vlády v tomto programovom dokumente, ako vlády „*všech pracujících složek našich národů: dělníků, rolníků, živnostníků a inteligence*“, z tézy o presvedčení vlády, že „*zdrojem trvalého blaha národa a republiky je především práce*“ a záväzkov vlády: „*učiníme vše, aby produktivní práce, zejména práce fyzická, měla to čestné místo, které jí právem náleží*“; „*mládež bude vychovávána v lásce k práci, zejména k práci produktivní*“. Ubezpečenia vlády mali potenciál skutočne vzbudiť v spoločnosti budovateľskú eufóriu a vieru v lepšiu budúcnosť: „*My však tento úkol zvládneme. Zvládneme jej, budeme-li nahoře i dole jednotni, bude-li soutěž mezi námi nesena jen snahou dosáhnouti prvenství v práci pro blaho národa a republiky a podaří-li se nám jednotně a svorně vzbuditi v našem lidu velké budovateľské a pracovní nadšení. Věříme našemu lidu. Víme, že nemá rád planých slibů a pokryteckého lichocení. Víme že miluje pravdu. A pravda je ta, že příští dvě léta budou ještě tvrdá a těžká léta, že se ještě v mnohém budeme muset uskrovnit a mnohem více než dosud pracovat.*“ (Cit. 2016 09.09.). Citované podľa: <https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1945-1960-csr/klement-gottwald-1/ppv-1946-1948-gottwald1.pdf>

sektorov aj s využitím nových zdrojov pracovných síl (posilnenie zamestnanosti žien, mládeže, osôb so zníženou pracovnou schopnosťou a i.). Prekonanie nedostatku pracovných síl (aj v dôsledku odsunu Nemcov) sa v zmysle programu malo zabezpečiť v rámci „národnej mobilizácie práce“, a preto „účasť každého jednotlivca na hospodárskom budovaní štátu sa musí stát otázkou národnej cti a vlastenectví“. Prostriedkom na prekonanie nedostatku pracovných síl³⁵ sa malo stať aj stupňovanie produktivity práce a výkonnosti pracovnej sily na úroveň o 40 % vyššiu „proti dnešnému stavu tak, aby som do konce roku 1948 všude prekročili predválečnú produktivitu práce a výkonnosť čo nejvíce“.

Košický vládny program a Budovateľský program naznačili základné tendencie zmeny štátneho a spoločenského zriadenia. Pre obdobie rokov obnovenej Československej republiky (1945 – 1948) sa tak stali typickými zvýšená ideologizácia na rôznych spoločenských úrovniach presadzovaná ako politická požiadavka pôsobenia na masy v záujme upevňovania legitimity systému;³⁶ budovateľský étos v záujme obnovy štátu a jeho hospodárstva; obmedzený pluralizmus a postupné budovanie kľúčovej pozície Komunistickej strany v štátnom aparáte a vôbec vo všetkých spoločenských organizáciách; dôraz na sankčný charakter noriem, a to nielen vo sfére verejného práva; zásahy do ľudských práv a základných slobôd v tomto období odôvodňované nutnosťou konsolidovať pomery po vojnovom konflikte. Významným činiteľom pôsobenia na masy pracujúcich sa stali odbory, ktorých úlohou bolo združovať pracujúcich a viesť ich k spolupráci na výstavbe ľudovodemokratického štátu.

Ústavným východiskom úpravy pracovného práva a širšie aj politiky zamestnanosti sa stali ustanovenia Ústavy 9. mája 1948, ktorá zakotvila dobový katalóg sociálnych práv (*práva sociální* § 26 – § 29 Ústavy), a to právo každého pracujúceho na spravodlivú odmenu za vykonanú prácu,³⁷ právo každého pracujúceho na odpočinok po práci,³⁸ právo každého pracujúceho na ochranu zdravia a života pri práci,³⁹ právo pracujúcej ženy na rovnakú odmenu

³⁵ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, s. 61.

³⁶ RÁKOSNÍK, J.: *Sovětizace sociálního státu. Lidově demokratický režim a sociální práva občánů v Československu 1945 – 1960*. Praha: Karlova Univerzita v Praze, Filozofická fakulta, 2010, s. 74

³⁷ § 27 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: (1) Všem pracujícím přísluší právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. (2) Toto právo se zaručuje státní mzdovou politikou, řízenou v dohodě s jednotnou odborovou organizací a směřující k neustálému zvyšování životní úrovně pracujícího lidu. (3) Při určování odměny za práci rozhoduje jakost i množství práce, jakož i prospěch, který přináší celku.

³⁸ § 28 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: (1) Všem pracujícím přísluší právo na odpočinek. (2) Toto právo se zaručuje zákonnou úpravou pracovní doby a placené dovolené na zotavenou, jakož i péčí o zotavení pracujících.

³⁹ § 29 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: (1) Každému

za prácu ako u mužov,⁴⁰ právo pracujúcej ženy na osobitnú úpravu pracovných podmienok so zreteľom na tehotenstvo, materstvo a starostlivosť o deti a právo mládeže na zákonom stanovené osobitné pracovné podmienky.⁴¹ Osobitný význam malo zakotvenie práva každého občana na prácu,⁴² ktoré v praktickej rovine naplnila povinnosť každého občana pracovať zakotvená v § 32 Ústavy 9. mája (§ 32 *Každý občan je povinen pracovať podľa svojich schopností a svou prací přispívat k prospěchu celku*). Východiskovou ideou ekonomiky budovaného ľudovodemokratického Československa sa stalo znárodnenie nerastného bohatstva, priemyslu, bánk, poisťovní a proklamácia zásady významnej v oblasti vlastníctva pôdy „pôda patrí tomu, kto na nej pracuje“. Istý ústupok predstavovalo súčasné zakotvenie ochrany drobného a stredného podnikania a nedotknuteľnosti osobného majetku. Uvedené však strácalo svoj praktický dosah s prihliadnutím na proklamáciu ústavy: „*Všechno národní hospodářství v Československé republice necht' slouží lidu. V tomto veřejném zájmu řídí stát veškerou hospodářskou činnost jednotným hospodářským plánem.*“ Strategické ciele plánovaného riadenia hospodárstva a konkrétnejšie úlohy pracovnoprávných noriem v právnom poriadku (s nevyhnutnou ingerenciou ROH) boli formulované v zákone o päťročnom hospodárskom pláne rozvoja Československej republiky (zákon č. 241/1948 Zb.).

Osobitné miesto v oblasti pracovného a sociálneho zákonodarstva mali odbory. Základom fungovania odborových organizácií a ich širšej pôsobnosti sa stala pomerne stručná úprava v podobe zákona č. 144/1946 Zb. o jednotnej odborovej organizácii [používala názov „*Revolučné odborové hnutie (ROH)*“]. Poslaním ROH *starat' sa o zabezpečenie práva na prácu pre každého pracujúceho, starat' sa o zabezpečenie postavenia pracujúceho, ktoré bude zodpovedať všeobecnému záujmu avšak podľa zásluh a schopností zamestnanca a celkovo*

přísluší právo na ochranu zdraví. Všem občanům přísluší právo na léčebnou péči a na zaopatrění jak ve stáří, tak i při nezpůsobilosti k práci a při nemožnosti obživy. ... (3) Tato práva jsou zajištěna zákony o národním pojištění, jakož i veřejnou zdravotní a sociální péčí. (4) Ochrana života a zdraví při práci je zajištěna zejména státním dozorem a předpisy o bezpečnostních opatřeních na pracovištích.

⁴⁰ § 27 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: (4) *Za týchž podmínek mají muži i ženy za stejnou práci nárok na stejnou odměnu.*

⁴¹ § 26 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: (3) *Ženy mají se zřetelom k těhotenství, materství a péči o děti nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek.* § 29 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: (2) *Ženy mají nárok na zvláštní péči v těhotenství a v materství, děti a mládež pak na zajištění svého plného tělesného a duševního rozvoje. (3) Tato práva jsou zajištěna zákony o národním pojištění, jakož i veřejnou zdravotní a sociální péčí. (4) Ochrana života a zdraví při práci je zajištěna zejména státním dozorem a předpisy o bezpečnostních opatřeních na pracovištích.*

⁴² § 26 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: (1) *Všem občanům přísluší právo na práci. (2) Toto právo se zaručuje zejména organizací práce řízenou státem podle plánovaného hospodářství.*

viest pracujúceho tak, aby mohol plniť svoje úlohy v ľudovej demokracii. Aj ústava z 9. mája 1948 určila odborovej organizácii kľúčovú pozíciu v štátnej mzdovej politike (§ 27 ods. 2 Ústavy) a jej pozícia sa v ďalších zákonných a ústavných dokumentoch stále viac upevňovala (uznesenie IV. Všeodborového zjazdu o závodných výboroch základných organizácií Revolučného odborového hnutia so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie v máji 1965 (príloha Zákonníka práce a príloha zákona č. 37/1959 Zb. o postavení závodných výborov základných organizácií Revolučného odborového hnutia)). Odbory vo svojej podstate zohrávali zásadnú úlohu v rámci politiky zamestnanosti (riadenia a organizácie pracovných síl) a to tak na ústrednej úrovni, ale aj ich spoluúčasťou na personálnej politike podniku (vznik, zánik pracovných pomerov; účasť na riešení pracovnoprávných sporov a pod.).

Sumarizujúco možno konštatovať, že po roku 1948 sa východiskovým budovania katalógu sociálnych práv stalo podriadenie záujmov jednotlivca záujmom spoločnosti, resp. celku; akceptácia direktívneho riadenia a plánovania ekonomiky; snaha o unifikácia spoločenských záujmov a výchova, príp. prevýchova jednotlivca na uvedomelého občana budúceho najskôr ľudovodemokratický a následne socialistický štát; usmerňovanie štátnej mzdovej politiky s presadzovanou nivelizáciou miezd⁴³ (výnimkou boli preferované rezorty); zmena charakteru výkonu práce a vôbec nazerania na prácu ako ľudskú činnosť.⁴⁴ Pracovný pomer sa v tom období presúval do kategórie verejnoprávneho pomeru, t. j. vzťahu medzi štátom (zastúpeným socialistickou organizáciou) a občanom.⁴⁵

⁴³ „Ideologickým nazíraním se také změnilo chápání mzdy. Zatímco v klasickém námezdním poměru byl mzda cenou za práci, považovanou za zboží, v socializované ekonomice byla zdůrazňována její sociální funkce, čili důraz na potřeby pracovníka, což ve svých důsledcích vedlo k nežádoucí mzdové nivelizaci. Teno demotivující efekt státní mzdové politiky se stal jednou z důležitých příčin pozdější stagnace ekonomiky a nízké pracovní výkonnosti v éře normalizace.“ KUKLÍK, J. a kol.: *Vývoj česko-slovenského práva 1945 – 1989*. Praha: Linde Praha, a.s., 2009, s. 610.

⁴⁴ Už preambula Ústavy z 9. mája 1948 (ústavný zákon č. 150/1948 Zb.) zakotvila požiadavku: „*chceme dojsť k spoločenskému rádu, v němž bude úplne odstránené vykoŕisťovanie človeka človekom – k socializmu.*“

⁴⁵ S prihliadnutím na dobové spoločenské reálie v danom systéme budovania a presadenia „ľudovej demokracie“ bolo pomerne ťažké vyhýbať sa práci, a to najmä z dôvodu registrácie vzniku a skončenia pracovného pomeru v pracovných knižkách (neskôr v občianskych preukazoch), veľkého dopytu po pracovnej sile v rámci národnej mobilizácie pracovných síl a použitia trestnoprávných sankcií postihujúcich osoby vyhýbajúce sa práci.

Československá socialistická republika (1960 – 1989)

Ústava Československej socialistickej republiky (ústavný zákon č. 100/1960 Zb.) vo svojej preambule slávnostne vyhlásila, že „socializmus v našej vlasti zvíťazil“ a „vykorisťovanie človeka človekom je navždy odstránené. Niet už hospodárskych kríz ani nezamestnanosti“. Z hľadiska chápania miesta s významu ľudskej práce sa stali kľúčovými vyjadrenia preambuly: „Oslobodená ľudská práca stala sa základným činiteľom v celej našej spoločnosti. Je teraz nielen povinnosťou, ale aj vecou cti každého občana. Uskutočňuje sa už zásada socializmu: „Každý podľa svojich schopností, každému podľa jeho práce!“ Uvedené slávnostné proklamatívne vyhlásenia sa nezhodovali s realitou doby a mali vytvárať dojem a upokojsť sociálnu situáciu so sľubovanými „lepšími zajtrajškami“. Problémy v československej ekonomike boli totiž viac než zřejmé, nevyhovujúci administratívny spôsob riadenia národného hospodárstva podporoval extenzívny vývoj ekonomiky a v súvislosti s tým aj nežiaducu disproporcionalitu vo vývoji jednotlivých hospodárskych odvetví.⁴⁶ Požiadavkami ekonomickej reformy sa stala požiadavka decentralizácie riadenia a zvýšenia zodpovednosti jednotlivých zainteresovaných zložiek (zamestnanec – zamestnávateľ) s vyjadrením vo vládnej vyhláske č. 90/1965 Zb. o plánovitom riadení národného hospodárstva (a následne vo vládnom nariadení č. 100/1966 Zb.). Ústava z roku 1960 zakotvila (podobne ako predchádzajúca ústava) celý katalóg sociálnych práv, a to právo každého občana na prácu a na odmenu za vykonanú prácu (čl. 21 Ústavy),⁴⁷ právo každého pracujúceho na odpočinok po práci (čl. 22 Ústavy),⁴⁸ právo každého pracujúceho na ochranu zdravia a ochranu zdravia a na liečebnú starostlivosť, ako aj právo na hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti pracovať (čl. 23 Ústavy),⁴⁹ právo pracujúcej ženy na osobitnú úpravu pracovných podmienok so

⁴⁶ FILO, J. a kol.: *Československé pracovné právo*. Bratislava: Obzor, 1981, s. 46.

⁴⁷ Čl. 21 ústavného zákona č. 100/1960 Ústava Československej socialistickej republiky: (1) Všetci občania majú právo na prácu a na odmenu za vykonanú prácu podľa jej množstva, akosti a spoločenského významu. (2) Právo na prácu a na odmenu za ňu je zabezpečené celou socialistickou hospodárskou sústavou, ktorá nepozná hospodárske krízy ani nezamestnanosť a zaručuje ustavičné zvyšovanie reálnej odmeny za prácu. (3) Štát zameriava svoju politiku tak, aby s rozvojom výroby a so vzrastom produktivity práce mohlo dochádzať k postupnému skracovaniu pracovného času bez zníženia mzdy.

⁴⁸ Čl. 22 ústavného zákona č. 100/1960 Ústava Československej socialistickej republiky: (1) Všetci pracujúci majú právo na odpočinok po vykonanej práci. (2) Toto právo je zabezpečené zákonnou úpravou pracovného času a platenej dovolenky i starostlivosťou štátu a spoločenských organizácií o najplnšie využitie voľného času pracujúcich na ich zotavenie a pre ich kultúrny život.

⁴⁹ Čl. 23 ústavného zákona č. 100/1960 Ústava Československej socialistickej republiky: ... (2) Tieto práva sú zabezpečené starostlivosťou štátu a spoločenských organizácií o predchádzanie vzniku chorôb, celou organizáciou zdravotníctva, sieťou liečebných a sociálnych zariadení,

zreteľom na tehotenstvo a materstvo (čl. 27 Ústavy).⁵⁰ Zakotvenie práva na prácu Ústava prepojila s právom na odmenu za vykonanú prácu.⁵¹ Povinnosť pracovať Ústava vymedzila v preambule (práca je nielen povinnosťou, ale aj vecou cti každého občana) a v čl. 19 (*práca v prospech celku je prvoradou povinnosťou a právo na prácu je prvoradým právom každého občana*).⁵²

Ústava nezdôrazňovala právo pracujúcej ženy na rovnakú odmenu za prácu ako u mužov⁵³ a pracovnú povinnosť⁵⁴ s výnimkou jej vyjadrenia v preambule a v čl. 19 Ústavy. Ako dôležité interpretačné východisko medzi uplatnenia práv a povinností občanov slúžilo ustanovenie čl. 19 Ústavy, v zmysle ktorého *v spoločnosti pracujúcich, v ktorej je odstránené vykorisťovanie človeka človekom, sú rozvoj a záujmy každého jej príslušníka v súlade s rozvojom a záujmami celej spoločnosti. Práva, slobody a povinnosti občanov slúžia teda slobodnému, všestrannému rozvoju a uplatneniu osobnosti občanov a zároveň upevneniu a rozvoju socialistickej spoločnosti; s jej rozvojom sa ďalej rozširujú a prehlbujú. V spoločnosti pracujúcich môže jednotlivec dospieť k plnému rozvinutiu svojich*

stále sa rozširujúcou bezplatnou liečebnou starostlivosťou, ako aj organizovanou starostlivosťou o bezpečnosť pri práci, nemocenským poistením a dôchodkovým zabezpečením.

⁵⁰ Čl. 27 ústavného zákona č. 100/1960 Ústava Československej socialistickej republiky: *Rovnoprávne uplatnenie žien v rodine, v práci a vo verejnej činnosti je zabezpečované osobitnou úpravou pracovných podmienok a osobitnou zdravotnou starostlivosťou pri tehotenstve a materstve, ďalej aj rozvojom zariadení a služieb umožňujúcich ženám využiť všetky schopnosti pre účasť na živote spoločnosti. Porovnaj aj čl. 26 Ústavy: Materstvo, manželstvo a rodina sú pod ochranou štátu a čl. 20 Ústavy: Muži a ženy majú rovnaké postavenie v rodine, v práci i vo verejnej činnosti.*

⁵¹ Čl. 21 ústavného zákona č. 100/1960 Ústava Československej socialistickej republiky: *(1) Všetci občania majú právo na prácu a na odmenu za vykonanú prácu podľa jej množstva, akosti a spoločenského významu. (2) Právo na prácu a na odmenu za ňu je zabezpečené celou socialistickou hospodárskou sústavou, ktorá nepozná hospodárske krízy ani nezamestnanosť a zaručuje ustavičné zvyšovanie reálnej odmeny za prácu. (3) Štát zameriava svoju politiku tak, aby s rozvojom výroby a so vzrastom produktivity práce mohlo dochádzať k postupnému skracovaniu pracovného času bez zníženia mzdy.*

⁵² Porovnaj § 32 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: *Každý občan je povinen pracovať podľa svojich schopností a svoju prácu prispívať k prospechu celku. „Práva pracujúcich byla zcela podřízena zájmům socialistického hospodářství. Právo zde plnilo čistě instrumentální funkci. Lze argumentovat, že toto instrumentální používání práva režimem vedlo ke vnímání práva jako nástroje donucení, a nikoli jako prostředku omezení moci státu, garance práv jednotlivců a umožnění soukromoprávních transakcí, jako je tomu v právních státech“.* HAVELKOVÁ, B.: Pracovní právo. In: *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví.* Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V (eds.). Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 499.

⁵³ Porovnaj § 27 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: *(4) Za týchž podmienok majú muži i ženy za rovnakú prácu nárok na rovnakú odmenu.*

⁵⁴ Porovnaj § 32 ústavného zákona č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky: *Každý občan je povinen pracovať podľa svojich schopností a svoju prácu prispívať k prospechu celku.*

schopností a k uplatneniu svojich oprávnených záujmov len aktívnou účasťou na rozvoji celej spoločnosti, predovšetkým patričným podielom na spoločenskej práci. Preto práca v prospech celku je prvoradou povinnosťou a právo na prácu prvoradým právom každého občana. Ústava posilnila aj postavenie Revolučného odborového hnutia tým, že mu ako dobrovoľnej spoločenskej organizácii určila nové úlohy, a to rozvíjať spoločnú činnosť, udržiavať všestrannú a aktívnu účasť na živote spoločnosti a štátu prispievať k uskutočňovaniu práv zamestnancov (pracujúcich). V predstavenom ústavnom rámci sa zakotvenie sociálnych práv prenieslo až do roku 1989.

Slovenská republika

Po roku 1989 pracovné právo zaznamenalo výrazný posun a stalo sa opäťovne súčasťou súkromného práva so zdôrazňovaným hybridným charakterom časti jeho noriem. Základným prameňom pracovného práva sa stala Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. a následne prijatý Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorý nahradil na našom území prvý Zákonník práce č. 65/1965 Zb.).

Ústava SR reguláciu sociálnych práv zaradila do piateho oddielu (čl. 35 – čl. 43 Ústavy) v širšom rámci hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv ako práv tzv. druhej generácie. Ich úprava je pomerne kazuistická, novelizácie Ústavy sa jej dotkli len minimálne a zahŕňa: právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu na výkon povolania,⁵⁵ právo na prácu⁵⁶ a na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky,⁵⁷ právo sa slobodne združovať s inými

⁵⁵ Čl. 35 Ústavy SR: (1) Každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikáť a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. (2) Zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností.

⁵⁶ Čl. 35 Ústavy SR : (3) Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon. Právo na prácu sa chápe ako právo zamestnanie získať, ale aj ako právo prácu si udržať. Právo na prácu zaväzuje štát na uskutočňovanie aktívnej politiky zamestnanosti, prostredníctvom ktorej vytvára základné predpoklady hospodárskej bezpečnosti svojich občanov. Právna teória právo na prácu často označuje ako alternatívne právo. Spoločnosť zastúpená štátom má vytvárať podmienky pre zamestnanosť fyzických osôb alebo poskytnúť hmotné zabezpečenie v prípadoch, ak im štát nie je spôsobilý zabezpečiť (sprostredkovať) zamestnanie. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 3. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2016, s. 112.

⁵⁷ Čl. 36 Ústavy SR: Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä
a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,

na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov,⁵⁸ právo na štrajk,⁵⁹ právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky (ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté),⁶⁰ právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, právo na ochranu zdravia, právo na vzdelanie, slobodu vedeckého bádania a umenia a i. Okrem uvedeného Ústava predovšetkým ustanovila zákaz diskriminácie (čl. 12) a zákaz nútených prác alebo nútených služieb (čl. 18). Všetky uvedené práva sú podrobne premietnuté do celého radu pracovnoprávných predpisov. Podľa čl. 51 Ústavy domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.⁶¹

Záver

Predstavené ústavné, politické a zákonné texty nám priblížili spleť vývoj zakotvenia sociálnych práv v podmienkach nášho územia od konca 19. storočia až po rok 1989, resp. 1993. V priestorovo a vecne zúženej podobe odkryli zápas o reguláciu ľudských práv prvej, druhej a tretej generácie s modifikáciou vo vzťahu k uplatňovaným štátnym režimom a vládncim ideológiám a prioritným zameraním na sociálnu oblasť. V tomto ohľade je charakteristická minimálna potreba úpravy sociálnych práv spätá s libera-

-
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
 - d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
 - e) primeraný odpočinok po práci,
 - f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
 - g) právo na kolektívne vyjednávanie

⁵⁸ Čl. 37 Ústavy SR: (1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. (2) Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetvi, je neprípustné. (3) Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých.

⁵⁹ Čl. 37 Ústavy SR: (4) Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.

⁶⁰ Čl. 38 Ústavy SR: (1) Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. (2) Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie. (3) Podrobnosti o právach podľa odsekov 1 a 2 ustanoví zákon.

⁶¹ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo. 3. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2016, s. 54 – 55.*

lizmom až po rozsiahlejšie úpravy v autoritatívnych režimoch až po súčasný neustále sa rozvíjajúci (a postupne doplňujúci sa o práva tzv. štvrtej generácie) stav s jeho naviazanosťou na model sociálneho štátu. V 20. storočí sa sociálne práva stali súčasťou ústavných dokumentov a sú nimi až do dnešných čias. Uvedené je už faktom, pričom polemika sa koncentruje predovšetkým okolo otázky nutnosti/vhodnosti/účelnosti ich zakotvenia či proklamovania presúvajúca sa v súčasnosti do polemiky o hodnotovom ukotvení ústavných dokumentov (a jeho ingerenciou k sociálnym právam). Z historického vývoja však možno vyvodiť len to, že sociálny zmier a súladnosť istej komunity (stotožnenie spoločnosti a ústavodarcu na istom rámci v našom ohľade sociálnych práv) sa nespája s ich minimalistickou alebo maximalistickou verziou. Prazákladom je totiž stále rovnaká relácia spravodlivosti a dôstojnosti, resp. sociálnej spravodlivosti⁶² a rešpektu k ľudskej dôstojnosti. Ich rovnováha je však zrejme ideálom alebo motorom ďalšieho sociálneho vývoja.

ZOZNAM LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint vfra, 2002 ISBN 80-88848-97-0
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2016. ISBN 978-80-89710-26-3
- BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*, Praha: C. H. Beck, 2004
- BEŇA, J.: Socializácia a publicizácia v súkromnom práve a reflexie v právnej vede na Slovensku v medzivojnovom období. In: *Československé právo a právní věda v meziválečném období (1918 – 1938) a jejich místo ve střední Evropě*. MALÝ, K. – SOUKUP, L. (eds.). svazek 2. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2010
- BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu*. II. 1848 – 1945. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1973.
- BLÁHOVÁ, I. – BLÁŽEK, L. – KUKLÍK, J. – ŠOUŠA, J. a kol.: *Právníká dvouletka. Rekodifikace právního řádu. Justice a správa v 50. letech 20. století*. Praha: Auditorium, 2014, ISBN 978-80-87284-52-0
- CSIZMADIA, A.: Sozialpolitische Tendenzen bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse in Ungarn. In: *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848 – 1944)*. CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.). Budapešť: Akadémiai Kiadó, 1970.
- FILO, J. a kol.: *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor, 1981.
- GÁBRIŠ, T.: Právne vyjadrenie hodnôt v novovytvorenej ČSR (1918). In: *Dny práva 2008. Days of Law* (elektronický dokument). Brno: Masarykova univerzita, 2008. Prístupné na: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/historie/gabris.pdf>>
- GRONSKÝ, J.: *Komentované dokumenty k ústavním dějinám Československa*. II. 1945 – 1960.

⁶² V istom ohľade mám pochybnosť o použití uvedeného prívlastku vzhľadom na stále nezodpovedanú otázku, či spravodlivosť znesie prívlastky, či je taká alebo onaká, alebo je iba jednoducho spravodlivá.

- Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1210-0
- HAVELKOVÁ, B.: Pracovní právo. In: *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Bobek, M. – Molek, P. – Šimíček, V (eds.). Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, ISBN 978-80-210-4844-7, s. 478 - 512.
- HEXNER, E.: Pracovní smluva priemyslových zamestnancov na Slovensku. In: *Právny obzor*, 5, 1922.
- HOUSER, J.: Die Historische Entwicklung des Arbeitsvertrages in der Tschechoslowakei. In: *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848 – 1944)*. CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.). Budapešť: Akadémiai Kiadó, 1970.
- JÁGER, R.: Prídavky na deti robotníkov v Slovenskej republike vojnového obdobia. In: *Qiud leges sine moribus? (Metamorfózy vývoja štátu a práva v dejinách)*. Medzinárodná online vedecká konferencia venovaná životnému jubileu prof. JUDr. Dr.h.c. Petra Mosného, CSc. konaná 10. apríla 2014. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 71 – 82.
- KUKLÍK, J.: Diskuze o provedení socializace v Československu v prvních letech jeho samostatné existence. In: MOSNÝ, P. et al.: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013
- KUKLÍK, J. a kol.: *Dějiny československého práva 1945 – 1989*. Praha: Auditorium, s.r.o., 2011, 978-80-87284-17-9
- KUKLÍK, J. a kol.: *Vývoj česko-slovenského práva 1945 – 1989*. Praha: Linde Praha, a.s., 2009, ISBN 978-80-7201-741-6.
- LACKO, M. – OLŠOVSKÁ, A.: *Slovak labour law and social security law* [elektronický zdroj]. Trnava: Trnavská univerzita, Právnická fakulta, 2013. 1 CD, 149 p. ISBN 978-80-8082-721-2.
- LACLAVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: MOSNÝ, P. et al.: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. ISBN 978-83-7490-587-9.
- LACLAVÍKOVÁ, M.: *Slovak legal history* [elektronický zdroj]: (with regard to the state and law until 1918). Trnava: Trnavská univerzita, Právnická fakulta, 2013. CD, 143 p. ISBN 978-80-8082-706-9.
- MOSNÝ, P. – HUBENÁK, L.: *Dejiny štátu a práva na Slovensku*. Košice: Aprilla, s.r.o., 2008. ISBN 80-7097-600-4
- MOSNÝ, P.: Legitimita vyhlasovacieho aktu na Slovensku zo dňa 14. marca 1939. In: *Aktuální otázky českého a československého konstitucionalizmu*. Brno: Masarykova universita, 1993, s. 273 – 281
- MOSNÝ, P.: Sedemdesiat rokov po vyhlásení slovenského štátu (predovšetkým niektoré východiská a paralely). In: *Ius romanum schola sapientiae. Pocta profesorovi Petrovi Blahovi k 70. narodeninám*. Mach, P. – Nemeč, M. – Pekarík, M. (eds.) Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2009, s. 317 – 327.
- MOSNÝ, P.: Východiská sociálnej doktríny Slovenskej republiky 1939 – 1945. In: MOSNÝ, P. et al.: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. ISBN 978-83-7490-587-9.
- MOSNÝ, P.: Zavádzanie autoritárskych tendencií v odborovom hnutí na Slovensku podľa zák. č. 297/1940 Sl. z. In: SCHELLE, K. (ed.) *Právni a ekonomické problémy súčasnosti III*. Ostrava : KEY Publishing, s.r.o., 2007.
- MOSNÝ, P.: Slovenská pracujúca pospolitosť ako výraz podoby organizácie odborového hnutia v Slovenskej republike vojnového obdobia. In: SCHELLE K. (ed.) *Právni a ekonomické problémy V*. Ostrava : KEY Publishing, s. r. o., 2008.

- MOSNÝ, P. – LACLAVÍKOVÁ, M.: Slováci a slovenská štátnosť 1939 – 1945 alebo nemali by sme už konečne prijať našu štátoprávnu minulosť? In: *Historický časopis*, 64, 2016, č. 3, s. 547.
- ŘÍHA, J. – FREUDENFELD, F. (ed.). *Pracovní právo republiky Československé. Soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. Praha: Státní tiskárna v Praze, 1931
- MOSNÝ, P. a kol. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. 2. rozšírené vydanie. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014. 332 s. ISBN 978-83-7490-742-2.
- RÁKOSNÍK, J.: *Sověťizace sociálního státu. Lidově demokratický režim a sociální práva občanů v Československu 1945 – 1960*. Praha: Karlova Univerzita v Praze, Filozofická fakulta, 2010 ISBN 978-80-7308-303-8
- SCHROTZ, K.: Civilní právo v prvních desíti letech Čsl. republiky. In: *Právní obzor*, 11, 1928
- ŠORL, R.: Právna úprava pracovnej zmluvy na Slovensku v období I. ČSR. In: *Acta historico-iuridica Pilsnensia 2006: sborník příspěvků ze setkání pracovníků kateder právních dějin z České a Slovenské republiky: Plzeň 21. – 23.9. 2006*. Knoll, V. (ed.). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2007
- ŠVECOVÁ, A.: Starostlivosť o sociálne slabé minority na Slovensku v období I. ČSR. In: MOSNÝ, P. et al.: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. ISBN 978-83-7490-587-9.
- TUMA, L. – ŽILA, A.: *Aktuality pracovného práva*. Bratislava: Práca – Vydavateľstvo ROH, 1954.
- VOJÁČEK, L. – KOLÁRIK, J. – GÁBRIŠ, T.: *Československé právní dějiny (1918 – 1992)*. 2. prepracované vydanie. Bratislava: Eurokódex, s.r.o., 2013. ISBN 978-80-89447-99-2

K POJMU ZÁVISLÁ PRÁCA A „NÚTENÝM“ ŽIVNOSTIAM ON THE CONCEPT OF DEPENDENT WORK AND ‚FORCED‘ TRADES

JUDr. et Mgr. Zuzana Strapatá
JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR
Právnická fakulta UK v Bratislave

Abstrakt: Predkladaná práca sa zaoberá problematikou tzv. nútených živností, t. j. nahrádzania pracovnoprávných vzťahov založených pracovnou zmluvou alebo niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru obchodnoprávnymi/občianskoprávnymi vzťahmi založenými niektorým zo zmluvných typov z oblasti obchodného alebo občianskeho práva. Štruktúra práce je logicky usporiadaná od identifikácie problému v zmysle popisu jednotlivých identifikačných znakov závislej práce obsiahnutej v § 1 ods. 2 Zákonníka práce, po výpočet dôsledkov vyskytujúcich sa v aplikačnej praxi od uzatvárania mandátnych alebo príkazných zmlúv na vykonanie činnosti s charakterom závislej práce cez vymedzenie pozitív a negatív z hľadiska jednotlivých zúčastnených subjektov až po následné formulovanie návrhov *de lege ferenda* s cieľom obmedziť popisovaný negatívny jav trhu práce.

Kľúčové slová: zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba, závislá práca, obchodné právo, podnikateľský subjekt, hospodársky trh, sociálne a zdravotné odvody.

Abstract: The contribution deals with the so-called forced trade, i.e. substitution of labour relations based on employment contract or any work agreements performed outside employment commercial/civil relations established by one of the types of contracts in the field of commercial or civil law. The structure of the final work is arranged logically from the identification of the problem in terms of the description of forced trade individual identifiers set by § 1 sec. 2 of the Labour Code, continuing in calculating the consequences occurring in the practice from the times of the agency conclusion or order contracts for carrying out dependent work activities, through the definition of positives and negatives from the perspective of different stakeholders and concluding with formulating proposals *de lege ferenda* in order to reduce the described negative effect at the labour market.

Key words: Employee, self-employed person, dependent work, business Law, business subject, economic market, social and health contributions.

Úvod

Problematika vzájomného previazania pracovného práva a obchodného práva je predmetom nielen opakovanej širokej teoretickoprávnej diskusie, ale aj samotnej aplikačnej praxe. Potreba objektívneho zabezpečenia určitej činnosti pre konkrétnu fyzickú alebo právnickú osobu je často konfrontovaná

s voľbou vhodného právneho režimu, ktorý je pre ňu najvýhodnejší, najmä z (čisto) ekonomického hľadiska. Základným determinantom voľby sa preto úplne nestáva voľba odpovedajúceho právneho odvetvia a jeho právneho inštitútu, ale snaha o nájdenie takého právneho inštitútu, ktorý na jednej strane zabezpečí požadovanú úsporu nákladov pre objednávateľa výkonu práce alebo činnosti, na druhej strane nebude predstavovať také závažné porušenie alebo obchádzanie právneho poriadku, ktoré by a priori znamenalo preukázateľné porušenie právneho poriadku so vznikom sankcie.

Empirickým dôkazom predchádzajúceho konštatovania je pracovnoprávny inštitút tzv. závislej práce ako základný hraničný ukazovateľ diferenciacie medzi právnymi režimami obchodného a pracovného práva. Čím je právna úprava závislej práce vágnejšia alebo nejednoznačnejšia, tým je pre fyzické alebo právnické osoby (najčastejšie v klasickom právnom postavení zamestnávateľa) jednoduchšie snažiť sa o zabezpečenie určitej činnosti prostredníctvom uzatvorenia zmluvných typov prevažne z oblasti obchodného práva namiesto právne predpokladaného vzniku pracovného pomeru v dôsledku identifikácie tejto činnosti ako závislej práce, t. j. vzniku pracovnoprávneho vzťahu. Z tohto dôvodu dnes môžeme v pracovnom práve skúmať fenomén tzv. „nútených“ živností ako formy výkonu práce vzniknutej v dôsledku tlaku zamestnávateľa na zamestnanca, aby prešiel do pozície samostatne zárobkovo činné osoby (ďalej aj ako „živnostník“). Uzatváranie zmlúv o dielo, mandátnych alebo príkazných zmlúv podľa zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Obchodný zákonník“) namiesto pracovných zmlúv s fyzickými osobami v právnej pozícii zamestnancov, sa stalo základnou deformáciou trhu práce v Slovenskej republike a boj s týmto fenoménom predstavuje jednu z najpálčivejších výziev súčasného pracovného práva. Opakované novelizácie príslušných pracovnoprávnych i obchodnoprávnych predpisov však nesvedčia úspešnosti a efektívnosti tohto boja a postupný nárast počtu nútených živnostníkov znamená skôr opak.

Na druhej strane naznačená deformácia trhu prostredníctvom nútených živností sa neprejavuje len v oblasti samotnej závislej práce, resp. v oblasti individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Postupne sa začína objavovať aj ďalší sekundárny motív preferovania obchodnoprávnych vzťahov na zabezpečenie činnosti charakteru závislej práce, a to v podobe snahy o vyhnutie sa rozširovaniu záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v zmysle § 7 a § 7a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len ako „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Ust. § 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní umožňuje nerozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov. Jednotliví zamestnávateľia tak v snahe o dodržanie tejto hranice, administratívne a formálne „nútiť“ doterajších zamestnancov prejsť na živnosť, čím sa úpl-

ne vyhnú režimu extenzie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a súčasne získajú neskôr popísané efekty v podobe úspory nákladov na zabezpečenie pracovnoprávnych nárokov bývalých zamestnancov v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj ako „ZP“ alebo „Zákonník práce“).

I. K výkonu závislej práce

Európske i medzinárodné teoretické východiská

O významnosti a dlhodobom charaktere popisovaného fenoménu svedčí napr. i správa Výboru expertov Medzinárodnej organizácie práce z roku 1995. Správa zmieňuje konanie zamestnávateľov snažiacich sa o vyhýbanie sa pracovnoprávnej ochrane zamestnancov, ktorú im garantuje Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 158 z roku 1982.¹ Najmarkantnejšie sa trend zastretých pracovných pomerov v Slovenskej republike prejavil za posledných 10 rokov v zásadnom náraste samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré vykonávajú prácu na miestach donedávna plne zabezpečených prostredníctvom pracovnoprávnych vzťahov. Štatistický úrad Slovenskej republiky dokonca odhaduje počet takýchto „*nútených živnostníkov*“ na približne 100 000 fyzických osôb.²

Alfou a omegou vzniku i eliminovania nútených živností sa javí predovšetkým vhodné vymedzenie pojmu závislej práce. Napriek naznačenému významu pojmu pracovný pomer a závislá práca v kontexte pracovnoprávnej ochrany zamestnancov i samotného národného právneho poriadku³, nie všetky členské štáty Európskej únie poznajú ich legálnu definíciu. Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie a označuje prácu, ktorá sa má vykonávať v pracovnoprávnych vzťahoch. Situáciu zhoršuje i pokračujúci trend rastúcej mobility pracovných

¹ Správa z 95. zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce, jún 2006. Príloha k Odporúčaniu č. 198 MOP o pracovnom pomere, 2006.

² Štatistický úrad Slovenskej republiky definuje tzv. nepravých živnostníkov ako živnostníkov z donútenia, pričom podľa neho ide o „*skupinu živnostníkov, ktorých pracovná činnosť mala formu závislej práce*“. Dostupné na internete: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=35636>.

³ Pojmy pracovník (zamestnanec), pracovný pomer a závislá práca predstavujú základ regulácie právnych vzťahov označovaných ako pracovnoprávne, úzko spolu súvisia a nadväzujú na seba. Vymedzenie legálnej definície jedného z nich sa následne prejaví a zohľadní aj v rámci definície ostatných pojmov.

síl v rámci nadnárodného poskytovania služieb⁴, ktorý je úzko prepojený s vymedzením predmetu pracovného práva.⁵

Pojem pracovníka, pracovného pomeru alebo závislej práce nie je primerane obsiahnutý ani v práve Európskej únie, ani v medzinárodnom práve. Napriek predmetnej skutočnosti napríklad právo Európskej únie pojem pracovník síce používa, jeho obsah však chápe širšie ako vnútroštátny pojem zamestnanec.⁶ Pojem zamestnanca možno na úrovni Európskej únie dovodiť predovšetkým z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a disponuje tzv. komunitárnym významom. To predpokladá, že jeho obsah môže byť odvodený z vnútroštátneho práva členských štátov Európskej únie, nemusí byť však s ním totožný.⁷ Súdny dvor Európskej únie uvádza, že pojem „zamestnanec“ treba definovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosti príslušnej fyzickej osoby. Za podstatný fakt podľa Súdneho dvora možno označiť skutočnosť, že fyzická osoba počas určitej doby **pre iného vykonáva závislú prácu, za ktorú dostáva ako protihodnotu finančný ekvivalent (mzdu)**. Na vymedzenie pojmu preto nie je podstatná forma pracovného vzťahu,⁸ ale rozhodujúcim prvkom je výkon závislej zárobkovej činnosti pre iný subjekt za odmenu podľa jeho pokynov. Rovnako príjmy z predmetnej činnosti nemusia stačiť na pokrytie životných nákladov zamestnanca alebo existenčného minima (napr. pri výkone závislej práce v čiastočných úväzkoch).⁹ Špecifickosť pracovnoprávných vzťahov založených pracovnou zmluvou alebo podobnými dohodami, ktorých predmetom je výkon závislej práce, potvrdil Súdny dvor Európskej únie aj vo veci Schenevai.¹⁰ Spomínané formy zmluvného dojednanja majú určité zvláštnosti, ktoré ich odlišujú od iných druhov zmlúv a vytvárajú trváčne puto, ktoré napr. zamestnancov do určitej miery integruje do štruktúry podniku zamestnávateľa.

Predlohu pre prijatie vnútroštátnej definície závislej práce alebo pojmu zamestnanec, či pracovný pomer môže predstavovať okrem uvedenej judika-

⁴ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck. 2009, s. 1, ISBN 978-80-7400-110-9.

⁵ Členské štáty, ktoré vo svojom práve prišli k legislatívnemu vymedzeniu predmetu pracovnoprávných vzťahov, potom takéto definície aplikujú aj na zamestnancov vyslaných na ich územie v rámci medzinárodného poskytovania služieb.

⁶ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R., 2009. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2009, s. 22, ISBN 978-80-89393-11-4.

⁷ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Unger (C – 75/63).

⁸ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Raulin (C – 357/89, bod 10); Trojani (C – 456/02, bod 15).

⁹ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Levin (C – 53/81), Kempf (C – 139/85).

¹⁰ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Schenevai (C – 266/85).

túry Súdneho dvora Európskej únie aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce (ďalej aj ako „MOP“) č. 198 o pracovnom pomere. MOP v tomto odporúčaní v bode I. apeluje na členské štáty, aby v rámci národnej politiky v oblasti pracovného práva a trhu práce potláčali uzatváranie zastretých pracovných pomerov. Rovnako sa v Odporúčaní uvádza, že by vo vnútroštátnom práve členských krajín MOP mala byť definovaná právna povaha a rozsah ochrany, ktorá sa poskytuje fyzickým osobám v pracovnom pomere.¹¹ Na uľahčenie overenia existencie pracovného pomeru v aplikačnej praxi, MOP odporúča členským štátom umožniť, aby sa pri identifikácii pracovného pomeru využívala široká stupnica ukazovateľov. Pričom sa nepredpokladá, že musia byť naplnené všetky pri posúdení, že fyzická osoba vykonáva prácu v pracovnom pomere.¹²

Medzi **ukazovatele**, ktoré odporúča MOP zahrnúť do **pojmu pracovný pomer** patria:

- vykonávanie práce podľa pokynov druhej strany;
- integrácia fyzickej osoby do organizácie podniku;
- vykonávanie práce výlučne alebo prevažne v prospech zmluvnej strany;
- osobný výkon práce;
- práca sa vykonáva v rámci určeného pracovného času;
- práca sa vykonáva na pracovisku určenom alebo dohodnutom so zamestnávateľom;
- vykonávaná práca má určité časové trvanie ako aj určitú kontinuitu;
- zamestnanec má byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi;
- poskytovanie výrobných a pracovných prostriedkov, materiálov zo strany odberateľa práce;
- pravidelné poskytovanie odmeny za vykonávanú prácu;
- poskytovanie odmeny v naturálnej forme v podobe rôznych foriem sociálnej starostlivosti o fyzickú osobu vykonávajúcu prácu (stravovanie, ubytovanie);
- právne uznanie základných právnych nárokov pre poskytovateľa práce, akým je pracovný čas, čas odpočinku, každoročný dovolenka;
- úhrada cestovných výdavkov fyzickej osoby;
- absencia finančného rizika na strane fyzickej osoby, ktorá prácu vykonáva.

V rámci niektorých európskych štátov sa uskutočňujú tzv. testy kontroly, ktoré majú jednoznačne odlíšiť osobu zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu od osoby samostatne vyvíjajúcej podnikateľskú činnosť v obchodnoprávnom vzťahu. Rozlišovať môžeme niekoľko modelov týchto testov, pričom medzi najvýznamnejšie patrí:

¹¹ Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006.

¹² BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 23, ISBN 978-80-7400-172-7.

- the actual control test (test skutočnej kontroly);
- the organization test (organizačný test);
- the economic dependency test (test ekonomickej závislosti).

Test skutočnej kontroly je založený na princípe skúmania vzájomných kontrolných vzťahov medzi jednotlivými subjektmi, t. j. do akej miery je fyzickej osobe poskytnutá miera vlastného rozhodovania a do akej miery je spôsobilá vykonávať dohodnutú činnosť podľa svojich predstáv a rozhodovania. V prípade, že test skutočnej kontroly svedčí pracovnoprávnemu vzťahu, je táto miera rozhodovania veľmi nízka, obmedzená pokynmi zamestnávateľa, nielen v zmysle jeho oprávnenia určiť, čo sa má vykonávať, ale aj ako sa to má vykonávať. V prípade, že test skutočnej kontroly svedčí obchodnoprávnemu vzťahu, t. j. nejde o zastieranie pracovnoprávnemu vzťahu, ale skutočný úmysel založiť obchodnoprávny vzťah medzi týmito subjektmi, miera rozhodovania je síce ovplyvnená inštrukciami zamestnávateľa v právnej pozícii objednávateľa prác, skutočné rozhodovanie o jednotlivých čiastkových úkonoch je však na osobe, ktorá prácu realizuje. Inštrukcie a pokyny druhého subjektu sú tak len rámcové a ponechávajú vysokú mieru autonómie.

Organizačný test naopak skúma, či osoba vykonávajúca prácu je súčasťou organizácie, pre ktorú túto činnosť vykonáva, a preto je vo vzťahu podriadenosti k nej. Ak osoba netvorí integrálnu súčasť spoločnosti, t. j. okrem výkonu práce sa nepodieľa na žiadnych činnostiach alebo aktivitách spoločnosti alebo s ňou súvisiacich (napr. členstvo v odborovej organizácii, vystupovanie za ostatné osoby v porovnateľnej situácii voči zamestnávateľovi), nepôjde o zamestnanca a zastretý pracovnoprávny vzťah.

Test ekonomickej závislosti skúma dôvod, pre ktorý sa spravidla jedna osoba zaviazne vymeniť výkon práce, za odmenu pre druhého. Na strane osoby – zamestnanca má skúmaná závislosť podobu ekonomickej závislosti na príjme od zamestnávateľa, ktorý predstavuje aj jeho sociálnu potrebu. V tomto ohľade test sám osebe nie je spoľahlivým indikátorom určenia pracovnoprávnemu alebo obchodnoprávnemu vzťahu, keďže obdobne u osôb so statusom samostatne zárobkovo činných osôb v pozícii klasického alebo núteného živnostníka, predstavuje peňažná odmena za vykonanú činnosť sociálnu potrebu slúžiacu na uspokojenie svojich životných potrieb. Jeho využitie tak je nevyhnutné kombinovať s predchádzajúcimi dvomi testami.¹³

Národné teoretické východiská

Z vyššie uvedeného kontextu je zrejmé, že vymedzenie pojmu pracovný pomer a zamestnanec je priamo závislé na vnútroštátnej definícii pojmu zá-

¹³ WANK, R. *Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. Hague: Kluwer Law International 2011, ISBN 978-80-87146-72-9.

vislej práce. Slovenský zákonodarca sa pokúsil s problematikou pojmu závislej práce vyrovnáť už v roku 2007 tak, že do ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce zakotvil jej legálnu definíciu. Paradoxne sa situácia po prijatí legislatívnej zmeny ohľadne uzatvárania zastretých pracovných pomerov výrazne nezlepšila. Definícia vymedzená v § 1 ods. 2 Zákonníka práce v právnom stave do 31. 12. 2012 obsahovala príliš veľa identifikačných znakov (vecných a druhových), ktoré sa navzájom odlišovali svojou váhou (významom) vo vzťahu k samotnému posudzovaniu závislej práce. Nová definícia mala preto predstavovať kompromis medzi požiadavkami zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov. Zákonník práce v Slovenskej republike do 31. 12. 2012 identifikoval závislú prácu na základe 10 kritérií.¹⁴ S účinnosťou od 1. 1. 2013 bola prijatá zmena, ktorá smerovala k vypusteniu niektorých definičných znakov závislej práce s cieľom zjednodušenia posudzovania závislej práce, pričom vypustené boli najmä tie definičné znaky, ktoré v praxi predstavovali najjednoduchší spôsob obídenia definície závislej práce, najmä „výrobnými prostriedkami zamestnávateľa, na náklady a na zodpovednosť zamestnávateľa“, ktoré sú už však sčasti konzumované v dispozičnom oprávnení zamestnávateľa v podobe definičného znaku „v nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca“.

Závislá práca je v zmysle Zákonníka práce v súčasnosti charakterizovaná definičnými znakmi (so zohľadnením novely Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 3. 2015), a to:

- má byť vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca;
- výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa;
- podľa pokynov zamestnávateľa;
- v jeho mene a na jeho zodpovednosť;
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom; a
- jej výkon sa skladá prevažne z opakovania určených činností.

Z negatívnej definície je zřejmé, že **za závislú prácu nemožno považovať podnikanie** (tento pojem upravuje § 2 ods. 1 Obchodného zákonníka) alebo inú zárobkovú činnosť založenú na občianskoprávnom zmluvnom základe v zmysle ustanovení zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov. V praxi to znamená, že na takto založené právne vzťahy medzi subjektmi sa pravidlá závislej práce nevzťahujú. Zohľadniť pritom

¹⁴ „Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností“ (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce).

musíme i ustanovenie § 1 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý dopĺňa pozitívne vymedzenie závislej práce o jej nemožnosť realizácie v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu.¹⁵

V tejto súvislosti musíme poukázať na posledné legislatívne zmeny s účinnosťou od 1. 3. 2015 v porovnaní s uvádzaným právnym stavom od 1. 1. 2013, kde prišlo k vypusteniu ďalšieho definičného znaku „za mzdu alebo odmenu“ z definície závislej práce, čím sa výkon závislej práce podľa niektorých právnych interpretácií stal vzhľadom na základné vymedzenie závislej práce v podstate právne bezodplatným v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce. S takýmto právnym výkladom sa pochopiteľne nemôžeme stotožniť (napriek podnetu vychádzajúcemu z prostredia Generálnej prokuratúry i Národného inšpektorátu práce vzhľadom na uľahčenie kontrol nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a súvisiacich zákonov), keďže definíciu závislej práce považujeme za kľúčový diferenciačný znak pracovnoprávneho vzťahu a iných právnych vzťahov spojených s ekonomickým ekvivalentom pre jednu zo zmluvných strán. Finančný ekvivalent vykonávanej práce pri súčasnej definícii závislej práce odlišuje pôsobnosť pracovného práva na iné spoločenské vzťahy, v rámci ktorých sa vykonáva práca a ktoré majú charakter bezodplatnej činnosti (napr. domáce práce). Pracovnoprávne vzťahy sú ekonomicko-právne vzťahy, v ktorých je základným motívom realizácia pracovného výkonu za finančný ekvivalent. V tejto súvislosti preto považujeme definičný znak závislej práce za kľúčový determinant závislej práce a jeho vypustenie z definície závislej práce považujeme za nevhodný. So zreteľom na odôvodnenie predloženého návrhu musíme uviesť, že takáto legislatívna zmena je nesprávna aj z hľadiska samotnej systematiky Zákonníka práce, keď vymedzenie závislej práce v §1 ods. 2 Zákonníka práce považujeme za všeobecný (strešný) pojem pre označenie charakteru pracovnoprávneho vzťahu a ostatné uvádzané ustanovenia v odôvodnení (§ 43, § 47 a § 118 Zákonníka práce) majú sekundárny charakter a konkretizujú uvádzaný všeobecný pojem z pohľadu kvality takejto mzdy alebo odmeny. Legislatívna zmena tento hierarchický systém narušuje. Posudzovanie závislej práce zo strany orgánov dozoru nie je podľa nášho názoru závislé od legislatívnej zmeny a zmeny definície závislej práce, ale od zmeny existujúceho výkladu posudzovania závislej práce.

Kumulatívne alebo alternatívne napĺňanie definičných znakov

Kľúčovým prvkom pri posudzovaní závislej práce sa v minulosti i v sú-

¹⁵ ŠVEC, M. – ŽULOVÁ, J. – MADLEŇÁK, A. *Pracovné právo pre klinické vzdelávanie. Teoretické a praktické otázky pracovného práva a personálneho manažmentu*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 123, ISBN 978-80-8168-521-7.

časnosti v slovenskom právnom poriadku javí existujúca nejednotnosť požiadavky naplnenia všetkých znakov uvedených v § 1 ods. 2 Zákonníka práce (kumulatívny prístup) alebo len niektorých znakov uvedených v § 1 ods. 2 Zákonníka práce (alternatívny prístup). **Doktrína volby alternatívneho alebo kumulatívneho prístupu** má, samozrejme, zásadný význam pri posudzovaní zastretých pracovných pomerov a následnom rozhodovaní, či daný vzťah možno označiť za pracovnoprávny alebo občianskoprávny, resp. obchodnoprávny. Vychádzame pritom z premisy, že čím viac podmienok a kritérií treba naplniť pre vznik pracovnoprávneho vzťahu a klasifikácie skúmaného javu ako závislej práce, tým viac sa vytvárajú praktické možnosti na prípadné obídenie pracovnoprávnych predpisov a žiaducej pracovnoprávnej ochrany v kontexte zabezpečovania určitej činnosti. V teórii pracovného práva sa v zmysle naznačených úvah môžeme stretnúť v zásade s dvoma základnými prístupmi k posudzovaniu závislej práce.

Kumulatívny prístup k napĺňaniu identifikačných znakov sa opiera o formálny, gramatický a jazykový výklad vymedzenia závislej práce a o tzv. legislatívno-technické pravidlá pri formulácii ustanovení relevantnej právnej úpravy. Vyžaduje sa preto súčasné naplnenie všetkých znakov obsiahnutých v ustanovení podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Nenaplnenie jedného z uvádzaných kritérií má spôsobuje faktické vymanenie sa z právnej regulácie Zákonníku práce, keďže v danom prípade by nebolo možné hovoriť o závislej práci. Predmetná definícia spôsobuje zásadné ťažkosti pri aplikačnej praxi, keď orgány dozoru nedokážu jednoznačne určiť, či v konkrétnom prípade prišlo k porušeniu Zákonníka práce alebo k jeho obchádzaniu. Obmedzujú sa následne len na skúmanie formálnej existencie/neexistencie načrtnutých identifikačných znakov závislej práce v konkrétnom prípade, bližšie však neskúmajú pohnútky zmluvných strán pri založení právneho vzťahu a jeho skutočný obsah. Hoci fyzická osoba napĺňa takmer všetky definíčné znaky závislej práce, ale prinesie si do práce napr. vlastné kladivo ako pracovný prostriedok, už ju nie je možné považovať za zamestnanca, keďže prácu vykonáva s vlastnými výrobnými prostriedkami. Formálne posúdenie charakteru vykonávanej činnosti napriek jednoznačným obsahovým indiciám napomáha výraznému zneužívaniu zamestnancov, ktorí sú nútení na základe jednostranného (ekonomického) tlaku zamestnávateľa, prechádzať z klasického pracovného pomeru do iných foriem výkonu činnosti (samostatne zárobkovo činných osôb). Podporný argument tvorí i odkaz na vymedzenie definície podnikania podľa § 1 ods. 2 Obchodného zákonníka, prípadne na vymedzenie živnosti podľa § 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon). Právna teória v oboch prípadoch požaduje kumulatívne naplnenie pojmových znakov podnikania a živnosti na to, aby sa vykonávaná činnosť mohla považovať za podnikanie alebo živnosť. Legislatívno-technicky sú

uvedené ustanovenia naformulované rovnako ako závislá práca v § 1 ods. 2 Zákonníka práce.¹⁶

Pôvodne, právny stav do 31. 12. 2012, jeden zo základných argumentov spochybňujúcich požiadavku kumulatívneho naplnenia identifikačných znakov závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce tvorila problematika používania výrobných prostriedkov zamestnávateľa so zreteľom na ustanovenie § 145 ods. 2 Zákonníka práce (platí aj v súčasnosti), ako i zohľadnenie vnútorného rozmeru zmluvných strán (úmysel) počas existencie právneho vzťahu s odkazom na národnú judikatúru. Predmetné ustanovenie § 145 ods. 2 Zákonníka práce pripúšťa, aby zamestnanec za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve používal vlastné náradie a vlastné predmety potrebné na výkon práce, za čo sa mu zamestnávateľ zaväzuje poskytovať náhrady (finančnú kompenzáciu). „Ak vzniknú takéto situácie a všetky ostatné právne znaky závislej práce budú splnené, bolo by treba takúto prácu považovať za výkon závislej práce“ (Barancová, 2007, s. 45). Podobne súdy v jednom zo svojich rozhodnutí ďalej uvádzali, že „skutočnosť, že pracovník pri plnení pracovných úloh používa vlastný výrobný prostriedok alebo pracovný nástroj, sama o sebe nebráni vzniku pracovnoprávneho vzťahu“.¹⁷

Hoci možno vnímať § 145 ods. 2 Zákonníka práce ako v protiklade s uvádzanými požiadavkami predkladaného kumulatívneho prístupu k posudzovaniu závislej práce, musíme upozorniť na niekoľko zásadných výhrad k interpretácii jeho ustanovení v zmysle pripustenia alternatívneho prístupu. § 145 ods. 2 je v systematike Zákonníka práce zaradený do piatej časti (Prekážky v práci) a nie do všeobecných ustanovení obsiahnutých v prvej časti. Jednoznačne preto nie je možné tvrdiť, že jeho použitie je prípustné aj v ostatných častiach Zákonníka práce. Práve s odkazom na vôľu zákonodarcu zaradiť ho do piatej časti Zákonníka práce na účely prekážok v práci a poskytovania náhrad zamestnancom v súvislosti s výkonom práce. Ak by mal zákonodarcu v úmysle zvýhodniť výrobné prostriedky v zmysle ich možnej absencie pri posudzovaní závislej práce, subsumoval by ich do § 1 Zákonníka práce. Navyše § 145 ods. 2 Zákonníka práce predpokladá, že zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia a viaže ich používanie rovnako na súhlas zamestnávateľa a dohodu v kolektívnej alebo pracovnej zmluve. Zamestnávateľ preto aj v tomto okamihu uplatňuje svoje dispozičné oprávnenie, čo nesvedčí o možnosti neprítomnosti tohto kritéria pri posudzovaní závislej práce, ale o zachovaní právneho vzťahu zamestnávateľa k používaniu výrobných prostriedkov. Výrobné prostriedky sú v zásade stále prítomné a viazané na osobu zamestnávateľa buď ich pria-

¹⁶ TOMAN, J., 2011. Závislá práca – pracovný pomer alebo živnosť? In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Roč. 5, č. 9 – 10, ISSN 1335–1508.

¹⁷ (Rc) 6 Cz 90/70.

mym poskytnutím alebo poskytovaním náhrad, neabsentujú a neuplatňuje sa výlučne vzťah zamestnanca k používaniu výrobných prostriedkov. Hoci výrobné prostriedky už netvorí súčasť definičných znakov závislej práce, uvádzaná argumentácia vo vzťahu ku kumulatívne alebo alternatívne napĺňaniu definičných znakov vo vzťahu k § 145 ods. 2 ZP je stále platná.¹⁸

Zohľadnenie tzv. vnútorného rozmeru zamestnanca v rámci právneho vzťahu (t. j. či sa zamestnanec cíti pri výkone závislej práce ako zamestnanec alebo napr. samostatne zárobkovo činná osoba) a od prejavenej vôle zmluvných strán môžeme identifikovať v niektorých ďalších judikátoch slovenských súdov týkajúcich sa oblasti správy daní.

Ak vychádzame zo základných zásad daňového konania, podľa ktorých v daňovom konaní sa postupuje v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, chránia sa záujmy štátu a obcí a dbá sa pritom na zachovávanie práv a právom chránených záujmov daňových subjektov a ostatných osôb zúčastnených v daňovom konaní a správca dane hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom prihliada na všetko, čo v daňovom konaní vyšlo najavo,¹⁹ tak sa otvorí otázka nútenej živnosti z hľadiska daní.

Správca dane podľa tohto ustanovenia môže rozhodnúť o prekvalifikovaní príjmov, ktoré vypláca daňový poplatník za prácu pre spoločnosť ako príjmy z podnikania²⁰ na príjmy zo závislej činnosti, tak ako je to stanovené v zákone o dani z príjmov,²¹ ak dospeje k pochybnostiam o skutočnom obsahu právnych úkonov, ktoré vyplývajú z uzavretých obchodných zmlúv, ktoré môže vyhodnotiť tak, že ide o činnosť zo závislej činnosti na účel dani z príjmov. **Nie je rozhodujúce, ako bol v zmluve označený zmluvný vzťah medzi zmluvnými stranami, pretože podľa zákona o správe daní²² sa pri uplatňovaní daňových predpisov v daňovom konaní berie do úvahy vždy skutočný obsah právneho úkonu alebo inej skutočnosti rozhodnej na ur-**

¹⁸ Analogicky sa otázky súvisiace s aplikáciou jednotlivých paragrafov nezarađených do všeobecných ustanovení Zákonníka práce na ostatné časti Zákonníka práce objavujú napr. aj pri § 220 a § 221 na oblasť pracovného času. Zákonník práce predpokladá, že cesta do zamestnania a späť sa v zmysle § 220 a § 221 nepovažuje za výkon práce na účely zodpovednosti v pracovnom práve. Predmetné paragrafy sú dokonca radené do ôsmej časti Zákonníka práce s názvom „Náhrada škody“, nezakladajú žiadny vzťah k posudzovaniu pracovného času zamestnanca. Napriek tomu sa však v praxi § 220 a § 221 používajú na posudzovaniu pracovného času zamestnanca.

¹⁹ § 2 ods. 3 a 6 zákona č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov v znení neskorších predpisov.

²⁰ § 6 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

²¹ § 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

²² § 2 ods. 6 zákona č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov v znení neskorších predpisov.

čenie alebo vybratie dane. V dôsledku prekvalifikácie príjmov pre platiteľa príjmu vyplynie povinnosť zrážať v príslušnom kalendárnom mesiaci z vyplácaných odmien daňovníkom preddavky na daň a zrazené preddavky odvieť na účet správcu dane v zákonom stanovenej lehote. Na základe uvedeneho daňový úrad vydá dodatočný platobný výmer, ktorým podľa zákona o správe daní²³ vyrubí žalobcovi rozdiel dane príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov za zdaňovacie obdobie.²⁴ Správca dane postupuje v daňovom konaní v úzkej súčinnosti s daňovými subjektmi a pri vyžadovaní plnenia ich povinností v tomto konaní použije len také prostriedky, ktoré ich najmenej zatažujú a umožňujú pritom správne vyrubiť a vybrať daň.

Ak zákon výslovne nepodradí určité typy právnych úkonov alebo vzťahy právnemu režimu závislej činnosti, tak pri súbehu základný rozdiel medzi závislou činnosťou a podnikateľskou činnosťou je nevyhnutné odvodzovať od prejavenej vôle zmluvných strán, t. j. či medzi sebou mienia uzatvoriť obchodnoprávny vzťah alebo pracovnoprávny vzťah. Pri neexistencii výslovného zákonného zákazu rovnaký obsah pracovnej činnosti je možné plnohodnotne vykonávať na základe obchodnej i pracovnej zmluvy. V tejto súvislosti je dôležité ustanovenie Zákonníka práce,²⁵ podľa ktorého závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.²⁶ S týmto názorom Najvyššieho súdu SR sa dá polemizovať, pretože toto ustanovenie Zákonníka práce sa javí ako zmätočné vzhľadom na iné ustanovenie Zákonníka práce, ktoré definuje znaky závislej práce.²⁷ Pri naplnení znakov závislej práce ide o pracovnoprávny vzťah.

Najvyšší súd poukazuje na právny názor Ústavného súdu ČR v náleze č. II. ÚS 69/03 zo dňa 31.08.2004, ktorého obsah odôvodnenia týmto argumentačne preberá v zmysle čl. 152 ods. 4 Ústavy SR. V odôvodnení nálezu sa v podstate konštatuje, že popretím existencie mandátnej zmluvy finančným úradom a jej subsumovanie do vzťahu pracovného práva proti vôli zmluvných strán, sa zasiahlo do práv sťažovateľky a jej zmluvného partnera do zmluvnej voľnosti vyplývajúcej z článku 2 ods. 3 Listiny, resp. čl. 2 ods. 4 Ústavy ČR (pozn. zhodne čl. 2 ods. 3 Ústavy SR).

K prekvalifikovaniu obchodnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny správcom dane by mohlo dôjsť v prípadoch, keby boli pochybnosti o prejavenej vôli zmluvných strán v zmluve, čo a však nedá uskutočňovať bez vý-

²³ § 44 ods. 6 písm. b) bod 1 zákona č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov v znení neskorších predpisov.

²⁴ Rozsudok NS SR 3 Sžf 80/2008.

²⁵ § 3 ods. 2, druhá veta zák. č. 211/2000 Z.z. Zákonník práce v platnom znení.

²⁶ Rozsudok NS SR 3 Sžf 80/2008.

²⁷ § 1 ods. 2 zákona č. 211/2000 Z.z. Zákonník práce v platnom znení.

sluchu zmluvných strán k týmto okolnostiam. Najvyšší súd preto v prípade R. Ma. konštatuje, že činnosť colného deklaranta mohla byť zákonne vykonávaná externe na základe zmluvy o činnosti colného deklaranta, uzatvorenej podľa obchodného zákonníka alebo interne na základe pracovnej zmluvy. Rozhodujúca je prejavená vôľa zmluvných strán. S týmto tvrdením nie je možné súhlasiť. Toto rozhodnutie je prekvapujúce aj preto, že R. Ma. vykonával u žalobcu colného deklaranta v pracovnoprávnom vzťahu pred a aj po skončení zmluvy o činnosti colného deklaranta s porovnateľnými právami a povinnosťami. R. Ma. bol povinný viesť prevádzky súkromných colných skladov žalobcu v Bratislave-Petržalka a na Letisku v Bratislave.

V inom prípade²⁸ Krajský súd dospel k záveru, že aj keď žalobca uzavrel so zmluvnými partnermi zmluvu o dielo, táto zmluva nemá zákonné náležitosti podľa § 536 a nasledujúcich ustanovení Obchodného zákonníka. V zmluve nebol dohodnutý záväzok vykonať určité dielo, nebola určená cena diela, povinnosť vykonať dielo na náklady a nebezpečenstvo žalobcu v dohodnutom čase, pričom zmluvný partner nekonal samostatne. Podmienky v zmluve o dielo jednoznačne svedčia o pracovnoprávnom vzťahu, resp. obdobnom vzťahu, pretože žalobca bol pri výkone prác pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať jeho pokyny alebo príkazy. Ide najmä o stanovené miesto práce, druh práce, dĺžku pracovného času, odmeňovanie za odpracovaný počet hodín a pri zlej kvalite práce okamžité ukončenie. Preto príjmy z tohto vzťahu sú podľa názoru súdu príjmami zo závislej činnosti. Tvrdenia žalobcu sú účelové až zavádzajúce, pretože obsah zmluvy je jednoznačný bez ohľadu na to, že je označená ako zmluva o dielo.

Krajský súd zhodne ako správne orgány po vyhodnotení zmluvných podmienok dospel k záveru, že hoci žalobca so zmluvnými partnermi uzavrel zmluvy o dielo, tieto zmluvy nemajú zákonné náležitosti podľa § 536 a nasledujúcich ustanovení Obchodného zákonníka. V zmluvách nebolo zásadne dohodnuté vykonať určité dielo, nebola určená cena diela podľa § 536 ods. 3 Obchodného zákonníka, povinnosť vykonať dielo na náklady a nebezpečenstvo žalobcu v dohodnutom čase a nekonal samostatne. Podmienky v zmluvách jednoznačne svedčia pre pracovnoprávny vzťah, resp. obdobný vzťah, pretože žalobca bol pri výkone prác pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať jeho pokyny alebo príkazy (stanovené miesto práce, druh práce, dĺžka pracovného času, odmeňovanie za odpracovaný počet hodín, pri zlej kvalite práce okamžité ukončenie) a príjmy z tohto vzťahu sú príjmami zo závislej činnosti.²⁹ Tvrdenia žalobcu sú účelové až zavádzajúce, pretože obsah zmluvy je jednoznačný bez ohľadu na to, že sú označené ako zmluvy o dielo. Žalovaný v súlade so zákonom bral do úvahy skutočný obsah právnych úkonov

²⁸ Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. k. 11s 7/2005 zo dňa 20.04.2005.

²⁹ § 6 ods. 1 písm. a) zákona č. 366/1999 Z. z.

rozhodujúci pre určenie dane a nie je akceptovateľná námietka žalobcu o neznalosti právnych predpisov (nepresná zmluva) alebo o zmluvnej voľnosti.

V rozsudku NS ČR³⁰ zamestnávateľ prepustil pre nadbytočnosť z pracovného pomeru dvoch zamestnancov – vodičov. Súčasne im ponúkol, aby pre neho naďalej vykonávali prácu vodičov ako samostatne zárobkovo činné osoby na základe rámcovej zmluvy o preprave osôb a vecí. Prepravu mali vykonávať s vozidlami objednávateľa, teda pôvodného zamestnávateľa. Zamestnanci si uplatnili žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť na súde. Žalobcom sa nepodarilo presvedčiť súdy nižších stupňov (súd prvého stupňa a odvolací súd) o tom, že výpoveď je neplatná. Najvyšší súd preto vydal rozsudok, ktorým bol zrušený rozsudok odvolacieho súdu a vec bola znovu vrátená na prejednanie, pričom právny názor NS ČR je pre súdy nižších stupňov záväzný.

Súdy prvej a druhej inštancie vychádzali predovšetkým zo skutočnosti, že zamestnávateľ bol oprávnený skončiť so zamestnancami pracovný pomer pre nadbytočnosť, vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene, na základe ktorej boli zrušené miesta vodičov za účelom zníženia počtu zamestnancov. Pri realizácii rámcovej zmluvy o preprave osôb a vecí išlo podľa súdov zo strany bývalých zamestnancov o ich podnikateľskú činnosť vykonávanú na základe koncesie, teda o činnosť vykonávanú podnikateľom vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť s cieľom dosiahnuť zisk.

Najvyšší súd ČR vytkol súdu nižšieho stupňa, že prehliadol, že východiskom úvah pri posudzovaní povahy právneho vzťahu medzi účastníkmi konania nemôže byť samotná okolnosť, ako je zmluva označená, táto okolnosť nie je pre jeho posúdenie rozhodná. Rozhodujúce je posúdenie obsahu prejavu vôle, teda zistenie, čo bolo skutočne prejavené. Zmluvu posúdil preto Najvyšší súd len ako zmenu pracovnej zmluvy. V posudzovanom prípade samotná okolnosť, že vodiči disponovali koncesnou listinou, na vecnom obsahu právneho vzťahu so žalovaným zamestnávateľom založenom rámcovou zmluvou o preprave osôb nič nezmenila.

Hoci zohľadnenie vnútorného rozmeru účastníkov právnych vzťahov môžeme považovať za základ vôbec konštituovania daného právneho vzťahu, otázne je, či predmetné rozhodnutia dávajú dostatočnú odpoveď na otázku nevyhnutnosti prítomnosti všetkých identifikačných znakov závislej práce podľa Zákonníka práce alebo len niektorých. Vnútorný rozmer ako kritérium identifikácie právneho vzťahu s odkazom na jeho pracovnoprávny alebo obchodnoprávny, či občianskoprávny charakter Zákonník práce nepozná, pretože vychádza zo subsidiárneho pôsobenia Občianskeho zákonníka so zreteľom na právno-teoretický výklad problematiky právnych úkonov. Predmetné roz-

³⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR spis. zn. 21 Cdo 920/2010.

hodnutia sa týkajú preto skôr posúdenia charakteru konkrétneho právneho vzťahu. Nie je možné všeobecne konštatovať, že zakladajú interpretačný rámec k otázke alternatívneho alebo kumulatívneho prístupu naplnenia znakov závislej práce. V uvedenej súvislosti musíme zohľadniť aj judikatúru Súdneho dvora EÚ, ktorá požaduje identifikáciu pojmu „zamestnanec“ realizovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosti príslušnej fyzickej osoby.³¹ Analogicky k právnemu názoru Ústavného súdu ČR môžeme uviesť, že v prípade striktného uplatnenia jeho právneho výkladu, by sa zásadne narušilo posudzovanie závislej práce a pracovnoprávných vzťahov. Napriek naplneniu všetkých identifikačných znakov podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce a domnienke o výkone závislej práce by vzhľadom na prípadný nesúhlas a „zmluvnú vôľu“ subjektov právneho vzťahu nebolo možné posúdiť daný vzťah ako pracovnoprávny so zreteľom na uvádzané porušenie ústavného práva na zmluvnú voľnosť. Sekundárne by v zásade nemohlo existovať nelegálne zamestnávanie, ktoré predpokladá výkon závislej práce v inom ako pracovnoprávnom vzťahu, keďže subjekty by vždy tvrdili, že mali úmysel uzatvoriť iný právny vzťah ako pracovnoprávny (napr. mandátnu zmluvu).

Bez ohľadu na presadenie jedného alebo druhého prístupu k posudzovaniu znakov závislej práce za najvýznamnejšiu prekážku zlepšenia situácie pri uzatváraní zastretých pracovných pomerov a vzniku nútených živností môžeme označiť práve spomínanú pretrvávajúcu nejednotnosť a neexistujúcu diferenciáciu identifikačných znakov podľa ich významu. Dosiachnutie zhody v podobe explicitného zákonného ustanovenia o striktnom uvedení použitého prístupu by pochopiteľne teoreticko-vedný diškurz úplne vylúčilo a výrazne prispelo k jednoduchšiemu výkonu kontroly zo strany príslušných orgánov dozoru.

Zastretý alebo simulovaný právny úkon

Prísňovanie vymedzenia definície závislej práce nie je jedinou formou obmedzovania nahrádzania pracovnoprávneho vzťahu obchodnoprávnym vzťahom, ale v praxi zaznamenávame aj snahy kontrolných orgánov využiť **inštitút tzv. zastretého alebo simulovaného právneho úkonu**. Zastretý alebo simulovaný právny úkon je charakteristický zastieraním pracovnoprávneho vzťahu iným typom právneho vzťahu, najčastejšie spomínaným obchodnoprávnym vzťahom založeným podľa Obchodného zákonníka. Subjekty právneho vzťahu sa tak snažia na právnom základe Obchodného zákonníka uza-

³¹ Rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie vo veci Raulin (C – 357/89), Trojani (C – 456/02), Unger (C – 75/63).

tvoriť určitý zmluvný typ (najčastejšie zmluvu o dielo), predmetom ktorej je dodanie určitej služby alebo vykonanie určitej služby pre objednávateľa, v našom prípade zamestnávateľa. Na základe tohto zmluvného typu z oblasti obchodného práva nie je zámer subjektov realizovať klasickú podnikateľskú činnosť s cieľom dosiahnuť zisk, ale od začiatku sú oba subjekty uzrozumené (dohodli sa na tom), že účelom takéhoto obchodnoprávneho vzťahu má byť zastretie pracovnoprávneho vzťahu, t. j. úmyselné neuzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu. Subjekty právneho vzťahu sú vopred uzrozumené, že predmetom ich obchodnoprávneho vzťahu je realizácia činnosti so znakmi závislej práce, ktorá sa v zmysle § 1 ods. 3 Zákonníka práce môže realizovať len v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Úmyselne a navzdory právnej úprave ale uzatvoria zmluvný typ z oblasti obchodného práva.

Subjektmi zastretých právnych úkonov sú najčastejšie fyzické osoby, ktoré pre zamestnávateľa vykonávajú závislú prácu z rôznych subjektívnych alebo objektívnych dôvodov, formálne však vystupujú voči zamestnávateľovi a tretím subjektom ako samostatné podnikateľské subjekty (spomínaní nútení živnostníci). Šancou kontrolných orgánov vo vzťahu k obmedzeniu popisovanej deformácie trhu práce v podobe spomínaného uzatvárania zmluvných typov z oblasti obchodného práva pri výkone kontrolnej činnosti je vo výsledku posudzovanie týchto právnych úkonov podľa ich právnej povahy vychádzajúc subsidiárne aj z § 41a ods. 2 Občianskeho zákonníka vo väzbe na príslušné ustanovenia Obchodného zákonníka, keď *„ak má byť právnym úkonom zastretý iný právny úkon, platí tento iný právny úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov, a ak sú splnené všetky jeho náležitosti“*.³²

Vyššie uvedené zákonné pravidlo posudzovania zastretých právnych úkonov potvrdila i justičná prax, pričom z novej judikatúry možno vybrať napr. rozhodnutie Okresného súdu v Nitre z 30. januára 2014, sp. zn. 31 Cb 32/2012, kde sa doslovne uvádza, že *„nie je vo všeobecnosti dôležité, ako zmluvné strany nazvali právny úkon, ktorým sledovali svoje ekonomické ciele, ale tiež nie je bezpodmienečne dôležité, čo účastníci v obsahu dohodli, rozhodujúcim je právne relevantná vôľa účastníkov vstupujúcich do právneho vzťahu majúceho sa založiť zmluvne a ich aktivity (činnosť) pri naplňaní obsahu zmluvy“*.³³

Objektívne ale možno uviesť, že často je preukázanie skutočnej právne relevantnej vôle subjektov veľmi náročné a len na základe nepriamych sekundárnych dôkazov možno odôvodnene predpokladať, že zmluvné strany mali v úmysle realizovať zastretý právny úkon. S ohľadom na aplikačnú prax bolo

³² ŽULOVÁ, J. a kol. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava: Wolters Kluwer. 2015, s. 120, ISBN 978-80-8168-280-3.

³³ Rozhodnutie Okresného súdu v Nitre z 30. januára 2014, sp. zn. 31 Cb 32/2012.

identifikovaných niekoľko základných ukazovateľov, ktoré predstavujú určité indície právneho úkonu, ktorým sa zastiera práve pracovnoprávny vzťah, predmetom ktorého je výkon závislej práce. Analogicky možno identifikovať aj základné parametre zmluvných typov, ktoré svedčia jednoznačne klasickému obchodnoprávnemu vzťahu bez snahy realizovať zastretý právny úkon.

Medzi takéto základné ukazovatele, ktoré naznačujú, že vzťah zmluvných strán má charakter obchodnoprávneho vzťahu, patrí založenie právneho vzťahu (uzatvorenie zmluvného typu) výlučne na základe príslušných ustanovení Obchodného zákonníka, t. j. subjekty si za právny rámec vybrali právny predpis regulujúci práva a povinnosti medzi jednotlivými podnikateľskými subjektmi, čo je v zásade pochopiteľné. Ďalej jeden zo subjektov, v tomto prípade živnostník, deklaruje, že zodpovedá za prípadný vznik škody pri škodovej udalosti počas trvania dohadovaného právneho vzťahu v rozsahu celého svojho majetku, vo výške spôsobenej škody a jeho zodpovednosť je viazaná dojednanými zmluvnými podmienkami vychádzajúc z existujúceho právneho rámca, ktorý vymedzuje podmienky vzniku zodpovednosti subjektov v rámci obchodnoprávnych vzťahov regulovaných Obchodným zákonníkom. Rovnako objednávateľ vyžaduje od živnostníka, aby k okamihu vzniku právneho vzťahu, mal uzatvorené poistenie za prípadnú škodu spôsobenú objednávateľovi (odberateľovi) predmetu zmluvy.

Špecificky je dohadovaná aj náhrada za používanie výrobných prostriedkov, nástrojov alebo iného technického vybavenia živnostníkov pri naplňaní predmetu zmluvy, ktoré sú vo vlastníctve objednávateľa. V praxi sa dohadovanie tejto náhrady za používanie nástrojov môže prejavíť v podobe uzatvorenia subsidiárnej nájomnej zmluvy, ktorá je viazaná na primárny právny vzťah v podobe zmluvy, na základe ktorej je samotná činnosť alebo služba, vykonávaná (dôvod uzatvorenia primárneho právneho vzťahu).

Činnosť, ktorá je realizovaná na základe uzatvorenej zmluvy obchodnoprávneho charakteru, má povahu jednorazovej činnosti a je spravidla časovo obmedzená na obdobie vykonania tejto činnosti. Objednávateľ služby dokonca ani nevyžaduje osobné vykonanie tejto činnosti od živnostníka a umožňuje jeho zastúpenie prostredníctvom tretích osôb, výkon činnosti sa tak neviaže na konkrétnu fyzickú osobu, ako je to v prípade výkonu závislej práce.

Odmena za vykonanie činnosti má charakter zmluvného dojednanja bez obmedzenia zmluvnej voľnosti dotknutých subjektov na rozdiel od pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je viazaný nielen minimálnymi mzdovými stupňami náročnosti práce v zmysle § 120 Zákonníka práce, ale aj prípadne ďalšími ustanoveniami súvisiacimi s rôznymi mzdovými zvýhodneniami, napr. za prácu nadčas, nočnú prácu alebo prácu vo sviatok.

Rovnako, ako už bolo naznačené, môžeme identifikovať určité dojednania v zmluvách založených na základe Obchodného zákonníka, ktoré síce majú formálne zakladať obchodnoprávny vzťah medzi jednotlivými subjektmi,

prakticky však predstavujú naznačovaný zastretý právny úkon. Medzi takéto typy dojednaní patrí napr. dojednanie týkajúce sa zodpovednosti živnostníka za škodu, ktorá je obmedzená obdobne ako v pracovnom práve určitým násobkom ceny za vykonanú službu alebo dodávku činnosti, pričom u živnostníka ani v prípade vzniku faktickej chyby, nevzniká povinnosť jej nápravy alebo zodpovednosti za ňu vo všeobecnom zmysle, t. j. neuplatňuje sa záruka.

Predmet zmluvy obdobne, ako v prípade závislej práce, nemá charakter jednorazového vykonania činnosti, ale spravidla ide o dohodnutie všeobecného a opakovaného plnenia vykonávaného po bližšie neurčené obdobie. Charakter výkonu činnosti v podstate zodpovedá dispozičnému oprávneniu zamestnávateľa v klasickom pracovnoprávnom vzťahu, t. j. živnostník sa musí riadiť pokynmi objednávateľa práce (= zamestnávateľa), prípadne ním určenej osoby, vykonávať dohodnutú prácu v presne určenom prevádzkovom čase a na pracovisku objednávateľa. Živnostník musí dokonca vopred nahlásiť aj svoju neprítomnosť v práci, čo je ekvivalentom vzniku prekážok v práci v rámci pracovného pomeru.

Forma odmeňovania zodpovedá odmeňovaniu v pracovnoprávnych vzťahov, t. j. buď mzde poskytovanej v pracovnom pomere, alebo odmene na základe niektoej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dohodnutá cena za vykonanie práce sa odvíja najčastejšie od počtu hodín, počas ktorých bola práca vykonávaná, pričom evidenciu tohto (kvázi pracovného času) vedie objednávateľ práce (= zamestnávateľ). Dohodnutá cena za vykonanie práce sa následne pravidelne, v presne opakovaných mesačných paušáloch podľa počtu odpracovaných hodín vypláca živnostníkovi (ekvivalent výplacných termínov) na základe vystavovaných faktúr podľa zadania objednávateľa práce.

Dohadovanie obmedzení živnostníka ide v rámci popisovaných zmlúv až tak ďaleko, že sa obmedzuje aj výkon činnosti živnostníka pre iné subjekty a stanovuje sa obdobne ako v prípade § 83 Zákonníka práce povinnosť dodržiavať zákaz konkurenčnej činnosti. Objednávateľ práce v podstate získava absolútnu exkluzivitu vzhľadom na zabezpečenie činnosti vo vzťahu ku konkrétnej osobe, ale bez povinností, ktoré by mu v prípade pracovnoprávneho vzťahu stanovoval Zákonník práce, teda napr. poskytovanie stanovenej sumy náhrady za takéto obmedzenie konkurenčnej činnosti.

II. Výhody a nevýhody „nútených“ živností

Vymedziť presné vplyvy existencie nútených živností v zmysle ich výhod a nevýhod sa odvíja pochopiteľne od jednotlivých subjektov, ktoré sú ich bezprostrednou súčasťou. Pravdepodobne jediným víťazom nútených živností, ako už aj bolo bližšie naznačené v rámci uvádzaného výkladu

k zastretým pracovným pomerom, je zamestnávateľ v pozícii objednávateľa (obstarávateľa) prác, ktoré majú povahu závislej práce. Základnými motívmi, prečo zamestnávateľ „núti“ prejsť zamestnancov do pozície živnostníkov, sú zvýšená flexibilita zabezpečenia výrobného procesu a súčasne úspora nákladov spočívajúca v neposkytovaní pracovnoprávnych nárokov, ktoré by takýmto fyzickým osobám inak náležali za predpokladu výkonu závislej práce v pracovnoprávnych vzťahoch. Fyzické uskutočnenie prechodu medzi právnym postavením zamestnanca do právnej pozície (núteného) živnostníka je jednoduché. Zamestnávateľ vopred zamestnancovi prikáže, aby si vybavil živnostenské oprávnenie na vykonávanie určitej činnosti, následne príde v jeden deň k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce bez poskytnutia akejkoľvek formy kompenzácie za skončenie pracovného pomeru, keďže vôľa oboch strán prezumuje súhlas s ukončením pracovnoprávneho vzťahu. Následne sa uzatvorí tzv. zmluva o spolupráci alebo dodávateľsko-odberateľskej zmluva, pričom na jej základe prechádza zamestnanec do právnej pozície obchodného partnera pôvodného zamestnávateľa. Takáto zmluva sa najčastejšie uzatvára ako inomínatna (nepomenovaná) zmluva na základe § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka. V praxi sa vyskytuje aj uzatvorenie príkaznej alebo mandátnej zmluvy na vykonanie určitej činnosti zodpovedajúcej charakteru predchádzajúceho výkonu závislej práce. Hoci príde formálno-teoreticky k zmene právneho režimu zabezpečenia vykonávanej činnosti, prakticky sa nič nezmení. Fyzická osoba vykonáva prácu rovnakého druhu, na rovnakom mieste a za rovnakých pracovných podmienok s tým, že sa zmenia len podmienky „zamestnávania“ takejto osoby v zmysle neskôr uvádzaného výkladu.

Naznačená zvýšená flexibilita zabezpečenia výrobného procesu alebo samotnej podnikateľskej činnosti má svoj základ v podstate obchodnoprávnych vzťahov, t. j. absenciou potreby zamestnávateľa vykonať určitú činnosť, prichádza (ak nebolo dohodnuté niečo iné v zmluve, čo nastáva v minimálnom počte prípadov), k ukončeniu právneho vzťahu (obchodnoprávneho vzťahu) medzi dotknutými subjektmi v okamihu doručenia prejavu vôle druhej strane bez vzniku sekundárnych právnych následkov a najmä bez potreby deklarovania akéhokoľvek dôvodu, ktorý je príčinou ukončenia právneho vzťahu.

Pri ukončení právneho vzťahu sa neuplatňuje mechanizmus používaný v oblasti pracovného práva, tzv. zvýšená ochrana slabšej strany (= pracovnoprávna ochrana), ktorá v popisovanom prípade napr. určuje limity ukončenia právneho vzťahu v zmysle explicitného stanovenia dôvodov skončenia pracovnoprávneho vzťahu (rozumej pracovného pomeru) v zmysle § 63 ods. 1 Zákonníka práce. V zmysle snahy o zvýšenie právnej ochrany a stability výkonu práce núteného živnostníka by v takomto prípade prichádzalo do úvahy maximálne dohodnutie zmluvnej pokuty kvôli predčasnemu ukon-

čenu práce, ktorá bola dohodnutá ako predmet mandátnej alebo príkaznej zmluvy, ale aplikačná prax je iná. Vzhľadom na už niekoľkokrát popisované charakteristiky núteného živnostníka, vystupuje vždy ako slabší subjekt analogicky k postaveniu zamestnanca voči zamestnávateľovi, hoci formálne sa deklaruje zmluvná voľnosť a rozhodovanie dvoch podnikateľských subjektov o obsahu zmluvného záväzku. V praxi preto nemá živnostník v podstate žiadnu možnosť dohodnúť si akékoľvek výhodnejšie podmienky vykonania činnosti, než mu naoktrojuje objednávateľ prác.

Úspora nákladov sa následne odvíja obdobne ako v prípade zvýšenej flexibility zabezpečenia výrobného procesu od absencie uplatnenia pracovnoprávnej ochrany, pričom sa v zmysle zásad obchodného práva vychádza len zo spomínanej zmluvnej voľnosti podnikateľských subjektov. Nútený živnostník v aplikačnej praxi nedisponuje žiadnymi inými benefitmi v porovnaní s fyzickou osobou v postavení zamestnanca okrem poskytnutia peňažných prostriedkov za vykonanú prácu, čo pochopiteľne nemožno považovať za benefit, keďže výmena kapitálu za odvedenú prácu je základným motívom uzatvorenia tohto obchodnoprávneho vzťahu. Nútený živnostník nemá právo na rozvrhovanie pracovného času v zmysle obmedzení zákonných limitov podľa § 85 a nasl. Zákonníka práce, poskytnutie prestávok v práci podľa § 91 Zákonníka práce, zabezpečenie stravovania podľa § 152 Zákonníka práce, poskytnutie odstupného alebo odchodného podľa § 76 a § 76a Zákonníka práce, poskytnutie pracovného voľna v prípade vzniku objektívnej situácie charakterizovanej ako prekážka v práci podľa § 136 a nasl. Zákonníka práce a pod. Nútení živnostníci vykonávajú dohodnutú činnosť vždy za podmienok, aké im jednostranne stanoví zamestnávateľ. Môžeme preto považovať za neuskutočniteľné, že by si nútený živnostník dojednal so zamestnávateľom v rámci svojho obchodného vzťahu aj iné nároky spojené so skončením tohto vzťahu, okrem samotnej odmeny za vykonanú prácu. Menšia ekonomická náročnosť takejto formy spolupráce zamestnávateľa so zamestnancami je hlavným motívom, prečo sú zamestnanci tlačení do zamestnávania na základe živnostenských oprávnení. Práve týmto tlakom zamestnávateľov sa nútení živnostníci nedobrovoľne dostávajú do neistej situácie, nevediac, kedy ich právny vzťah skončí.

Obdobne ako v prípade neposkytovania pracovnoprávnych nárokov šetri zamestnávateľ aj na celkovej cene práce, za ktorú sa činnosť má/bola vykonaná, keďže ukončením pracovnoprávneho vzťahu mu odpadá povinnosť odvádzať za fyzickú osobu v právnej pozícii zamestnanca odvody do systému sociálneho zabezpečenia a systému zdravotného poistenia.

Posúdenie výhod a nevýhod núteného živnostníka je ambivalentné a v značnej miere závisí od subjektívnych preferencií konkrétnej osoby. Objektívne možno konštatovať, že do určitej miery existujú aj pozitíva výkonu živnosti namiesto pôvodného výkonu závislej práce v pracovnoprávnom

vzťahu. Na jednej strane môže ísť o výkon činnosti pre viaceré podnikateľské subjekty, pričom ak má práca špecifický charakter, t. j. živnostník disponuje určitým vlastným know-how pri jej výkone, čo je zabezpečuje pridanú hodnotu a po tejto činnosti je dopyt, môže si dojednať aj výhodnejšie pracovné podmienky. Takáto situácia je skôr výnimočná a častejšia je situácia, keď má práca núteného živnostníka zastupiteľný charakter, t. j. nevyznačuje sa spomínanou špecifickosťou a ojedinelosťou a jej zabezpečenie je dostupné od rôzneho počtu podnikateľských subjektov na hospodárskom trhu. V takomto prípade je utópiou dohadovať podmienky výkonu činnosti, keďže výsledkom tlaku na objednávateľa práce môže byť skôr odmietnutie spolupráce a dojednanie obsahu zmluvy. Nezanedbateľnou výhodou môže byť aj optimalizácia daňovej povinnosti a daňových výdavkov, keď náklady vynaložené na zabezpečenie činnosti sú považované za oprávnené daňové výdavky (náklady súvisiace s dosiahnutím, zabezpečením a udrzaním zdaniteľných príjmov).

Nanešťastie nevýhod spojených s nútenou živnosťou je viac ako uvádzaných výhod, pričom ich rozsah sa sústreďuje najmä do oblasti systému sociálneho zabezpečenia. Hoci v absolútnej hodnote v zmysle ilustračného príkladu je príjem fyzickej osoby v postavení živnostníka opticky väčší, významne stráca v prípade výskytu nepriaznivej sociálnej udalosti (napr. dočasná pracovná neschopnosť) alebo v okamihu odchodu do dôchodku pri nadobudnutí nároku na starobný alebo predčasný starobný dôchodok.

Pri hrubej mesačnej mzde zamestnanca, ktorá je obvyklá v rámci strojárskoho a stavebného priemyslu ako najčastejších oblastí výskytu nútenej živnosti, vo výške 700,00 eur (cena práce: 946,40 eur; náklady zamestnávania: 985,25 eur, t. j. cena práce plus náklady na tvorbu sociálneho fondu a príspevkov na stravné lístky). Zamestnanec po zohľadnení odvodových povinností v rámci zdravotného a sociálneho poistenia a preddavku na daň z príjmu, dostane čistú mzdu vo výške 551,25 eur + 34,65 eur ako rozdiel nominálnej hodnoty gastrolístkov (podľa počtu odpracovaných dní; v tomto prípade 20) a sumy, ktorú dopláca zamestnanec za tieto gastrolístky bez príspevku zo sociálneho fondu (pre zjednodušenie výpočtu), čo je spolu 585,90 eur.

Ak by takýto zamestnanec prešiel na výkon práce ako samostatne zárobkovo činná osoba na základe osvedčenia o živnostenskom oprávnení, tak pri mesačnej fakturácii vo výške nákladov zamestnávania, t. j. 985,25 eur, by po zohľadnení odvodových povinností len v rámci zdravotného poistenia vo výške minimálneho preddavku 60,06 eur (keďže samostatne zárobkovo činná osoba je povinná platiť sociálne odvody najskôr od 1. júla nasledujúceho kalendárneho roka, ktorý nasleduje po kalendárnom roku, v ktorom jeho príjem prekročil 12- násobok minimálneho vymeriavacieho základu spred dvoch rokov. Teda, ak príjem v kalendárnom roku 2016 prekročí sumu 5 148,00 eur), bol jeho čistý príjem 889,20 eur, a to po zohľadnení predpokladanej daňovej povinnosti za rok 2016, čo je o 303,52 eur viac

ako v prípade výkonu závislej práce v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy.

Musíme však upozorniť na skutočnosť, že samostatne zárobkovo činná osoba – živnostník nie je sociálne poistený, môže byť však poistený na dobrovoľnej báze, a v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti alebo nezamestnanosti nemá nárok na príslušné sociálne dávky a taktiež sa táto skutočnosť odrazí pri výpočte nároku na starobný alebo predčasný starobný dôchodok.

Sociálne odvody na sociálne poistenie bude prvýkrát povinný uhrádzať až od 1. júla nasledujúceho kalendárneho roka, v uvádzanom príklade až po 18-tich kalendárnych mesiacoch, a to v minimálnej výške 146,35 eur, resp. vyššej v závislosti od dosiahnutého príjmu na základe údajov z daňového priznania za kalendárny rok 2016. Následne bude jeho čistý príjem znížený o tieto zaplatené sociálne odvody a dosiahne výšku 741,32 eur, čo je o 155,42 eur viac ako v prípade výkonu závislej práce v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy.

Znova treba podotknúť, že napriek plateniu odvodov do sociálnej poisťovne, bude mať táto skutočnosť negatívny vplyv pri výpočte nároku na starobný dôchodok, keďže živnostník bude platiť sociálne odvody z minimálnej

Príklad 1. Porovnanie ekonomickej výhodnosti výkonu práce u zamestnanca a živnostníka

		príspevok na stravu	gastro listok	SZČO		
BRUTTO	hrubá mzda	700,00 €	700,00 €	prijem	985,25 €	
	stravovanie	34,65 €	34,65 €			
	MZDA BRUTTO	700,00 €	700,00 €	PRIJEM BRUTTO	985,25 €	
POISTENIE	zdravotné	4,00%	29,38 €	zdravotné	14,00%	60,06 €
	ZP spolu	4,00%	29,38 €			
	nemocenské	1,40%	10,28 €	nemocenské	4,40%	0,00 €
	starobné	4,00%	29,38 €	starobné	18,00%	0,00 €
	v nezamestnanosti	1,00%	7,34 €	v nezamestnanosti	2,00%	0,00 €
	invalidné	3,00%	22,03 €	invalidné	6,00%	0,00 €
	SP spolu	9,40%	69,03 €	rezervný fond	4,75%	0,00 €
ZAMESTNANEC	13,40%	98,41 €	ZAMESTNANEC	13,40%	98,41 €	
DAŇ	základ dane (ZD)	636,24 €	606,20 €			
	nezdaniteľná časť ZD	316,94 €	316,94 €			
	zdaniteľná mzda	319,30 €	289,26 €			
	daň	19,00%	60,66 €	DAŇ	19,00%	60,66 €
NETTO	MZDA NETTO	540,93 €	551,25 €			
	stravovanie	34,65 €	34,65 €			
	MZDA NA ÚHRADU	575,58 €	585,90 €			
POISTENIE	zdravotné	10,00%	73,46 €	70,00 €		
	ZP spolu	10,00%	73,46 €	70,00 €		
	nemocenské	1,40%	10,28 €	9,80 €		
	starobné	14,00%	102,85 €	98,00 €		
	invalidné	3,00%	22,03 €	21,00 €		
	úrazové	0,80%	5,87 €	5,60 €		
	garančné	0,25%	1,83 €	1,75 €		
	v nezamestnanosti	1,00%	7,34 €	7,00 €		
	rezervný fond	4,75%	34,89 €	33,25 €		
	SP spolu	25,20%	185,09 €	176,40 €		
ZAMESTNÁVATEĽ	35,20%	258,55 €	ZAMESTNÁVATEĽ	35,20%	246,40 €	
CENA PRÁCE	CENA PRÁCE	958,55 €	946,40 €			
	sociálny fond	0,60%	4,20 €			
	príspevok na stravu		34,65 €			
OSOBNÉ NÁKLADY	997,40 €	985,25 €				

Prijem (SZČO)		brutto	brutto
		985,25 €	985,25 €
	ZP	60,06 €	61,81 €
	SP	0,00 €	146,35 €
	daň	35,77 €	35,77 €
	netto	889,42 €	741,32 €
	nárast PS	313,84 €	165,74 €
	nárast GL	303,52 €	155,42 €

Prijem (SZČO) po zohľadnení odvodov v 2017		brutto	brutto
		985,25 €	985,25 €
	ZP	61,81 €	61,81 €
	SP	146,35 €	146,35 €
	daň	35,77 €	35,77 €
	netto	741,32 €	887,67 €
	nárast PS	165,74 €	312,09 €
	nárast GL	155,42 €	301,77 €

DAŇOVÉ PRIZNANIE A ROČNÉ ZÚČTOVANIE ZP		SZČO - mesiace	12
	VH	6 062,28 €	
	základa dane	2 259,00 €	
	daň	429,21 €	
	koeficient	1,486	
	vymeriavací základ ZP	441,50 €	
	vymeriavací základ SP	441,50 €	
	zdravotné poistenie	14,00%	61,81 €
	sociálne poistenie	33,15%	146,35 €
	poistenie spolu	47,15%	208,16 €

Zdroj: vlastné spracovanie

neho vymeriavacieho základu. Logicky preto môže očakávať aj nízku úroveň starobného dôchodku. Podľa posledných údajov zo Sociálnej poisťovne majú samostatne zárobkovo činné osoby dôchodok, ktorého úroveň nedosahuje ani úroveň zavedeného minimálneho dôchodku v kalendárnom roku 2015, keďže takmer 83 % živnostníkov si platí sociálne odvody z minimálneho vymeriavacieho základu.

Výpočet negatív pre nútených živnostníkov pokračuje nielen už popisovaným odopieraním a neprináležaním pracovnoprávnych nárokov, ale súčasne ho zaťažujú aj ďalšie administratívne povinnosti súvisiace s povinnosťou viesť účtovníctvo a dodržiavať príslušné právne predpisy napr. zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov alebo zákon č. 222/2004 Z. z. o DPH, prípadne iné, ktoré sa vzťahujú na daný predmet podnikania, ktorý má samostatne zárobkovo činná osoba zapísaná v osvedčení o živnostenskom oprávnení. Obdobne, ako už bolo uvádzané, nevýhodou núteného živnostníka je ručenie za prípadný vznik škody do výšky celého svojho majetku alebo sťažené získavanie kapitálu na podnikanie.

III. Návrhy de lege ferenda vo vzťahu k vymedzeniu definície závislej práce

Obchádzanie pracovného práva, pracovného pomeru a vyhýbanie sa definícii závislej práce ako základného determinantu pracovnoprávnych vzťahov je fakt a základnou deformáciou trhu práce. Snaha zákonodarcu o ďalšie sprísňovanie a zrigidňovanie právnej úpravy s cieľom eliminovať zabezpečenie činnosti charakteru závislej práce prostredníctvom zmluvných typov z oblasti obchodného práva je rovnako témou ostatných desiatich rokov. Hoci môžeme opakovane uvádzať rôzne zahraničné príklady z právnych úprav členských krajín Európskej únie, ktoré sa viac či menej týkajú národných nedostatkov v oblasti výkonu závislej práce, šancu na úspech majú len v okamihu, ak bude mať zákonodarca dostatok odvahy na ich presadenie v praxi a trh práce aj s odkazom na kvalitu zabezpečovanej kontrolnej činnosti sa dokáže primeraným spôsobom s novým právnym stavom vyrovnáť. Nepremyslené novelizácie preto často spôsobia skôr nové deformácie na pracovnom trhu, ako odstránia existujúce. Identifikovať zázračné riešenia v oblasti vznikajúcich nútených živnostníkov k obchádzaniu klasického pracovného pomeru bohužiaľ nie je možné. Precizovanie právnej úpravy síce môže prispieť k zjednodušeniu či zlepšeniu použitia pracovnoprávnej úpravy v reálnych právnych vzťahoch medzi subjektmi pracovnoprávnych vzťahov, bez potrebnej zmeny v činnosti kompetentných orgánov i myslenia dotknutých subjektov (najmä zamestnávateľov) však zostane naďalej priepastný rozdiel medzi teóriou a praxou pracovného práva.

Hoci môžeme vyjadrovať rôznu mieru skepsy o ďalšom vývoji právnej úpravy, musíme jednoznačne prezumovať nevyhnutnosť dosiahnutia stanoveného cieľa vzhľadom na plnenie základných úloh štátu v oblasti sociálnej ochrany počas trvania produktívneho veku života fyzickej osoby i po jej skončení. Nastavenie systémov sociálneho zabezpečenia v krajinách Európskej únie je v súčasnosti založené predovšetkým na akumulácii peňažných prostriedkov zo systému pracovnoprávných vzťahov, ktorých základom je najmä výkon práce v klasickom pracovnoprávnom vzťahu. Pripustenie zväčšovania objemu obchodnoprávných vzťahov na úkor štandardných pracovnoprávných vzťahov pri výkone činnosti charakteru závislej práce vedie k celkovej neudržateľnosti systému sociálneho zabezpečenia, pádu základnej sociálnej siete a vzniku negatívnych patologických javov v spoločnosti. Musíme si totiž uvedomiť, že naznačovaný boj proti obchádzaniu definície závislej práce s rôznymi subjektívnymi a objektívnymi motívmi zainteresovaných subjektov, nie je jediným fenoménom súčasného trhu práce s priamym prepojením na obchodné právo a obchodnoprávne vzťahy. Kľúčovou témou niekoľkých posledných rokov sa stáva i problematika **mikroworkingu** a tzv. **automatizácie**, t. j. štvrtej priemyselnej revolúcie založenej na preferovaní automatizovaného zabezpečenia činnosti na základe obchodnoprávných vzťahov.

Mikroworking sa týka prevažne existujúcich zmien spočívajúcich v charaktere závislej činnosti, teda práce, ktorá v čoraz väčšom objeme začína byť selektívnejšia a individuálnejšia z hľadiska jej fyzického zabezpečenia. Doterajší sled pracovných úloh a úkonov reprezentovaný jednou dlhšou pracovnou činnosťou zabezpečenou spravidla jednou fyzickou osobou sa postupne rozpadá na jednotlivé úseky, ktoré začínajú vykonávať viaceré fyzické osoby na základe ich špecializácie, resp. vyššej pridanej hodnoty, ktorú pri zabezpečení konkrétnej pracovnej úlohy prinášajú. Zamestnávateľ tak jednu komplexnú pracovnú úlohu rozdelí do niekoľkých samostatných celkov, na vykonanie ktorých si najíma na základe obchodnoprávných zmlúv jednotlivé fyzické osoby s cieľom dosiahnuť najvyššiu kvalitu plánovanej práce. Vykonanie jednotlivých pracovných úloh následne predstavuje vo finále splnenie celej pracovnej úlohy, pričom na jednej strane dosiahol zamestnávateľ v globálnom hľadisku maximálnu kvalitu vykonanej práce v komplexnom posúdení, na druhej strane dokázal zväčša ešte ušetriť náklady na vykonanie celej pracovnej úlohy, keďže mohol konfrontovať dopyt po práci s existujúcou ponukou a licitovať s cieľom dosiahnuť najlepšiu cenu. Vykonanie týchto pracovných úloh v rámci mikroworkingu trvá spravidla iba niekoľko hodín alebo dní a zakladanie pracovnoprávneho vzťahu s jeho prepojením na systém sociálneho zabezpečenia, nepredstavuje len nadmernú administratívnu záťaž, ale aj logický nezmysel, keďže ide spravidla o zámernú realizáciu náhodnej činnosti bez predpokladu jej opakovaného vykonávania či stability vytvoreného právneho vzťahu medzi dotknutými subjektmi. Hoci teda mož-

no takýto postup hodnotiť za súladný s právnym poriadkom, odklon od pracovnoprávných vzťahov a systému sociálneho zabezpečenia je tu evidentný. Zabezpečenie týchto činností v systéme obchodného práva sa následne ťažšie kontroluje, čím, ako už bolo naznačené, sa významne oslabuje schopnosť štátu akumulovať peňažné prostriedky na udržanie sociálnej siete.

Na obdobnom princípe je založený aj ďalší fenomén, a to podstata spomínanej **štvrtej priemyselnej revolúcie, nazývanej aj PRIEMYSEL 4.0**, ktorá predpokladá **nahrádzanie ľudskej činnosti prostredníctvom mechanizmov**. Problém nespočíva v samotnej vyššej automatizácii práce najmä vo výrobných podnikoch, ale v postupnom zvyšovaní objemu práce zabezpečenej subkontraktormi na základe obchodnoprávných vzťahov, ktorí sú vlastníkami alebo prenajímateľmi mechanizmov. Primárna činnosť zamestnávateľa preto už postupne prestáva byť založená na vykonaní činnosti kmeňovými zamestnancami v pracovnoprávných vzťahoch, ale jej realizácia sa odvíja v subdávke strojového zariadenia a techniky, ktorú si na jednej strane nemôže zamestnávateľ dovoliť ako investíciu, súčasne ju ale potrebuje pre výrobnú činnosť. Takéto subkontraktorské dodávky sú následne založené najčastejšie na zmluvách o dielo za zjavnej absencie pracovnej sily, resp. jej významnej redukcie. V tomto ohľade nastáva analogické oslabenie systému sociálneho zabezpečenia, keďže chýbajú založené pracovnoprávne vzťahy a nevzniká nárok na odmenu či mzdu, z ktorej by vznikol vymeriavací základ na odvodovú povinnosť do systému sociálneho zabezpečenia alebo zdravotného poistenia. Načrtnutý problém je dokonca natoľko významný, že je aj hlavnou témou Predsedníctva Slovenskej republiky v Rade Európskej únie a v nových návrhoch dokonca chcú zdôvodniť tieto zavedené prístroje a techniku obdobne ako v prípade klasickej pracovnej sily. Napriek popísaným novým fenoménom zostáva i naďalej nielen pre slovenského zákonodarcu výzvou skvalitnenie pracovnoprávnej legislatívy v oblasti vymedzenia definície závislej práce s cieľom obmedziť jej obchádzanie.

Nové možnosti vymedzenia pojmu závislej práce

Pri hľadaní odpovedajúcich riešení predchádzania vzniku fenoménu nútených živností, teda nahrádzania pracovného pomeru a pracovnej zmluvy zmluvnými typmi z oblasti obchodného práva musíme zamerať pozornosť predovšetkým na tri základné oblasti:

- novelizáciu právnej úpravy závislej práce,
- identifikáciu ďalších právnych prostriedkov zjednodušenia posudzovania závislej práce (napr. zavedenie prezumpcie existencie pracovného pomeru, resp. lepšia vymožitelnosť práva s odkazom na občianskoprávnu teóriu posudzovania simulovaných právnych úkonov),

- zlepšenie činnosti dozorných orgánov v kontexte skvalitnenia ich odbornej i materiálnej vybavenosti a samotnej kontrolnej činnosti.

Vhodné vymedzenie pojmu závislej práce môžeme považovať za základný prostriedok eliminovania pretrvávajúceho negatívneho javu s uzatváraním zastretých pracovných pomerov (teda obchodnoprávných vzťahov s obsahom výkonu činnosti analogickej k závislej práci). Odstránenie popísaného fenoménu umožní len novelizácia ustanovenia zakotvujúceho definíciu pojmu závislej práce v súlade s vyššie naznačeným modelom obsiahnutým v Odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006. Medzi **podstatné identifikačné prvky (znaky)** závislej práce, podľa ktorých by sa primárne posudzovala, by v novej právnej úprave patrili:

- *subordinačný princíp* (osobná podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi a výkon závislej práce podľa jeho pokynov);
- *osobný výkon práce za poskytovanie odmeny* (finančného ekvivalentu vykonávanej práce);
- *práca vykonávaná na dohodnutom mieste* (v nadväznosti na § 47 Zákonníka práce).

V prípade pochybností by ďalšie sekundárne kritériá (**podmienky**) identifikácie závislej práce tvorili napr. integrácia zamestnanca do internej štruktúry podniku zamestnávateľa, poskytovanie výrobných a pracovných prostriedkov zo strany zamestnávateľa, časové trvanie realizácie činnosti fyzickej osoby, oprávnenosť a možnosť získania pracovnoprávných nárokov (právo na dovolenku, stravovanie) a pod. Ich význam by však bol len doplnkový a ich neprítomnosť by neumožňovala dospieť v konkrétnom prípade ku konštatovaniu, že nepôjde o závislú prácu, na rozdiel od vyššie uvedených podstatných kritérií.

Positívne preto z tohto hľadiska hodnotíme v práci popísané novelizačné zmeny, najmä od 1. 1. 2013, týkajúce sa zmien v oblasti definície závislej práce. V súčasnej právnej úprave sa tak vymedzenie závislej práce odvíja od určených identifikačných znakov, najmä vecných a druhových, ktoré sú najvýznamnejšie na identifikáciu závislej práce. Nové vymedzenie závislej práce nerozlišuje medzi znakmi závislej práce a podmienkami jej výkonu podobne ako v prípade pracovnoprávnej úpravy v Zákonníku práce Českej republiky (Toman 2012, s. 67),³⁴ ale zameriava sa výlučne na redukciu súčasného počtu

³⁴ Zákonník práce Českej republiky č. 262/2006 Sb. V znení ostatnej novely, ktorá je účinná od 1. 1. 2012, mení definíciu závislej práce. V ČR sa rozlišuje medzi znakmi závislej práce (§ 2 ods. 1 ZP) a podmienkami jej výkonu (§ 2 ods. 2 ZP). V ČR sa v § 2 ods. 1 ZP stanovuje, že „závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“ (znaky závislej

identifikačných znakov závislej práce v § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Právna úprava definície závislej práce v § 1 ods. 2 Zákonníka práce zo strany zákonodarcu upravuje len znaky závislej práce, osobitne nediferencuje aj tzv. podmienky jej výkonu ako v českej právnej úprave pravdepodobne vzhľadom na skutočnosť, že podmienky jej výkonu – napr. povinnosť dohodnúť dĺžku pracovného času, vymedziť miesto výkonu práce, upravujú jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce. Súčasné definícia preto veľmi dôsledne nadväzuje na § 47 Zákonníka práce, ktorého obsah predstavuje základnú charakteristiku pracovného záväzku.³⁵

V právnom stave s účinnosťou od 1. 1. 2013 tak bola závislá práca vymedzená 6 identifikačnými znakmi ako „práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu“. Neskôr, s účinnosťou od 1. 3. 2015, bol vypustený aj ďalší definičný znak „za mzdu alebo odmenu“. Z dikcie oboch definícií i dôvodových správ možno s vysokou pravdepodobnosťou odvodiť, že sa vyžaduje kumulatívne naplnenie všetkých uvádzaných identifikačných znakov na vyvodenie záveru, že v konkrétnom prípade pôjde o závislú prácu a danú osobu bude možné označiť za zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Napriek vynechaniu niektorých nadbytočných a problematických identifikačných znakov z definície závislej práce napr. v podobe výrobných prostriedkov, ktoré umožňovali alternatívny výklad ich naplnenia, vytvára právna úprava vymedzenia závislej práce i niektoré nezodpovedané otázky a potenciálne riziko zachovania nepriaznivého trendu vzniku nútených živností. Za osobitne nevhodné môžeme považovať ponechanie identifikačného znaku „v mene“ zamestnávateľa. Ak fyzická osoba vykonávajúca prácu u zamestnávateľa vyhlási, že prácu vykonáva vo svojom mene, čo je v prípade samostatne zárobkovo činných osôb ako podnikateľských subjektov pochopiteľné, nemôže sa daný právny vzťah posúdiť ako simulovaný (zastretý pracovný pomer) a určenie danej práce ako práce závislej s odpovedajúcimi dôsledkami v zmysle Zákonníka práce. Podobne musíme pripomenúť, že identifikačný znak „v jeho mene“ je už predsa subsumovaný pod nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca, resp. výkon práce podľa

práce). V § 2 ods. 2 ZP sa stanovuje, že „závislá práca musí byť vykonávaná za mzdu, plat nebo odmenu za práci, na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, v pracovnej dobe na pracovisku zamestnávateľa, popri prípade na inom dohodnutom mieste“ (podmienky výkonu). V princípe to znamená, že ak sa zistí na základe znakov v § 2 ods. 1 Zákonníka práce ČR, že ide o závislú prácu, tá sa v zmysle § 2 ods. 2 Zákonníka práce ČR bude musieť vykonávať za vyššie uvedených podmienok (napr. v pracovnom čase – musí sa dohodnúť maximálna dĺžka, a to na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa – t. j. nemožno ich preniesť na zamestnanca).

³⁵ Osobitná časť dôvodovej správy k novele Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 1. 2013.

pokynov zamestnávateľa. Konkrétne špecifikovanie ich vzájomného vzťahu opakovane vo forme „v jeho mene“ sa aj preto javí nadbytočné. Pri zohľadnení zachovania pôvodne navrhovaného vypustenia § 1 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý vylučuje výkon závislej práce v zmluvnom obchodnoprávnom alebo občianskoprávnom vzťahu, sa vytvára pomerne široký priestor pre odôvodnené úvahy, že ani nová právna úprava definície závislej práce ne naplní všeobecné očakávania o znížení zamestnávania fyzických osôb mimo rámca pracovnoprávnych predpisov (zníženie počtu nútených živnostníkov) a zamedzení obchádzania klasického pracovného pomeru s primeranou pracovnoprávnou ochranou pre zamestnancov.

Z hľadiska vymedzenia závislej práce preto naše návrhy predovšetkým smerujeme najmä do ešte kvalitnejšieho precizovania definície závislej práce s odkazom na vypustenie vyššie popisovaných problematických identifikačných znakov pracovného času a výkonu závislej práce zamestnanca v mene zamestnávateľa.

Záver

Snaha o úsporu nákladov zamestnávateľov pri potrebe zabezpečenia určitej činnosti alebo výrobného procesu je logická a pochopiteľná a z hľadiska histórie pracovného a obchodného práva je dlhodobou témou oboch odvetví. Už začiatkom 20. storočia vznikali prvé konflikty medzi snahou zamestnávateľov o využívanie tzv. nájomných zmlúv pre zamestnancov (nádenníkov, čeladníkov, učňov) v obchodnoprávnych vzťahov a snahy o presadenie pracovnoprávnej ochrany takýchto osôb v rámci založenia príslušného pracovnoprávneho vzťahu na podklade noriem pracovného práva. Ani na začiatku 21. storočia sa situácia nezmenila, len si zamestnávatelia našli nové príležitosti na obchádzanie právnych predpisov, ktoré sa posúvajú skôr do roviny hľadania a identifikácie nedokonalostí príslušných pracovnoprávnych predpisov, ktoré im vo výsledku umožnia formálne vyhnúť sa jeho vecnej pôsobnosti.

Hoci oblasť pracovnoprávnych predpisov predstavuje jednu z najčastejšie sa meniacich odvetví právneho poriadku, legislatívne zmeny skôr len dobiehajú negatívnu prax na trhu práce, obdobne ako je to v prípade agentúrneho zamestnávania alebo práve v oblasti výkonu závislej práce. Napriek faktu, že sa aj v súčasnosti pripravujú legislatívne zmeny práve v oblasti vymedzenia pojmu závislá práca s cieľom eliminovať popisovaný problém s definičným znakom „pracovného času určeného zamestnávateľom“, nie je to dôvod na veľký optimizmus vo vzťahu k odstráneniu popisovaného problému, ktorý je predmetom záujmu autora. Jediným riešením z nášho pohľadu predstavuje len zintenzívnenie a zefektívnenie kontrolnej činnosti kontrolných orgánov

a súčasné posilnenie prevencie prostredníctvom významnejšieho zvýšenia peňažných sankcií za prípadné zistené porušenie Zákonníka práce. Rovnako pochopiteľne posilnenie snáh o zvyšovanie právneho povedomia zamestnancov s cieľom informovať ich o nevýhodách súhlasu s výkonom činnosti v tzv. nútej živnosti. Len absencia druhej zmluvnej strany, ktorá odmietne vykonávať prácu v takomto režime, dokáže byť účinným prostriedkom eliminácie tohto negatívneho fenoménu, keďže zamestnávateľa nebudú mať s kým takéto obchodnoprávne vzťahy vytvárať. Navrhované posledné riešenie sa vzhľadom na aktuálny pozitívny vývoj nezamestnanosti a chýbajúce kvalifikované pracovné sily zdá byť o čosi realistickejšie.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- ARNOLD, J. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press. 2007, ISBN 978-80-251-1518-3.
- BARANCOVÁ, H. a kol. *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva. 2011, ISBN 978-80-89393-61-9.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint dva. ISBN 80-8908-594-1.
- BARANCOVÁ, H. a SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2009, ISBN 978-80-89393-11-4.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck. 2010, ISBN 978-80-7400-172-7.
- DOLOBÁČ, M. Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: *Principy a zásady v právu – teorie a praxe*. Praha: Leges. s. 221 – 225, 2010, ISBN 978-80-8721-259-2.
- HENSSELER, M. - BRAUN, A. *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmid. 2011, ISBN 978-3-504-42681-1.
- KRAJČO, J. – PREISINGER, M. – SUČANSKÁ, D. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura edition. 2002, ISBN 978-80-8904-727-7.
- OLŠOVSKÁ, A. Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. Žilina: Poradca podnikateľa, s. 157 – 188, 2004, ISBN 80-88931-33-9.
- STRÁNSKÝ, J. Dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer – flexibilita za každou cenu? In: *Pracovní právo 2010 – Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita v Brne, Právnická fakulta. 2010, ISBN 978-80-210-5358-8.
- ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck. 2009, ISBN 978-80-7400-110-9.
- ŠVEC, M. – ŽULOVÁ, J. – MADLEŇÁK, A. *Pracovné právo pre klinické vzdelávanie. Teoretické a praktické otázky pracovného práva a personálneho manažmentu*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 123, ISBN 978-80-8168-521-7.
- TOMAN, J. Závislá práca – pracovný pomer alebo živnosť? In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Roč. 5, č. 9 – 10, 2011, ISSN 1335-1508.
- TOMAN, J. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: *Příjmy a mzdy*. Roč. 7, č. 21 – 22, 2009, ISSN 1335-5791.
- ŽULOVÁ, J. a kol. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava: Wolters Kluwer. 2015, ISBN 978-80-8168-280-3.
- WANK, R. *Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*. Hague: Kluwer Law International. ISBN 978-80-87146-72-9.

KONANIE ZA ZAMESTNÁVATEĽA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH A OBCHODNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

ACTING ON BEHALF OF THE EMPLOYER IN LABOR LAW RELATIONS AND COMMERCIAL LAW RELATIONS

Mgr. Ľubica Hulajová, PhD.

Katedra masmediálnej komunikácie,
Fakulta masmediálnej komunikácie, UCM Trnava

Abstrakt: Predložený vedecký článok sa zaoberá problematikou konania za zamestnávateľa v obchodnoprávných a pracovnoprávných vzťahoch. Predmetom odborného výkladu je predovšetkým problematika zákonného a zmluvného zastúpenia v zmysle Zákonníka práce, Obchodného a Občianskeho zákonníka a ich vzájomná interakcia vo vzťahu k realizácii právnych úkonov za zamestnávateľa voči zamestnancom a zástupcom zamestnancov. Právny výklad k relevantným právnym predpisom je doplnený o relevantnú judikatúru a jej právnu argumentáciu vo vzťahu k spracovanej problematike.

Kľúčové slová: konanie za zamestnávateľa, zamestnanec, zamestnávateľ, zmluvné zastúpenie, zákonné zastúpenie.

Abstract: The submitted scientific paper deals with the acts for the employer performed in business, labour and legal relations. Subject to expert interpretation are firstly the legal and contractual points at issue of representation with the meaning of Labour, Commercial and Civil Code, and their mutual interaction in relation to the implementation of legal acts for the employer towards the representatives of employees. Legal commentary to relevant legislations is supplemented by relevant case-law and the legal arguments in respect of the matter.

Key words: acts for the employer, employee, employer, contractual representation, legal representation

Úvod

Problematika konania za zamestnávateľa, najmä v prípade právnických osôb, je zložitým komplexom právnych vzťahov a často aj prameňom mnohých komplikácií a nejasností v aplikačnej praxi. Najmä v podnikateľskej praxi musí podnikateľský subjekt v právnom postavení zamestnávateľa vstupovať do celej škály právnych vzťahov a v súvislosti s nimi je nútený nevyhnutne realizovať rôznorodé právne konania, ktoré sú v jednotlivých odvetviach práva upravené špecificky. Predmetom právneho výkladu v predkladanom vedeckom článku bude konanie za zamestnávateľa v pracovnoprávných a obchodnoprávných vzťahoch v okamihu, keď zamestnávateľ splnomocňuje fyzické osoby, aby v jeho mene konali v obchodnoprávných a pracovnopráv-

nych vzťahoch. Špecificky pozornosť venujeme najmä existujúcim typom zastúpenia v právnom poriadku Slovenskej republiky, a to najmä vo vzťahu k právam a právom oprávneným záujmom zamestnancov.

1. Právne východiská ku konaniu za zamestnávateľa

Konaním sa vo všeobecnej rovine práva rozumie „prejav vôle“ fyzickej osoby či právnickej osoby voči tretím osobám „s cieľom spôsobiť vznik, zmenu a zánik tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom vôle spájajú“,¹ pričom musí ísť o právny úkon spôsobilý vyvolať právne následky. Všeobecná úprava právnych úkonov je obsiahnutá v Občianskom zákonníku v ustanoveniach § 34 až § 42b a pre obchodnoprávne vzťahy platí špeciálna úprava v § 266 a nasl. Obchodného zákonníka. Každý zamestnávateľ, bez ohľadu na skutočnosť, či ide o právnickú alebo fyzickú osobu, musí pri realizácii svojho predmetu činnosti vstupovať do rôznych právnych vzťahov. Právna úprava pracovnoprávnych vzťahov a obchodnoprávnych vzťahov konanie za zamestnávateľa a v jeho mene upravuje rozdielne.²

Fyzická osoba v právnej pozícii zamestnávateľa uskutočňuje v oblasti pracovnoprávnych vzťahov právne úkony predovšetkým osobne, teda priamym konaním, ale rovnako ako pri zamestnávateľovi – právnickej osobe, je možné, aby sa pri právnych úkonoch v oblasti pracovného práva dala zastúpiť poverenými zamestnancami a zamestnancami, ktorým konanie za zamestnávateľa vyplýva z ich vnútroorganizačných predpisov,³ čo právna teória nazýva konaním nepriamym. Právnická osoba v právnej pozícii zamestnávateľa nemôže konať sama, pretože je fiktívnou právnou konštrukciou, umelo vytvoreným subjektom, a preto v jej mene musia konať fyzické osoby. Zákonník práce výslovne zakotvuje oprávnenie konať v mene právnickej osoby nielen štatutárnemu orgánu ako celku, ale aj jeho jednotlivým členom, pričom prejav vôle štatutárneho orgánu sa považuje za prejav vôle právnickej osoby samotnej, čo znamená, že právny úkon realizovaný štatutárnym orgánom nie je právnym úkonom zastúpenia, ale osobným konaním samotnej právnickej osoby.⁴

Zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou, nie je oprávnený prejavovať svoju vôľu v pracovnoprávnych vzťahoch inak, než prostredníctvom svo-

¹ Porovnaj § 34 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

² MURA, L. – ŽUĽOVÁ, J. – MADLEŇÁK, A. Strategic management and management of personnel costs: employing young people in the Slovak Republic. In: *Problems and perspectives in management*. Roč. 14, č. 1 (2016), s. 79 – 84.

³ § 13 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

⁴ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 167.

jich štatutárnych orgánov alebo svojich vedúcich zamestnancov v zmysle organizačných predpisov, prípadne prostredníctvom ďalších poverených zamestnancov. V pracovnoprávných vzťahoch sú teda v jeho mene oprávnené robiť právne úkony podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce štatutárne orgány, ktoré majú oprávnenie na výkon všetkých právnych úkonov, ďalšie orgány, vedúci jednotlivých organizačných útvarov, ktorí sú oprávnení vykonávať za zamestnávateľa právne úkony len v rozsahu svojho funkčného oprávnenia stanoveného organizačnými predpismi, a napokon zamestnanci s písomným poverením len na určité právne úkony, tiež spravidla v rozsahu svojho funkčného zaradenia.

2. Inštitút zastúpenia v slovenskom právnom poriadku

Občiansky zákonník v ustanovení § 22 ods. 1 zakotvuje, že zastúpenie je „*oprávnenie konať za iného v jeho mene*“. Právna teória pozná zastúpenie zákonné, ktoré vzniká priamo na základe zákona, prípadne na základe rozhodnutia štátneho orgánu, alebo zastúpenie zmluvné, ktoré vzniká podľa dikcie § 23 na základe dohody o plnomocenstve a označuje sa aj ako dobrovoľné zastúpenie.⁵

a) zákonné zastúpenie

Občianskoprávna úprava ustanovuje inštitút zákonného zastúpenia v rôznych variantoch aj pre právnickú osobu, za ktorú môžu zo zákona konať okrem jej štatutárneho orgánu aj zamestnanci alebo členovia odlišní od štatutárneho orgánu za predpokladu, že je tak určené internými predpismi alebo je to obvyklé vzhľadom na pracovné zaradenie zamestnancov. Rozsah oprávnenia týchto osôb sa dá z § 22 ods. 2 Občianskeho zákonníka iba nepriamo odvodiť, primárne by mal byť upravený internými predpismi a pri absencii internej úpravy sa existencia oprávnenia na zastupovanie spája s obvyklosťou smerom k pracovným pozíciám, pričom v prípade neštandardných reštrikcií vo vnútorných normách právnickej osoby, ktoré by boli v rozpore s tým, čo sa považuje za obvyklé, nebudú mať pri dobromyseľnosti konania tretej osoby vplyv na vznik práv a povinností právnickej osoby, ktorá teda bude jej konaním viazaná.⁶ Aj Obchodný zákonník upravuje rôzne formy zákonného zastúpenia, ktorými priznáva oprávnenie konať za podnikateľa aj ďalším osobám, pričom táto úprava významne ovplyvňuje aj niektoré ob-

⁵ ŠVEC, M. – ŽULOVÁ, J. – MADLEŇÁK, A. *Pracovné právo pre klinické vzdelávanie: teoretické a praktické otázky pracovného práva a personálneho manažmentu*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 181 s.

⁶ LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné*. Bratislava: Vydavateľstvo IURIS LIBRI, spol. s r.o., 2014, s. 169.

čianskoprávne vzťahy (napr. pri spotrebiteľských zmluvách), pretože modifikuje úpravu zákonného zastúpenia fyzických osôb a právnických osôb v zmysle konštituovania nových dôvodov zastúpenia.

Prof. Lazar uvádza, že „zastupovaním na základe zákona je oprávnenie konať v mene podnikateľa bez udelenia osobitného plnomocenstva, keďže sa viaže na určité v zákone vymedzené skutočnosti, pričom rozsah tohto splnomocnenia takisto priamo určuje zákon“.⁷ Obchodný zákonník upravuje tri špeciálne prípady zákonného zastúpenia, ktorými sú „konanie vedúceho organizačnej zložky podniku, konanie osoby poverenej pri prevádzkovaní podniku určitou činnosťou a právne úkony osoby v prevádzkarni podnikateľa“. Vedúci organizačnej zložky podniku alebo vedúci podniku zahraničnej osoby zapísaný do obchodného registra je zo zákona splnomocnený na konanie v mene podnikateľa, svojho zamestnávateľa, a v rámci tohto splnomocnenia je oprávnený na výkon všetkých právnych úkonov, avšak len tých, ktoré sa týkajú tejto organizačnej zložky alebo podniku. Tento prípad zákonného zastúpenia je upravený v § 13 ods. 5 Obchodného zákonníka a judikatúra a aj odborné komentáre k nemu uvádzajú, že do obchodného registra možno zapísať len jedného vedúceho organizačnej zložky.⁸ Tento tzv. „registrovaný vedúci organizačnej zložky podniku“ a tiež „vedúci podniku zahraničnej osoby“, je ex lege splnomocnený na všetky právne úkony v súvislosti s organizačnou zložkou či podnikom, preto na právne úkony odštepného závodu netreba udelenie osobitných plnomocenstiev. Fekete uvádza, že právnická osoba môže konať aj prostredníctvom iných osôb odlišných od štatutárneho orgánu, títo zástupcovia však „na rozdiel od štatutárneho orgánu nerobia právne úkony v mene spoločnosti, ale len za spoločnosť“, takže aj zákonní zástupcovia právnickej osoby, ktorí konajú z titulu svojho postavenia v spoločnosti, konajú za spoločnosť, nie v jej mene.⁹

Druhým prípadom ustanoveným Obchodným zákonníkom je, že ten, kto bol pri prevádzkovaní podniku poverený určitou činnosťou, je splnomocnený na všetky úkony, ku ktorým pri tejto činnosti obvykle dochádza, a ak táto osoba prekročí konaním rozsah svojho poverenia, podnikateľ je jej konaním viazaný len vtedy, ak tretia osoba o prekročení rozsahu poverenia nevedela a vzhľadom na okolnosti prípadu ani vedieť nemohla: „Oprávnenie konať podľa § 15 ods. 1 Obchodného zákonníka nie je založené na určení príslušných úkonov vo vnútorných organizačných predpisoch, ale na poverení vykonávať určitú činnosť

⁷ LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné*. Bratislava: Vydavateľstvo IURIS LIBRI, spol. s r.o., 2014, s. 170.

⁸ *Soudní rozhledy 12/1999* – do obchodného registra možno zapísať len jedného vedúceho organizačnej zložky.

⁹ FEKETE, I.: *Obchodná spoločnosť s ručením obmedzeným. Komplexná príručka*. Bratislava: EPOS, Bratislava, 2004, s. 31.

*a uskutočňovať úkony obvyklé s touto činnosťou spojené.*¹⁰ Vhodným príkladom takéhoto konania zamestnanca za zamestnávateľa je predavačka, ktorá pri predaji tovaru v obchode uzatvára za podnikateľa kúpne zmluvy bez toho, aby na túto činnosť potrebovala osobitné plnomocenstvo. Tretie osoby sú zákonom chránené v prípade prekročenia právomocí konajúcej osoby, ak sú dobromyseľné a o prekročení oprávnenia nemohli vedieť.¹¹

Tretí prípad zákonného zastúpenia predstavuje situáciu, keď podnikateľa zaväzuje aj konanie inej osoby konajúcej v jeho prevádzkarni podľa § 16 Obchodného zákonníka za podmienky, že tretia osoba nemohla mať vedomosť o tom, že osoba konajúca v jeho mene nie je na takéto konanie oprávnená.¹² Z rozsudku NS ČR: „*Pri posudzovaní zákonného zastúpenia podnikateľa je potrebné s istotou uzavrieť, či konajúca osoba je podnikateľom poverená na určitú činnosť (§ 15) alebo či koná v jeho prevádzkarni (§ 16); jej oprávnenie na konanie nemožno vyvodzovať alternatívne.*“¹³

Podľa ustanovenia § 9 ods. 1 prvej vety Zákonníka práce „*v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorým je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne*“. Namiesto zamestnávateľa, v jeho mene, však môžu robiť právne úkony ním poverení zamestnanci. Zamestnanci, ktorí sú vedúcimi organizačných útvarov, prípadne iní zamestnanci, môžu konať v mene zamestnávateľa aj bez poverenia za predpokladu, že im takéto oprávnenie vyplýva z vnútroorganizačných predpisov zamestnávateľa. Podľa § 9 ods. 2 Zákonníka práce môže zamestnávateľ písomne poveriť aj ďalších svojich zamestnancov realizáciou právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene, v písomnom poverení ale musí byť uvedený rozsah zamestnancovho oprávnenia konať.

V praxi sa vychádzalo z možnosti zastupovania zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch na základe splnomocnenia aj inou osobou ako jeho zamestnancom, pričom oprávnenie na zastupovanie malo vyplývať zo subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy vyjadrenej v Zákonníku práce v § 1 ods. 4. Ani uznávaní teoretici pracovného práva, ako napríklad prof. Barancová,¹⁴ nevyučovali možnosť zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch na základe splnomocnenia. Avšak v rozhodnutí Najvyšší súd Slovenskej republiky konštatoval:

¹⁰ Zbierka súdnych rozhodnutí NS ČR, č. 15/2002.

¹¹ ŽITŇANSKÁ-OVEČKOVÁ, O. *Základy obchodného práva*. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o., Bratislava, 2009, s. 74.

¹² BOŠKAJOVÁ, I. *Obchodné právo*. Systém elektronických a právnych informácií, Žilina, 2009, s. 32.

¹³ Rozsudok NS ČR, sp. zn. 23 Cdo 28/2008.

¹⁴ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, 96 s.

„Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce (v znení ako vyššie), v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Podľa odseku 2 zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca. Z uvedeného vyplýva, že predpokladom na to, aby JUDr. O. K. a Ing. J. M., boli osobami oprávnenými podpísať okamžité skončenie pracovného pomeru dané 2. februára 2009 žalobkyni v mene zamestnávateľa (pominúc vyššie uvedené), by bolo udelenie poverenia na právne úkony v súlade s ustanovením § 9 ods. 2 Zákonníka práce, ktorým môže zamestnávateľ poveriť svojho zamestnanca na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. Dovolací súd však dospel k záveru, že JUDr. O. K. a Ing. J. M. neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia z 2. februára 2009, pretože z obsahu spisu vyplýva, že v čase udelenia im tohto plnomocenstva, neboli zamestnanci žalovaného.“¹⁵

Z uvedeného rozsudku vyplýva nemožnosť zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch treťou osobou, teda osobou, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa. Takýto právny výklad súdu by podporil pôvodný zámer zákonodarcu, podľa ktorého zamestnávateľ má byť prioritne zastúpený vlastnými zamestnancami a nie inými osobami na základe zmluvných typov súkromného práva. Najvyšší súd SR v rozsudku ďalej uvádza, že „predpokladom na to, aby konajúce osoby boli osobami oprávnenými podpísať okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobkyni v mene zamestnávateľa, a to bez ohľadu na skutkové okolnosti daného prípadu, by bolo udelenie poverenia na právne úkony v súlade s ustanovením § 9 ods. 2 Zákonníka práce; konajúce osoby v danom prípade neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia ktoré predložili, pretože z obsahu spisu vyplynulo, že v čase udelenia tohto plnomocenstva neboli zamestnancami zamestnávateľa“.

Najvyšší súd Slovenskej republiky teda v odôvodnení rozhodnutia nerozlišuje medzi udelením poverenia zamestnancovi a udelením splnomocnenia, preto by bolo možné vyvodiť, že pre prípad zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch ich pokladá za zameniteľné, a poverenie zamestnanca podľa § 9 Zákonníka práce považuje za jediný prípustný spôsob zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Ustanovenie § 9 Zákonníka

¹⁵ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 4/2012.

práce neobmedzuje zastúpenie zamestnávateľa ako subjektu mimo rámca pracovnoprávných vzťahov. Ak v pozícii konajúceho zamestnávateľa vystupuje obchodná spoločnosť, zamestnávateľ nie je obmedzený pri splnomocnení tretích osôb podľa § 31 Občianskeho zákonníka alebo udelením prokúry podľa § 14 Obchodného zákonníka na konanie v mene zamestnávateľa ako podnikateľského subjektu, avšak vždy len mimo rámca pracovnoprávných vzťahov.

V pracovnoprávných vzťahoch teda môže byť zamestnávateľ zastúpený len takou osobou, ktorá je s ním v pracovnoprávnom vzťahu. Pracovnoprávne vzťahy vznikajú na základe zmlúv a dohôd tvoriacich zmluvný systém pracovného práva, upravený pracovnoprávnymi predpismi, najmä Zákonníkom práce. Na rozdiel od úpravy občianskoprávnej, pracovnoprávna úprava je špecifická, pracovnoprávne zákonodarstvo totiž v § 18 Zákonníka práce ustanovuje uzavretosť typov pracovných zmlúv a dohôd, tzv. „*numerus clausus*“. Podľa znenia tohto ustanovenia zmluvy pre oblasť pracovného práva možno uzatvárať len podľa pracovnoprávných predpisov, čiže nie je prípustné založiť pracovnoprávny vzťah iným zmluvným typom než pracovnoprávna legislatíva *expressis verbis* potvrdzuje, taká dohoda alebo zmluva, ktorá nie je upravená pracovnoprávnymi predpismi, nie je v pracovnom práve dovolená.

V porovnaní so súkromným právom, v ktorom existujú zmluvné typy, na základe ktorých je možné „prácu“ vykonávať bez znakov „závislej práce“ definovanej Zákonníkom práce (napr. príkazná zmluva, mandátna zmluva, zmluva o dielo, zmluva o obchodnom zastúpení), pracovné právo pripúšťa len také zmluvné typy, ktorých predmetom je výkon závislej práce, zakladajú sa nimi teda jednotlivé druhy pracovnoprávných vzťahov. Občianskoprávne zmluvy aj obchodnoprávne zmluvy sú charakterizované rovnosťou v právnom postavení ich účastníkov, pričom rovnosť účastníkov sa v nich, na rozdiel od pracovnoprávnej úpravy, uplatňuje bez výnimky. Vo všetkých zmluvných typoch uzatváraných podľa pracovného práva je naopak prítomný nerovný vzťah charakterizovaný nadriadenosťou zamestnávateľa a podriadenosťou zamestnanca. Keďže v pracovnom práve prevažujú kogentné právne normy, princíp zmluvnej voľnosti sa neuplatní tam, kde Zákonník práce neumožňuje odchylnú úpravu. Z tejto uzavretosti zmluvných typov vyplýva, že podľa § 31 Občianskeho zákonníka aj dohodu o plnomocnenstve možno platne uzavrieť iba v prípadoch, kedy ju Zákonník práce „výslovné“ dovoľuje alebo predpokladá. Ak uzavretie dohody o plnomocnenstve nie je možné, potom nie je možné ani udelenie plnomocnenstva pre prípad vzniku, zmeny alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu.

Na základe uvedeného právny úkon urobený v mene zamestnávateľa osobou, ktorá naň nebola oprávnená, bude neplatný. S odvolaním sa na roz-

sudok Najvyšší súd SR¹⁶ teda skončenie pracovného pomeru v mene zamestnávateľa – právnickej osoby môže okrem konateľa podpísať iba taká osoba, ktorá má oprávnenie na realizáciu právneho úkonu, ktorý jej vyplýva z vnútorných organizačných predpisov zamestnávateľa (napr. organizačného poriadku či podpisového poriadku).

V obchodnoprávnych vzťahoch podnikateľ, fyzická osoba, koná osobne alebo prostredníctvom zástupcu, právnická osoba koná štatutárnym orgánom alebo za neho koná podľa § 13 ods. 1 Obchodného zákonníka zástupca. Podľa všeobecnej občianskoprávnej úpravy je štatutárnym orgánom osoba či osoby oprávnené na konanie v mene právnickej osoby buď podľa zmluvy o zriadení právnickej osoby, podľa zakladateľskej listiny, alebo sú oprávnené konať vo všetkých veciach zo zákona, čiže ide o zákonné splnomocnenie. Čo sa týka prípadnej možnosti obmedzenia konania právnických osôb, v konaní právnickej osoby sa uplatňuje tzv. „princíp neobmedzenej spôsobilosti obchodných spoločností“, ktorý tieto právnické osoby oprávňuje na vykonanie právneho úkonu a v prípade ak sa im „zakázalo“ podnikať alebo „nemali na podnikanie oprávnenie“ (§ 3 Obchodného zákonníka). Avšak podmienky konania sú odlišné v prípade, že sa obchodná spoločnosť ocitne v nútenej správe či je na nej majetok vyhlásený konkurz. Obchodnoprávna úprava obsahuje aj osobitný druh zastúpenia, prokúru, ktorou sa bližšie zaoberáme v ďalšom texte.

K zákonnému zastúpeniu zaraďujeme aj zastúpenie na základe rozhodnutia štátneho orgánu. Dikcia § 29 Občianskeho zákonníka vymedzuje podmienky, keď podnikateľ – fyzická osoba môže konať aj prostredníctvom opatrovníka ustanoveného súdom. Ide o dva prípady vzniku zastúpenia, a to v prvom prípade vtedy, ak pobyt tejto osoby nie je známy a zastúpenie je potrebné vzhľadom na ochranu jej záujmov alebo verejného záujmu, a druhý prípad sa vzťahuje na situáciu, keď vzniká takáto potreba na základe iného vážneho dôvodu na ochranu záujmov opatrovanca alebo záujmu verejného. Toto ustanovenie sa týka spravidla skôr osôb fyzických, než právnických.

b) zmluvné zastúpenie

Inštitút zmluvného zastúpenia predstavuje dohoda o plnomocenstve upravená v § 23 Občianskeho zákonníka, ktorú je potrebné odlišiť od plnomocenstva, táto dohoda je jednou z možností zmluvného zastúpenia vzťahujúceho sa aj na podnikateľov a môžeme ju nazývať aj „dohoda o zastupovaní“. Právna úprava je obsiahnutá v § 31 – 33 Občianskeho zákonníka. Dohoda o plnomocenstve je poverením a zároveň súhlasom s vykonaním úkonov v nej obsiahnutých a musí obsahovať identifikáciu oboch strán a presný rozsah úkonov, na ktoré sa plnomocnenstvo udeľuje. Jej písomnú formu vyža-

¹⁶ Rozsudok Najvyšší súd SR, sp. zn. 4 Cdo 4/2012.

duje zákon v prípade, ak aj právny úkon, ktorý je jej predmetom, musí byť urobený v písomnej forme, alebo ak sa netýka len určitého právneho úkonu. Základnou požiadavkou vyplývajúcou zo spoločnej úpravy splnomocnenia je, že *„ním nemôže byť osoba, ktorá sama nie je spôsobilá na právny úkon, o ktorý ide, ani osoba, ktorej záujmy sú v rozpore so záujmami splnomocniteľa“*.¹⁷

Splnomocniteľovi vznikajú z konania splnomocnenca práva a povinnosti za predpokladu, že splnomocnenec konal v medziach oprávnenia na zastupovanie, ak by však svoje oprávnenie prekročil, je splnomocniteľ jeho konaním viazaný len za podmienky, že takéto konanie nad rámec oprávnenia sám schválil. Ak splnomocniteľ neoznámí tretej osobe, s ktorou splnomocnenec konal, svoj nesúhlas s právnym úkonom splnomocnenca bez zbytočného odkladu po tom, čo sa o prekročení oprávnenia dozvedel, platí právny úkon splnomocnenca, akoby ho splnomocniteľ schválil. Ak splnomocnenec urobil taký právny úkon, ktorým prekročil svoje oprávnenie konať za splnomocniteľa alebo ak niekto koná za iného bez plnomocenstva, je z takéhoto konania zaviazaný sám, ak však dodatočne osoba, za ktorú sa konalo, tento právny úkon schváli, je ním zaviazaná sama. Ak splnomocniteľ neschváli prekročenie plnomocenstva alebo konanie bez plnomocenstva, potom osoba, s ktorou sa konalo, môže od splnomocnenca požadovať buď splnenie záväzku, alebo náhradu škody, ktorá mu bola spôsobená jeho konaním, čo však neplatí v prípade, že osoba, s ktorou sa konalo, o nedostatku plnomocenstva vedela.

Na rozdiel od poverenia udeleného zamestnancovi a zákonného splnomocnenia je pri dohodách o zastupovaní irelevantné, či splnomocnenec je alebo nie je zamestnancom splnomocniteľa, dohoda je nezávislá od vzniku či zániku pracovnoprávneho pomeru, vzniká tak medzi nimi nový právny vzťah. Zamestnanec teda môže konať za zamestnávateľa aj na základe tohto právneho inštitútu, spravidla by ale predmetom dohody mali byť iné úkony ako tie, na ktoré je zamestnanec oprávnený na základe zákonného splnomocnenia.

Zaujímavá je aj problematika vzťahu zákonného a zmluvného splnomocnenia v zmysle možnosti zmluvného vylúčenia aplikácie § 15 Obchodného zákonníka, k čomu Najvyšší súd Českej republiky uviedol, že *„ustanovenie § 15 ObchZ je kogentné a jeho aplikáciu nemožno, či už zmluvne alebo jednostranným právnym úkonom, vylúčiť ani obmedziť“*, čo znamená, že zmluvou založené splnomocnenie osôb, ktoré majú oprávnenie konať za podnikateľa v určitých zmluvných vzťahoch, nevylučuje možnosť zastúpenia tohto podnikateľa aj inými osobami, a to ani vtedy, ak ide o zastúpenie na základe zákona vrátane konania podľa § 15 Obchodného zákonníka.¹⁸

¹⁷ § 22 ods. 2 Občianskeho zákonníka.

¹⁸ Rozsudok NS ČR, sp. zn. 32 Cdo 1161/2008.

Najvyšší súd Slovenskej republiky v odôvodnení rozsudku¹⁹ sp. zn. 5 Obo 17/2000 konštatoval, že poverenie fyzickej osoby na konanie v mene podnikateľa, ktoré vyplýva z jej funkčného zaradenia v podniku, čiže oprávnenie zákonné, je upravené ustanovením § 15 Obchodného zákonníka, ktoré je špecifickou úpravou konania vo vzťahu k ustanoveniu § 22 ods. 2 Občianskeho zákonníka, pričom občianskoprávna úprava je daná pre právnické osoby všeobecne a jej elementárnym kritériom sú interné predpisy spolu s obvyklosťou konania súvisiacou s pracovným zaradením zamestnanca. Obchodný zákonník stavia do pozície rozhodujúceho kritéria kritérium obvyklosti, keď v dôsledku kogentnosti právnej normy absentuje možnosť odchylnej úpravy v stanovách, resp. iných vnútorných predpisoch, čo znamená nemožnosť obmedzenia oprávnenia na konanie internými predpismi oproti rozsahu oprávnenia konať, ktoré je obvykle spojené v obchodných vzťahoch s určitou pracovnou činnosťou či funkciou v podniku, a to s účinnosťou voči tretím osobám. Ak by teda v obchodných vzťahoch konala osoba, pre ktorú takéto konanie nie je obvyklé, resp. by obvyklosť takéhoto jej konania bola pochybná a napadnuteľná, platí úprava Občianskeho zákonníka v § 20 ods. 2, ktoré v tomto rozsahu nie je špeciálnou úpravou Obchodného zákonníka vylúčené, pretože túto otázku vôbec neupravuje,²⁰ a takisto potvrdzuje nemožnosť vylúčenia či obmedzenia zákonného splnomocnenia splnomocnením zmluvným.

3. Poverenie vs. plnomocenstvo

Ak je zamestnávateľom právnická osoba, v pracovnoprávných vzťahoch je realizácia právnych úkonov v jej mene v plnej kompetencii štatutárneho orgánu, resp. člena či členov štatutárneho orgánu. V prípade, že v pozícii zamestnávateľa vystupuje fyzická osoba, táto koná v pracovnoprávných vzťahoch osobne. Avšak bez ohľadu na skutočnosť, či je zamestnávateľom právnická osoba alebo osoba fyzická, sa každý zamestnávateľ môže dať pri pracovnoprávných úkonoch zastúpiť v pracovnoprávných vzťahoch svojím zamestnancom na základe písomného poverenia. V pracovnoprávných vzťahoch je konanie štatutárneho orgánu konaním právnickej osoby, štatutárny orgán má priznanú komplexnú spôsobilosť konať v jeho mene, v rámci ktorej je aj oprávnený poveriť zamestnancov zamestnávateľa, aby v jeho mene svojho robili právne úkony. Namiesto štatutárneho orgánu právnickej osoby či fyzickej osoby, podnikateľa, tak môžu robiť právne úkony tiež nimi poverení vlastní zamestnanci, a to v rozsahu, ktorý musí byť uvedený v poverení. Iní

¹⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Obo 17/2000.

²⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Obo 17/2000.

ako poverení zamestnanci, najmä vedúci organizačných zložiek zamestnávateľa, sú spravidla oprávnení robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z titulu ich funkčného zaradenia určeného vnútroorganizačnými predpismi zamestnávateľa, a to v konkrétne stanovenej oblasti. V poverení je teda nevyhnutné uviesť, na výkon akých právnych úkonov sa zamestnanec poveruje a aké konkrétne úlohy mu z takéhoto poverenia vyplývajú. Za zamestnávateľa – podnikateľa môže konať zo zákona aj vedúci odštepného závodu, jeho oprávnenie na konanie sa však obmedzuje len na veci týkajúce sa tohto závodu.

Právnymi úkonmi, ktoré v pracovnoprávných vzťahoch zrealizujú zamestnanci na základe poverenia, zamestnávateľ nadobúda práva a povinnosti, zamestnávateľa zaväzujú rovnako ako právne úkony štatutárneho orgánu.²¹ Keď poverený zamestnanec urobí právny úkon v rozsahu poverenia, nie je možné namietat neplatnosť právneho úkonu z dôvodu nedostatku podpisu štatutárneho orgánu zamestnávateľa, ich podpisy sú v tom prípade z právneho hľadiska rovnocenné.

Čo sa týka formy poverenia, zákon síce vyžaduje formu písomnú, ustanovenie § 9 Zákonníka práce však nie je opatrené tzv. „doložkou neplatnosti“, preto jej nedodržanie nemá vplyv na platnosť poverenia, čo má oporu aj v judikatúre súdov,²² v každom prípade je však písomná forma z hľadiska právnej istoty účastníkov právneho vzťahu formou najvhodnejšou. Platným ale bude aj ústne poverenie a právne úkony zamestnanca realizované na jeho základe budú pre zamestnávateľa rovnako záväzné ako konanie v medziach poverenia písomného.

Pri poverení zamestnanca na konanie v mene zamestnávateľa v obchodnoprávných vzťahoch je postup obdobný. Z rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky²³ vyplýva: „Poverenie k zastupovaniu podnikateľa podľa § 15 ObchZ môže byť vykonané neformálne, nemusí vyplývať ani z organizačného členenia subjektu a ani z pracovného zaradenia. Skutočnosť, že poverená osoba nepodpisovala žiadnu inú zmluvu, nemôže sama o sebe viesť k záveru, že uvedená osoba nebola poverená práve v konkrétnom prípade k uzavretiu jedinej zmluvy. Určitá osoba môže byť poverená k jednotlivjej činnosti.“

Občiansky zákonník v § 20 ods. 2 ustanovuje, že právne úkony za právnickú osobu môžu robiť aj jej zamestnanci, a to vtedy, ak je to určené jej vnútroorganizačnými predpismi, alebo je to obvyklé vzhľadom na ich pracovnú pozíciu či zaradenie. Pri konaní za zamestnávateľa, ktorým je obchodná spoločnosť, bude aplikovaná právna úprava Obchodného zákonníka, a to nielen vo vzťahoch obchodnoprávných, ale aj občianskoprávných. Z ustanovenia §

²¹ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 2 Cdo 145/2002.

²² Rozsudok NS ČR sp. zn. 23 Cdo 41/2011.

²³ Rozsudok NS ČR sp. zn. 23 Cdo 41/2011.

15 ods. 1 Obchodného zákonníka vyplýva, že „*kto bol pri prevádzkovaní podniku poverený určitou činnosťou, je splnomocnený na všetky úkony, ku ktorým pri tejto činnosti obvykle dochádza*“. V mnohých prípadoch teda netreba osobitné plnomocenstvo oprávňujúce zamestnanca konať v mene zamestnávateľa, pretože mu takéto oprávnenie vyplýva priamo zo zákona. Toto „zákonné splnomocnenie“ znamená „poverenie zamestnanca výkonom určitej činnosti“, pričom zákon neupravuje ani jeho formu, ani náležitosti, a poverenie zamestnancovi spravidla vyplýva z druhu práce, ktorý má dojednaný v pracovnej zmluve, môže mu však vyplývať aj z vnútroorganizačných predpisov zamestnávateľa. Poverenie by sa však malo vzťahovať na také právne úkony, ktoré konkrétne zamestnanec bežne vykonáva vzhľadom na jeho pracovnú pozíciu u zamestnávateľa a len v súvislosti s prevádzkovaním podniku, pri ostatných úkonoch by malo byť poverenie nahradené osobitným plnomocenstvom.

Oprávnenie konať za podnikateľa podľa § 15 Obchodného zákonníka vyplýva priamo zo zákona a nie je teda nevyhnutné, aby napríklad oprávnenie na podpisovanie zmlúv bolo upravené v interných normách zamestnávateľa alebo v náplni práce zamestnanca, a táto problematika bola rozhodovaná aj na úrovni Najvyššieho súdu Českej republiky,²⁴ kde sa riešila otázka obvyklosti vo vzťahu k podpisovaniu zmlúv v súvislosti s pracovnou pozíciou a činnosťou finančného riaditeľa za právny subjekt, ktorého je zamestnancom.

Osobitné plnomocenstvo je namieste v tých prípadoch, keď zamestnávateľovi vznikne potreba zastúpenia zamestnancom aj pri iných ako bežných pracovných úkonoch, napríklad pri podpise úverovej zmluvy s vysokou hodnotou plnenia. Avšak ak takýto druh práce nemá zamestnanec dojednaný v pracovnej zmluve, napriek osobitnému splnomocneniu na podpis zmluvy, je zamestnanec oprávnený realizáciu tohto právneho úkonu odmietnuť ako prácu nad rámec jeho pracovnou náplňou určených pracovných povinností. Rozsah zákonného splnomocnenia sa mení aj zmenou pracovnej pozície zamestnanca v rámci jedného zamestnávateľa. V prípade zániku pracovného pomeru zaniká aj poverenie aj zákoné splnomocnenie. Ak by zamestnávateľ udelil plnomocenstvo na nejaké úkony zamestnancovi, ktorý je oprávnený na výkon istých úkonov zo zákona, úkony v plnomocenstve by sa nemali obsahovo prekrývať s úkonmi zákonného splnomocnenia, a ak by aj k takej situácii došlo, prednostne by sa konanie zamestnanca posúdilo ako konanie osoby poverenej podľa § 15 ods. 1 Obchodného zákonníka a osobitné plnomocenstvo by sa neaplikovalo.

Zásadný rozdiel medzi poverením a plnomocenstvom spočíva v možnostiach ich zániku. Kým poverenie zaniká buď jeho odobratím, zmenou pra-

²⁴ Rozsudok NS ČR, sp. zn. 32 Cdo 2004/2008.

covného zaradenia či skončením pracovnoprávneho vzťahu, plnomocenstvo môže zaniknúť len zákonnými spôsobmi, ktorými sú:

- vykonanie úkonu,
- uplynutie času,
- vypovedanie,
- odvolanie,
- smrť splnomocnenca (zamestnanca).

Preto je pri udeľovaní plnomocenstva dôležité obmedziť časovo jeho platnosť len na dobu trvania pracovného vzťahu.

V niektorých prípadoch treba okrem všeobecnej úpravy zákonného splnomocnenia v § 15 ods. 1 Obchodného zákonníka aplikovať aj ustanovenia Zákonníka práce pri zastupovaní zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, pretože podmienky zastupovania táto právna úprava ustanovuje inak.

4. Prekročenie rozsahu poverenia a plnomocenstva a jeho následky

Ako je vyššie uvedené, rozdiel medzi poverením a plnomocenstvom spočíva v spôsobe ich vzniku aj v spôsobe ich zániku, avšak rozdielne sú aj dôsledky ich prekročenia. Prekročenie oprávnenia zamestnanca konať v mene zamestnávateľa sa nazýva tiež exces. Ak splnomocnenec prekročí svoje oprávnenie konať za splnomocniteľa, sám môže byť zaviazaný takýmto konaním a osoba, s ktorou sa konalo, môže požadovať náhradu škody alebo splnenie záväzku, čo vo vzťahu zamestnávateľ/splnomocniteľ – zamestnanec/splnomocnenec znamená, že pri prekročení poverenia bude zamestnanec zodpovedný zamestnávateľovi, ktorý bude oprávnený v závislosti od okolností konkrétneho prípadu upozorniť zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny alebo bude môcť požadovať náhradu škody, dokonca s ním v krajnom prípade môže okamžite skončiť pracovný pomer.

Z právnych úkonov realizovaných orgánmi zamestnávateľa aj z právnych úkonov poverených zamestnancov nadobúda práva a povinnosti zásadne len zamestnávateľ, ktorého vo vzťahu k zamestnancovi zaväzujú právne úkony zrealizované orgánmi a poverenými zamestnancami zamestnávateľa aj vtedy, ak prekročili svoje oprávnenie, resp. konali nad rámec oprávnenia, prípadne bez oprávnenia či proti zákazu, nezaväzujú ho len vtedy, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že oprávnenie na konanie bolo prekročené, alebo sa právny úkon vykonal bez oprávnenia či poverenia. Tie isté právne následky potom nastupujú aj v prípade, že právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý naň nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani ním nebol poverený.

Nielen Zákonník práce, ale aj Občiansky zákonník v § 20 ods. 2 druhej

vete chráni právnickú osobu pred následkom prekročenia rozsahu oprávnenia zamestnancov alebo členov pri právnych úkonoch vykonávaných za právnickú osobu. Možnosť „excesu“ je neporovnateľne pravdepodobnejšia najmä pri konaní iných osôb než štatutárnych orgánov. Avšak v záujme „ochrany dobromyseľnosti tretích osôb“ Občiansky zákonník ustanovuje aj podmienky, keď pri ich splnení možno exces považovať za právny úkon právnickej osoby, ktorý je pre právnickú osobu záväzný a nadobúda z neho práva a povinnosti, a to, že:

- právny úkon prekračujúci medze oprávnenia sa musí týkať predmetu činnosti právnickej osoby,
- účastník, s ktorým sa právny úkon uzatvára, nemohol vedieť o prekročení rozsahu oprávnení orgánu právnickej osoby pri jeho uskutočnení, pretože právne následky excesívneho konania sú postavené hlavne na ochrane „dobrej viery“ tretej osoby.

Madleňák uvádza, že skutočnosť „či účastník mohol alebo nemohol vedieť, že ide o prekročenie oprávnenia, treba posúdiť objektívne so zreteľom na všetky okolnosti konkrétneho prípadu“. Ak sa teda preukáže, že druhý účastník o prekročení oprávnenia vedel alebo vzhľadom na okolnosti vedieť musel, nebude sa tento právny úkon urobený nad rámec oprávnenia považovať za právny úkon v mene právnickej osoby, a teda právnickú osobu nebude zaväzovať.²⁵

K problematike prekročenia rozsahu poverenia podľa § 15 ods. 1 Obchodného zákonníka Najvyšší súd²⁶ SR v odvolacom konaní riešil žalobu, ktorou žalobca namietal účinky riadneho doručenia zásielky reklamácie prevzatej jeho vtedajším zamestnancom jemu ako právnickej osobe. Zamestnanec, ktorý nebol poverený preberaním poštových zásielok, prebral zásielku obsahujúcu reklamáciu v mene žalobcu, dôkazom bol odtlačok pečiatky spoločnosti, a na základe prevzatia sa zásielka dostala do dispozície žalobcu. Najvyšší súd v odvolacom konaní potvrdil, že ak preberajúca osoba prekročila rozsah svojho poverenia v zmysle § 15 ods. 1 Obchodného zákonníka, takéto konanie zaväzovalo žalobcu vzhľadom na skutočnosť, že poštový doručovateľ s prihliadnutím na všetky okolnosti nemohol vedieť o prekročení rozsahu poverenia. Ak sa žalobca domnieva, že zavinením pošty bola zásielka doručená osobe, ktorá sa nepreukázala platným oprávnením na preberanie zásielok v mene žalobcu, má možnosť uplatniť voči pošte svoj občianskoprávny nárok na súde.²⁷

²⁵ MADLEŇÁK, A. Rozvoj ľudských zdrojov ako predpoklad uplatnenia spoločensky zodpovedného podnikania. In: *Sociálno-ekonomická revue*. Roč. 14, č. 2 (2016), s. 12 – 20.

²⁶ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6Sžo/68/2008.

²⁷ GOLIAN, J. a kol. *Spoločnosť s ručením obmedzeným. Judikatúra*. Bratislava: Vydavateľstvo IURIS LIBRI, 2014, s. 69.

K excesu môže dôjsť aj na základe vady plnomocenstva. Generálne oprávnenie na udelenie plnomocenstva má štatutárny orgán právnickej osoby, avšak aj iní zamestnanci alebo členovia právnickej osoby majú oprávnenie na realizáciu právnych úkonov vo vymedzenom rozsahu podľa § 20 ods. 2 Občianskeho zákonníka či osobitnej úpravy v Obchodnom zákonníku, a ak tieto osoby prekročia pri udeľovaní plnomocenstva svoje oprávnenie konať za právnickú osobu, nedostatok spôsobilosti na udelenie plnomocenstva spôsobí jeho absolútnu neplatnosť a následné konanie sa posudzuje ako konanie bez plnomocenstva.²⁸

Záver

Konanie za zamestnávateľa v pracovnoprávných a obchodnoprávných vzťahov predstavuje pomerne komplikovaný systém vzájomných právnych a spoločenských vzťahov, ktoré sú upravené v rôznych právnych predpisoch. Vzájomná interakcia týchto právnych predpisov však v praxi spôsobuje viaceré nejasnosti, ktorých návrh riešenia bol obsiahnutý v predkladanom právnom výklade vo vedeckom článku. Napriek tomu však nemožno označiť uvedenú právnu argumentáciu za objektívny názor a v praxi sa možno opakovanne stretnúť aj s odlišnými právnymi názormi, ktoré v odlišných právnych konotáciách vnímajú požiadavky zamestnávateľa i samotných zamestnancov pri realizácii pracovnoprávných vzťahoch.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BOŠKAJOVÁ, I. *Obchodné právo. Systém elektronických a právnych informácií*, Žilina, 2009.
- FEKETE, I. *Obchodná spoločnosť s ručením obmedzeným. Komplexná príručka*. Bratislava: EPOS, Bratislava, 2004.
- GOLIAN, J. a kol. *Spoločnosť s ručením obmedzeným. Judikatúra*. Bratislava: Vydavateľstvo IURIS LIBRI, 2014.
- LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné*. Bratislava: Vydavateľstvo IURIS LIBRI, spol. s r.o., 2014.
- MADLEŇÁK, A. Rozvoj ľudských zdrojov ako predpoklad uplatnenia spoločensky zodpovedného podnikania. In: *Sociálno-ekonomická revue*. Roč. 14, č. 2 (2016).

²⁸ ŠTEVČEK, M. – DULAK, A. – BAJÁNKOVÁ, J. – FERČÍK, M. – SEDLAČKO, F. – TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I*, Bratislava: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2015, s. 190.

- MURA, L. – ŽULOVÁ, J. – MADLEŇÁK, A. Strategic management and management of personnel costs: employing young people in the Slovak Republic. In: *Problems and perspectives in management*. Roč. 14, č. 1 (2016).
- ŠTEVČEK, M. – DULAK, A. – BAJÁNKOVÁ, J. – FERČÍK, M. – SEDLAČKO, F. – TPMAŠOVIČ, M. a kol. *Občiansky zákonník I*, Bratislava: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2015.
- ŠVEC, M. – ŽULOVÁ, J. – MADLEŇÁK, A. *Pracovné právo pre klinické vzdelávanie: teoretické a praktické otázky pracovného práva a personálneho manažmentu*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016.
- ŽITŇANSKÁ-OVEČKOVÁ, O. *Základy obchodného práva*. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o., Bratislava, 2009.

**PREDZMLUVNÉ VZŤAHY V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH
– VYBRANÉ PRAKTICKÉ PROBLÉMY
PRI ZISŤOVANÍ SPÔSOBILOSTI ZASTÁVAŤ PRACOVNÚ POZÍCIU
PRECONTRACTUAL EMPLOYMENT RELATIONSHIPS –
SELECTED PRACTICAL PROBLEMS DURING DISCOVERING
THE ABILITY FOR WORKING POSITION**

JUDr. Peter VARGA, PhD.

Katedra medzinárodného a európskeho práva,
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Abstrakt: Článok sa zaoberá problematikou predzmluvných pracovnoprávných vzťahov z hľadiska požadovania informácií zo strany zamestnávateľov pri výberových konaniach. Autor sa zaoberá právnym posúdením požadovania určitých informácií, ktoré zamestnávatelia zvyknú zisťovať o uchádzačov o zamestnanie.

Kľúčové slová: ponuka na zamestnanie, výber zamestnancov, referencie, bezúhonnosť, spôsobilosť, lekárske vyšetrenie

Abstract: The article deals with the pre-contractual labour relations and reflects the requirement of information from the employers during the process of candidates' selection. The author deals with legal aspects of requirement of specific information that the employers usually require from the candidates.

Key words: offer of employment, selection of employees, references, criminal history, competence, medical screening

1. Úvod

V súvislosti s výkonom závislej práce upravujú zákonné právne predpisy nielen vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom počas trvania pracovného pomeru, ale aj pred jeho začiatkom.

Zamestnávatelia sú kvôli ochrane zamestnancov limitovaní pri procese výberu osoby zamestnanca spomedzi kandidátov tak, aby bola zaručená ochrana jednotlivcov. Výber vhodných zamestnancov je pritom podstatný pre výkon podnikateľských aktivít každého zamestnávateľa, bez ohľadu na oblasť podnikania, v ktorej zamestnávateľ pôsobí.

2. Právna úprava predzmluvných pracovnoprávnych vzťahov

Predzmluvné vzťahy a výber zamestnancov sú v Slovenskej republike¹ právne regulované vo viacerých právnych predpisoch, predovšetkým v Ústave Slovenskej republiky,² Zákonníku práce,³ alebo v zákone o ochrane osobných údajov,⁴ prípadne v zákone o službách zamestnanosti,⁵ nedá sa opomenúť ani antidiskriminačná legislatíva.⁶ Osobitná práva úprava sa aplikuje pre zamestnancov pracujúcich v štátnej službe,⁷ prípadne zamestnancov vo verejnej službe.⁸ Uvedené zákony stanovujú kritériá a rámec informácií, ktoré možno požadovať od uchádzačov o zamestnanie.

Pre právnu úpravu v oblasti prijímania zamestnancov je charakteristické, že je veľmi všeobecná, neposkytuje žiadny konkrétny návod pre zamestnávateľov, ako postupovať pri výbere nových zamestnancov. Zamestnávateľom neposkytne pomocnú ruku ani ustálená judikatúra slovenských súdov, keďže doposiaľ bolo rozhodnutých len veľmi malé množstvo prípadov, ktoré, dá sa tvrdiť, že neposkytujú komplexný a ucelený návod pre zamestnávateľov, akým spôsobom majú postupovať pri získavaní a zhromažďovaní relevantných údajov o osobe uchádzača o zamestnanie, teda potenciálneho budúceho zamestnanca. Preto je užitočné sledovať judikatúru Súdneho dvora EÚ, ktorá podstatne podrobnejšie a vo väčšom rozsahu prináša prehľad o aplikačných problémoch a dáva odpovede na mnohé praktické otázky aj v SR.

¹ Nedá sa obísť právna úprava EÚ, ktorá má významný vplyv na slovenskú právnu úpravu, keďže viaceré ustanovenia regulujúce predzmluvné pracovnoprávne vzťahy v slovenskej právnej úprave sú dôsledkom harmonizácie slovenskej právnej úpravy s právom EÚ.

² 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky, ďalej v texte len „Ústava SR“.

³ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ďalej v texte len „Zákonník práce“:

⁴ Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁵ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁶ 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), ďalej len „Antidiskriminačný zákon“.

⁷ Napríklad zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj osobitné zákony regulujúce výkon určitých povolání (napríklad zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov, zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície a pod.).

⁸ Napríklad zákon č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

3. Povinnosti zamestnávateľov pri výbere zamestnancov

Je logické, že zamestnávatelia majú snahu získať čo možno najširšie penzum informácií o osobe uchádzača o zamestnanie, aby si boli istí správnosťou výberu vhodného zamestnanca. Možnosti zamestnávateľov sú však limitované v rozsahu informácií, ktoré sú oprávnení o uchádzačovi o zamestnanie získavať a ktoré môžu v predzmluvných vzťahoch požadovať. Zamestnávatelia musia rešpektovať Ústavou SR garantované právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena,⁹ ako aj na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.¹⁰ Zamestnávatelia musia tiež dbať na požiadavku rovnakého zaobchádzania, prípadne v negatívnom vyjadrení požiadavku zákazu diskriminácie vo vzťahu k uchádzačom o zamestnanie. Diskriminácia z akéhokoľvek dôvodu je zakázaná, pričom požadovanie istého druhu informácií môže automaticky zakladať diskrimináciu uchádzača o zamestnanie. Preto je nevyhnutné, aby zamestnávatelia pri výbere uchádzačov o zamestnanie dodržiavali právne predpisy zakazujúce diskrimináciu a vyhli sa tak možným súdnym sporom či už zo strany uchádzačov o zamestnanie alebo organizácií, ktoré zabezpečujú ochranu pred diskrimináciou, prípadne inými inštitúciami, ktoré zabezpečujú dohľad nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov.

Zamestnávatelia majú určité povinnosti už pri zverejňovaní ponúk na zamestnanie. Tieto povinnosti upravuje zákon o službách zamestnanosti, ktorý stanovuje obmedzenia pre obsahy inzerátov, keďže zakazuje zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu.¹¹ Rovnako treba reflektovať aj antidiskriminačnú legislatívu, keďže ide o spojené nádoby.

3.1 Vybrané okruhy otázok zamestnávateľov z aplikačnej praxe

Pred založením pracovnoprávneho vzťahu zamestnávatelia môžu požadovať od uchádzačov o zamestnanie poskytnutie rôznych informácií, ktoré sa môžu týkať nasledujúcich oblastí:

- kvalifikácia uchádzača o zamestnanie a spĺňanie predpokladov pre výkon pracovnej pozície,

⁹ Článok 19 ods. 1 Ústavy SR.

¹⁰ Článok 19 ods. 2 Ústavy SR.

¹¹ § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

- doterajšie pracovné skúsenosti,
- zdravotná spôsobilosť uchádzača o zamestnanie a zdravotného stavu vrátane užívania liekov a prípadných návykov uchádzača o zamestnanie v užívaní alkoholu a iných návykových látok,
- rodinné pomery,
- presvedčenie, viera, pôvod, občianska a politická činnosť, záujmy a ďalšie osobné charakteristiky uchádzača o zamestnanie.

Zo znenia Zákonníka práce je zrejmé, že sloboda požadovať informácie zo strany zamestnávateľa je striktné limitovaná. Požadovanie niektorých informácií je počas výberového konania zakázané. Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o (i) tehotenstve, (ii) rodinných pomeroch, (iii) bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať, (iv) politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

3.1.1 Kvalifikácia uchádzača o zamestnanie a profesionálne skúsenosti

Vo všeobecnosti možno povedať, že zamestnávateľa nie sú obmedzovaní pri získavaní informácií od uchádzača o zamestnanie, ktoré sa týkajú nadobudnutej kvalifikácie súvisiacej s výkonom pracovnej pozície. Zamestnávateľ môže vyžadovať len také informácie, ktoré sa vzťahujú na prácu, ktorú má zamestnanec vykonávať a ktoré sa vzťahujú na osobu uchádzača o zamestnanie. Je neprípustné zisťovať informácie obdobného druhu, ktoré sa týkajú rodinných príslušníkov a príbuzných uchádzača o zamestnanie.

Zákonník práce stanovuje, že zamestnávateľ je oprávnený od zamestnanca požadovať predloženie dokladov potvrdzujúcich nadobudnutú kvalifikáciu potrebnú pre výkon pracovnej pozície. V prípade zamestnancov, ktorí už boli predtým zamestnaní, môže zamestnávateľ požadovať predloženie aj pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní, ktoré vydá zamestnancovi predchádzajúci zamestnávateľ. Vo všeobecnosti však môže zamestnávateľ požadovať od uchádzača o zamestnanie poskytnutie rôznych informácií týkajúcich sa schopností a spôsobilosti vykonávať ponúkanú pracovnú pozíciu, ako aj prípadných ďalších informácií, ktoré síce bezprostredne s vykonávanou pracovnou pozíciou nesúvisia, ale súvisia s charakterom pracovnej pozície a ktoré môžu mať vplyv na výkon práce zo strany zamestnanca, teda pôjde o informácie, ktoré sú pre zamestnávateľa relevantné pri rozhodovaní či daného uchádzača o zamestnanie zamestná, alebo nie. Zákonník práce rieši osobitne situácie, keď uchádzač o zamestnanie musí preukázať spôsobilosť vykonávať určitý druh práce. Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu

alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.

3.1.2 Bezúhonnosť

Ako sme uviedli, Zákonník práce zakazuje zisťovanie bezúhonnosti uchádzača o zamestnanie, ak povaha práce (práca s hotovosťou, ceninami, dôvernými informáciami) alebo osobitný predpis (zamestnanci pracujúci v štátnej alebo verejne službe, pracovníci bezpečnostných služieb) nevyžaduje bezúhonnosť ako podmienku na výkon práce. Uchádzač o zamestnanie preukazuje bezúhonnosť výpisom alebo odpisom z registra trestov. Preukazovanie bezúhonnosti zamestnávateľ nesmie teda požadovať ako štandardnú podmienku na výkon akejkoľvek práce.

Okrem výpisu alebo odpisu z registra trestov môžu zamestnávatelia zisťovať informácie o bezúhonnosti uchádzača priamo na pohovore s uchádzačom, na ktorom môžu zistiť podrobnejšie informácie o osobe uchádzača vo vzťahu k bezúhonnosti (napríklad dôvody a okolnosti minulého protiprávneho konania, spáchanie iných protiprávnych konaní, ktoré nedosahovali intenzitu trestného činu a podobne). Ako príklad odôvodnenosti skúmania spáchania deliktov v minulosti by mohlo slúžiť požadovanie informácií o spáchaní trestného činu alebo priestupku v súvislosti s používaním alkoholických nápojov, najmä ak ide o profesiu vodiča alebo aj zamestnanca, ktorému bude zverené služobné motorové vozidlo na plnenie pracovných úloh.

Pri zisťovaní bezúhonnosti však treba reflektovať aj právnu úpravu ochrany osobných údajov, keďže údaje týkajúce sa bezúhonnosti predstavujú tzv. osobitnú kategóriu osobných údajov, o čom svedčí systematický výklad umiestnenia právnej úpravy týkajúcej sa porušenia trestnoprávnej a administratívnoprávnej zodpovednosti v § 13 zákona o ochrane osobných údajov. V zmysle § 13 ods. 4 zákona o ochrane osobných údajov môže tieto údaje spracúvať len ten, komu to umožňuje osobitný zákon. Osobitným zákonom v tomto prípade je aj Zákonník práce, keďže stanovuje, že zamestnávateľ môže požadovať preukázanie bezúhonnosti v prípade, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať.¹² Zo znenia Zákonníka práce vyplýva, že určitej kategórii zamestnávateľov vyplýva povinnosť skúmať bezúhonnosť priamo zo zákona a jej preukázanie je predpokladom pre založenie pracovného pomeru. Ak osobitný zákon

¹² § 41 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce.

preukázanie podmienky bezúhonnosti neupravuje, tak zamestnávateľ môže požadovať jej preukázanie, ak jej preukázanie je nevyhnutné vzhľadom na povahu práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zákonník práce svojou formuláciou stanovil priestor pre voľnú úvahu zamestnávateľovi, aby posúdil, vzhľadom na pracovnú pozíciu a pracovnú náplň, či preukázanie bezúhonnosti je nevyhnutné pre plnenie pracovných úloh. Je na zamestnávateľovi, aby preukázal odôvodnenosť a primeranosť požiadavky preukázania bezúhonnosti. Preukázanie bezúhonnosti je však podmienkou na založenie štátnozamestnaneckého pomeru,¹³ výkonu verejnej služby,¹⁴ prípadne vykonávanie pracovného pomeru pri výkone práce vo verejnom záujme.¹⁵

3.1.3 Testovanie schopností na pohovoroch pre prijatie do zamestnania

V súčasnosti mnohí zamestnávatelia a personálne agentúry pri výbere vhodných uchádzačov o zamestnanie využívajú najrôznejšie metódy skúmania vlastností, skúseností a schopností uchádzačov o zamestnanie. Využívajú pritom rôzne druhy matematických testov, ktoré majú za úlohu odhaliť logické myslenie uchádzača o zamestnanie, slovné testy, ktoré majú zasa preveriť dostatočnú slovnú zásobu, ale asi najčastejšími druhmi testov sú tety odhaľujúce schopnosti uchádzača pracovať s osobným počítačom a odhaľujúce znalosti cudzieho jazyka.

V úvode bolo spomenuté, že slovenská právna úprava je veľmi všeobecná, nezachádza do konkrétosti. Testovanie uchádzačov o zamestnanie, ktoré prichádza do úvahy v rôznych formách, nie je nijako konkrétne upravené v právnych predpisoch pracovného práva. Je však potrebné vychádzať zo základnej zásady pracovného práva vyjadrenej v článku 2 Zákonníka práce, podľa ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, pričom nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Základným princípom, ktorým sa

¹³ V zmysle § 19 ods. 3 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa za bezúhonného nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, ak odsúdenie nebolo zahladené, pričom bezúhonnosť sa preukazuje doloženým výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

¹⁴ V zmysle § 2 ods. 2 zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe sa za bezúhonného považovala osoba, ktorá nebola právoplatne odsúdená za úmyselný trestný čin, pričom bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

¹⁵ V zmysle § 3 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnej záujme sa za bezúhonného nepovažuje osoba, ktorá bola právoplatne odsúdená za úmyselný trestný čin, pričom bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

rovnako bude riadiť aj spôsob priebehu a obsahu testov na pohovoroch na prijatie do zamestnania bude proporionalita zisťovaných skutočností vo vzťahu k práci, ktorú má uchádzač o zamestnanie vykonávať. Za neprimerané bude požadovanie testovania, ktoré nezodpovedá ponúkanej pracovnej pozícii. Hoci právne predpisy nijakým spôsobom neupravujú spôsob testovania uchádzačov o zamestnanie, nemožno sa domnievať, že testovanie by bolo protizákonné.

3.1.4 Skúmanie majetkových pomerov

V praxi sa neraz vyskytuje, že zamestnávateľa skúmajú aj majetkové a finančné pozadie uchádzača o zamestnanie. Argumentujú pritom, že na výkon práce je potrebná istá dávka zodpovedností pri práci s peniazmi, a tak sú predmetom skúmania na pohovore aj otázky odhaľujúce finančné dlhy, vyskytujúce sa omeškanie pri platení pohľadávok, prípadne splácanie hypotekárneho úveru v banke. Treba si pritom uvedomiť, že ide o otázky, ktoré sú súkromného charakteru a sú neprípustné, keďže sa netýkajú výkonu práce. Hoci istotne existujú profesie, pri ktorých by sa dalo zistiť zodpovedné správanie zamestnanca v oblasti finančných vecí, by mohlo byť pri určitých profesiách odôvodnené. Treba mať na zreteli, že diskriminácia z akéhokoľvek dôvodu je zakázaná. Nie je vylúčené, že uchádzač o zamestnanie by mohol považovať zisťovanie informácií o svojom finančnom stave ako diskrimináciu kvôli majetkovému postaveniu, ktoré je zakázané. Rovnako by sa mohlo považovať za diskriminačné, ak by zamestnávateľ zisťoval vzťah k nehnuteľnosti, kde uchádzač o zamestnanie býva, teda či má k danej nehnuteľnosti vlastnícke právo alebo iné právo, ktoré ho oprávňuje užívať danú nehnuteľnosť. I s prihliadnutím na princíp proporcionality by asi neobstál argument zamestnávateľa, že zistením vlastníckeho práva sledoval schopnosť cestovať z miesta bydliska do zamestnania. Tým by však mohlo dôjsť k diskriminácii určitej majetkovej skupiny uchádzačov.

Zamestnávateľa sa tiež zvyknú pýtať na schopnosti uchádzača o zamestnanie cestovať do práce. Pôjde najmä o zamestnania, pri ktorých je pohyblivý pracovný čas, alebo o zamestnania, kde zamestnanci pracujú na tri zmeny. Zamestnávateľ môže preukázať oprávnený záujem na tom, že má záujem zisťovať schopnosť zamestnanca dostať sa do zamestnania včas. Pri zisťovaní schopnosti však musí zamestnávateľ rešpektovať súkromie uchádzača o zamestnanie a nezisťovať podrobné informácie o jeho/jej finančnom statuse (napríklad ak by zamestnávateľ zisťoval konkrétnu značku a model automobilu, ktorý zamestnanec vlastní a pod.). Formulácia otázok by sa mala teda zamerať na schopnosti uchádzača o zamestnanie byť načas na pracovisku, prípadne na možnosti zotrvať v prípade potreby dlhšie na pracovisku, ako je

obvyklý pracovný čas. Otázky týkajúce sa miesta bydliska sa dajú považovať za legitímne, keďže preukazujú schopnosť uchádzača o zamestnanie cestovať do zamestnania.

3.1.5 Lekárske vyšetrenia alebo fyzická spôsobilosť

Diskutabilné môže byť požadovanie absolvovania lekárskeho vyšetrenia alebo fyzických testov. Ak by osobitný právny predpis vyžadoval na výkon práce zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na prácu, prípadne iný predpoklad, tak zamestnávateľ má povinnosť skúmať spôsobilosť uchádzača o zamestnanie na výkon práce, keďže môže pracovnú zmluvu uzatvoriť len so spôsobilým uchádzačom. Ak by však právne predpisy nijako spôsobilosť uchádzača o zamestnanie nešpecifikovali, záleží na zamestnávateľovi, aké požiadavky a predpoklady stanoví na výkon pracovnej pozície. Tie by však mali byť proporcionálne vo vzťahu k vykonávanej pracovnej pozícii. Doposiaľ sa však ani slovenské súdy nezaoberali žalobou, ktorou by bola napadnutá neproporcionalita vykonávaných testov pri pohovoroch na prijatie do zamestnania.

Pomerne bežnou súčasťou procesu výberového konania je vykonávanie psychologických testov, prípadne účasť psychológa pri výberových konaniach. Ide o značne kontroverznú otázku z hľadiska posúdenia zákonnosti ich vykonávania, ak ich vykonávanie nevyplýva z osobitného predpisu, ale vyplývajú z rozhodnutia zamestnávateľa. Ak aj osobitný zákon predpokladá ako podmienku výkonu určitého povolania, funkcie alebo pracovnej pozície psychickú spôsobilosť, tak zamestnávateľ je oprávnený a na druhej strane v prípade kontroly aj povinný preukázať, že zamestnanec je spôsobilý vykonávať určitú pracovnú pozíciu, keďže Zákonník práce explicitne uvádza, že ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad. Doklad o spôsobilosti vydaný pre zamestnávateľa však môže obsahovať len vyjadrenie o spôsobilosti alebo nespôsobilosti vykonávať určitú pracovnú pozíciu a v žiadnom prípade nesmie obsahovať vyjadrenie o diagnóze uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca. Rovnako je v tomto prípade relevantné aj ustanovenie zákona o ochrane osobných údajov, ktorý v § 13 ods. 3 stanovuje, že spracúvanie osobných údajov o psychickej identite fyzickej osoby alebo o jej psychickej pracovnej spôsobilosti môže vykonávať len psychológ alebo ten, komu to umožňuje osobitný zákon.

3.1.6 Otázky týkajúce sa predošlých pracovných skúseností

Zákony nijako neobmedzujú zamestnávateľa vo vyžadovaní informácií od uchádzača o zamestnanie, ktoré sa týkajú jeho doterajšej pracovnej histórie. Treba si uvedomiť, že získanie informácií o predchádzajúcom pôsobení je najcennejší zdroj zamestnávateľa na posúdenie schopností uchádzača o zamestnanie pre výkon ponúkanej pracovnej pozície. Zamestnávateľ teda môže požadovať informácie týkajúce sa uvedenia konkrétneho zamestnávateľa, ako aj uvedenia zastávanej a vykonávanej pracovnej pozície, spolu s uvedením časového rozpätia zastávania vykonávaných pracovných pozícií. Rovnako je prípustné spýtať sa uchádzača na dôvody predchádzajúcich skončení pracovného pomeru, ako aj požadovať spresnenie, či išlo o dobrovoľné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca alebo dôvodom na skončenie pracovného pomeru bola výpoveď zo strany zamestnávateľa z určitej príčiny.

Z praxe je veľmi časté, že zamestnávateľa sa pýtajú taktiež na pracovnú náplň a vykonávané úlohy, čo je v súlade s platnou právnou úpravou. Zamestnávateľa sa taktiež pýtajú na predstavu o zárobku. Vzhľadom na to, že dohodnutie výšky mzdy je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, je legálne, že v rámci negociácií o ustanoveniach pracovnej zmluvy sa dohodne aj výška mzdy. Čo je však v rozpore s právnymi predpismi, je vyžadovanie uvedenia výšky zárobku, ktorú uchádzač o zamestnanie dosahoval v predchádzajúcich zamestnaniach. Výška mzdy je osobným údajom zamestnanca, preto nemožno od uchádzača o zamestnanie požadovať, aby uvedenú informáciu, ktorá má silne osobný a dôverný charakter, poskytol. Preto je vhodnejšie, ak sa zamestnávateľ v rámci negociácií spýta na predstavu o budúcom zárobku. Na záver sa dá konštatovať, že zamestnávateľ môže požadovať len informácie vzťahujúce sa na vykonávanú prácu a nie informácie, ktoré majú dôverný osobný charakter.

3.1.7 Kontaktovanie predchádzajúceho zamestnávateľa

Veľmi častou praxou býva kontaktovanie predchádzajúceho zamestnávateľa kvôli poskytnutiu informácií o uchádzačovi o zamestnanie. Uvedená situácia má dve roviny: (i) vo vzťahu k budúceму zamestnávateľovi a (ii) vo vzťahu k predchádzajúceму zamestnávateľovi.

Je prípustné, ak uchádzač o zamestnanie poskytne budúceму zamestnávateľovi dobrovoľný súhlas s kontaktovaním predchádzajúceho zamestnávateľa kvôli zisteniu informácií týkajúcich sa výkonu pracovnej pozície u tohto zamestnávateľa. Treba si však uvedomiť, že predchádzajúci zamestnávateľ nemá povinnosť požadované informácie poskytnúť, ba čo viac, ak nemá sú-

hlas bývalého zamestnanca, ani tak nesmie spraviť. Z hľadiska ochrany osobných údajov je relevantné ustanovenie § 12 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov, ktorý stanovuje, že osobné údaje o dotknutej osobe (teda uchádzačovi) možno získať od inej fyzickej osoby (kontaktná osoba predchádzajúceho zamestnávateľa) získať a spracúvať v informačnom systéme len s predchádzajúcim písomným súhlasom dotknutej osoby. Z uvedeného ustanovenia možno dôjsť k záveru, že bez súhlasu uchádzača o zamestnanie nesmie potenciálny zamestnávateľ kontaktovať predchádzajúcich zamestnávateľov kvôli zisťovaniu informácií týkajúcich sa pracovných aktivít zamestnanca, prípadne spôsobu plnenia pracovných úloh.

Obdobne vzniká otázka zákonnosti poskytovania informácií o bývalých zamestnancoch od zamestnávateľa, ktorého skontaktuje potenciálny zamestnávateľ uchádzača o pracovnú pozíciu. Ak otázka potenciálneho zamestnávateľa smeruje k pravosti vydaného pracovného posudku, tak nevznikajú v súvislosti s ochranou osobných údajov žiadne aplikačné problémy. Aplikačný problém nastáva, ak potenciálny zamestnávateľ zisťuje informácie nad rámec pracovného posudku vydaného predchádzajúcim zamestnávateľom, prípadne zisťuje iné informácie týkajúce sa uchádzača o zamestnanie. Vo vzťahu k predchádzajúcemu zamestnávateľovi sa bude aplikovať ustanovenie § 11 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov, ktoré stanovuje, že ak sa na spracúvanie osobných údajov neuplatňuje § 10, ktorý upravuje situácie, kedy je možné spracúvať¹⁶ osobné údaje aj bez súhlasu dotknutej osoby, tak prevádzkovateľ je oprávnený spracúvať osobné údaje len so súhlasom dotknutej osoby. Z toho vyplýva, že bývalý zamestnávateľ nie je oprávnený poskytovať bez súhlasu uchádzača o zamestnanie informácie, ktoré sa týkajú jeho osoby.

3.1.8 Užívanie liekov a iných látok

Otázky z oblasti užívania liekov bývajú na výberových konaniach pomerne časté, keďže tento druh otázok dokáže odhaliť schopnosť uchádzača o zamestnanie vykonávať práce. Treba si však uvedomiť, že tieto otázky nemožno klásť na všeobecnom základe. Otázky smerujúce k užívaniu liekov a drog sú predovšetkým legitímne v prípade zamestnaní, v ktorých sa vyžaduje, aby zamestnanec bol spôsobilý na výkon činnosti, keďže takáto spôsobilosť je upravená špeciálnymi právnymi predpismi (napríklad vedenie motorového vozidla). I keď právne predpisy upravujú, že zamestnávateľ je povinný zisťovať, či zamestnanec nie je pri výkone práce pod vplyvom

¹⁶ Poskytovanie, sprístupňovanie alebo zverejňovanie osobných údajov sa považuje v zmysle § 4 ods. 3 zákona o ochrane osobných údajov za ich spracúvanie.

alkoholu alebo iných návykových látok,¹⁷ uvedená povinnosť sa vzťahuje len na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu u zamestnávateľa, teda zamestnancov v pracovnom pomere. Otázky o minulom užívaní daných látok, prípadne dokonca otázky o minulom liečení uchádzača o zamestnanie, treba považovať za neprípustné, keďže nemusia ovplyvňovať výkon práce v budúcnosti. Zamestnávateľa musia citlivo postupovať v prípade zisťovania spôsobilosti vykonávať prácu. Legitímne však budú otázky týkajúce sa užívania liekov, ktoré by dokázali ovplyvniť výkon práce zamestnanca.

4. Záver

V predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch sa stretávajú dva oprávnené záujmy: na jednej strane stojí záujem zamestnávateľa zistiť čo najviac informácií o osobe uchádzača o zamestnanie, ktorý by mal byť spôsobilý vykonávať pracovnú pozíciu, a na druhej strane stojí záujem zamestnanca, ktorý má ako ľudská bytosť záujem na ochrane svojho súkromia a dôstojnosti, pričom informácie súkromného charakteru nesmú byť predmetom posudzovania vhodnosti výkonu pracovnej pozície.

Tento článok rieši vybrané praktické situácie týkajúce sa charakteru informácií požadovaných na výberových konaniach a posudzuje ich legitimitu a legalitu z hľadiska existujúcej právnej úpravy. Zamestnávateľa majú stanovené určité mantinely, za ktoré by nemali zájsť. Hoci tieto mantinely nie sú jasne určené a dajú sa posudzovať z prípadu na prípad, sú stanovené hranice, ktoré právna prax považuje za neprekročiteľné bez toho, aby takéto konanie bolo považované za porušenie právnych predpisov s právnymi následkami.

¹⁷ V zmysle § 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP zamestnávateľ v rámci kontrolnej činnosti je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov a je povinný kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.

PREVOD PODNIKU ALEBO JEHO ČASTI – PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY

TRANSFER OF UNDERTAKING OR ITS PART – LABOUR LAW ASPECTS

Mgr. Jana Černáková, PhD.¹

Abstrakt: Článok sa zaoberá problematikou pracovnoprávných aspektov prevodu podniku. Jeho cieľom je zhrnúť aktuálny stav úpravy v zákonnej podobe, identifikácia existujúcich nedostatkov právnej úpravy a formulácia de lege ferenda návrhov pre efektívny model právnej ochrany zamestnávateľov aj zamestnancov pri prevode podnikov.

Kľúčové slová: prevod podniku, hospodárska jednotka, prevodca, nadobúdateľ, právo namietať prevod, smernica 2001/23, gold-plating

Abstract: The article deals with the matter of employment law aspects of transfer of undertaking. Its purpose is to summarise the current legal frame, identification of shortcomings of the legal frame and definition of de lege ferenda proposals for effective model of legal protection of the employers and employees in the course of transfer of undertaking.

Key words: Transfer of Undertaking, Economic Unit, Transferor, Transferee, Right to Object the Transfer, Directive 2001/23, Gold-plating

1. Úvod

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri prevode podniku alebo jeho časti nie je v Slovenskej republike novou právnou reguláciou. Slovenská právna úprava od začiatku počítala s automatickým prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri prevode podniku alebo jeho časti a príslušnú úpravu obsahoval už Zákonník práce z roku 1965.

Tento právny inštitút však prešiel pomerne významnou úpravou a novelizáciou v roku 2007 v rámci prevzatia smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16, mimoriadne vydanie v slovenskom jazyku: Kapitola 05 Zväzok 004 S. 98, ďalej len „**smernica 2001/23**“).

Smernica 2001/23 bola prevzatá novelou Zákonníka práce² prijatou zá-

¹ Autorka pôsobila ako doktorandka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v AR 2011/2012 – 2015/2016.

² Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

konom č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007. Niektoré ustanovenia smernice 2001/23 boli prevzaté v ich doslovnom znení slovenského prekladu smernice 2001/23, niektoré boli vynechané a v rámci prevzatia sa slovenský zákonodarca priklonil aj k tzv. „gold-platingu“.³

Práve nesúrodá transpozícia smernice 2001/23, ako aj selektívny gold-plating vedú k nejasnostiam pri aplikácii jednotlivých ustanovení Zákonníka práce, predovšetkým v rámci špecifických aspektov a následkov prevodu podniku alebo jeho častí, akými sú napr. zachovanie právneho postavenia zástupcov zamestnancov, informačné a konzultačné povinnosti či právo namietat prevod.

Cieľom tohto článku je preto identifikovať medzery a nedostatky právnej úpravy prevodu podniku v Zákonníku práce prostredníctvom priblíženia praktických problémov pri aplikácii ustanovení Zákonníka práce a navrhnúť prípadné úpravy *de lege ferenda*.

2. Historický vývin smernice

Pre správne pochopenie a výklad nielen smernice 2001/23, ale aj ustanovení Zákonníka práce, ktoré sú jej prevzatím, je nevyhnutné poznať aj historický vývin tejto problematiky na úrovni Európskej únie.

Potreba prijatia adekvátnej právnej úpravy na úrovni Európskej únie v súvislosti so zachovaním práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov vznikla podľa Európskej komisie už na začiatku 70. rokov 20. storočia, pričom Európska komisia prišla s prvým návrhom smernice už v roku 1974.⁴

Návrh sprevádzala pomerne búrlivá diskusia a početné pripomienky. Preto nie je prekvapujúce, že konečné znenie samotnej smernice sa na niektorých miestach diametrálne líši od návrhu Európskej komisie.

³ Gold-plating je presah transpozície do slovenského právneho poriadku nad rámec vyžadovaný smernicou (pozri *Analýza nákladov a prínosov pre malé a stredné podniky pripravená Slovak Business Agency*, s. 1, http://www.sbagency.sk/sites/default/files/analiza_nakladov_a_prinosov_pre_msp1.pdf), definovaný Európskou komisiou ako “an excess of norms, guidelines and procedures accumulated at national, regional and local levels, which interfere with the expected policy goals to be achieved by such regulation” ([http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2014/490684/IPOL-JOIN_ET\(2014\)490684_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2014/490684/IPOL-JOIN_ET(2014)490684_EN.pdf)).

⁴ *Proposal of a Directive of the Council on the harmonisation of the legislation of members states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations*, COM (74) 351 Final of 29 May 1974 (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2443&langId=en>).

Smernica bola prijatá 14. februára 1977 ako smernica Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 61, 5.3.1977, s. 26, ďalej len „**smernica 77/187**“).

Rada Európskej únie prijala smernicu 77/187/EHS, aby podporila zosúladenie relevantných vnútroštátnych právnych predpisov zabezpečujúcich zachovanie práv zamestnancov a požadujúcich, aby prevádzatelia aj nadobúdatelia v dostatočnom časovom predstihu informovali zástupcov zamestnancov a poradili sa s nimi.⁵

Už samotná diskusia a úprava návrhu smernice ukázali, že uvedená problematika je rozsiahla, špecifická a veľmi náročná na reguláciu hoci len minimálnych požiadaviek pre danú oblasť.

V ďalšom sa vyššie uvedené problémy pretavili do veľkého počtu podaných návrhov na prejudiciálne konanie pred Súdny dvorom Európskej únie, požadujúcich výklad ustanovení smernice 77/187. Judikatúra Súdneho dvora je jednou z najrozsiahlejších v oblasti pracovnoprávných predpisov Európskej únie a naďalej sú prijímané stále nové a nové rozhodnutia Súdneho dvora v tejto oblasti.

V nasledujúcich rokoch sa v rámci hodnotenia vplyvov smernice 77/187 ukázala potreba jej aktualizácie. Smernica 77/187 bola následne zmenená a doplnená z hľadiska dosahu na vnútorný trh, legislatívnych tendencií členských štátov vo vzťahu k záchrane podnikov, ktoré sa ocitli v hospodárskych ťažkostiach, precedenčného práva Súdneho dvora Európskych spoločenstiev, smernice Rady 75/129/EHS zo 17. januára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania a už platných právnych predpisov vo väčšine členských štátov.⁶

Na tento účel bola prijatá smernica Rady 98/50/ES z 29. júna 1998, ktorou sa mení smernica Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 201, 17.7.1998, s. 88, ďalej len „**smernica 98/50**“).

Smernica 98/50 predovšetkým zaviedla pojem „hospodársky subjekt“, ktorého absencia v praxi spôsobovala najväčšie problémy pri aplikácii smernice 77/187 a tvorila prevažnú časť návrhov na prejudiciálne konanie.

Pre úplnosť však treba podotknúť, že Rada spresnila, že cieľom zavedenia definície pojmu hospodársky subjekt smernicou 98/50 je objasniť pojem a nie rozšíriť pôsobnosť smernice 77/187, ktorá ostáva nezmenená.⁷

⁵ Odôvodnenie č. 6 smernice 2001/23.

⁶ Odôvodnenie č. 7 smernice 2001/23.

⁷ Odôvodnenie č. 4 smernice 98/50.

V rámci ďalšieho hodnotenia vplyvov novelizovanej smernice 77/187 sa v rámci rýchlo sa rozvíjajúceho trhu a globalizácie charakterizovanej vytváraním a nárastom nadnárodných spoločností, opätovne ukázala potreba úpravy smernice 77/187.

V záujme jasnosti a racionálnosti⁸ bola smernica 77/187 kodifikovaná a bola prijatá nová smernica 2001/23. Smernica 2001/23 v podstatných častiach viac-menej kopíruje a objasňuje smernicu 77/187, neprináša zásadne novú právnu úpravu, ale skôr objasňuje pôvodnú smernicu 77/187 bez rozšírenia pôvodného účelu a cieľa.

Dňa 18. júla 2007 predložila Európska komisia správu o smernici 2001/23⁹, v rámci ktorej vyhodnotila proces prevzatia smernice 2001/23 do právnych poriadkov jednotlivých členských krajín a prekážok, resp. nedostatkov smernice 2001/23, ktoré identifikovala.

Správa Európskej komisie tiež zosumarizovala, že k 31. augustu 2006 bola smernica 2001/23 predmetom 44 rozhodnutí Súdneho dvora, z toho 40 rozhodnutí o návrhoch na prejudiciálne konanie, pričom 30 týchto návrhov sa týkalo rozsahu pôsobnosti smernice 2001/23, konkrétne pojmu „prevod“.¹⁰ Výsledkom je pomerne ucelený a podrobný výklad k tomuto pojmu.

Európska komisia poukázala na medzeru v úprave cezhraničných prevodov podnikov alebo ich častí, ktoré v praxi spôsobujú aplikačné problémy. Európska komisia sa domnieva, že rozšírenie Európskej únie a konsolidácia vnútorného trhu, globalizácia a uľahčenie cezhraničných aktivít nariadením o Európskej spoločnosti a o stanovách Európskeho družstva či smernice o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností sú faktormi, ktoré by mohli zvýšiť fenomén cezhraničných prevodov.¹¹ Práve preto Európska komisia považuje za prioritu upraviť smernicu 2001/23 tak, aby túto oblasť bližšie regulovala. K dnešnému dňu však nebol predložený návrh na novelizáciu smernice 2001/23.

3. Slovenská právna úprava

Smernica 2001/23, ako už bolo spomenuté, bola do slovenského právneho poriadku prevzatá novelou Zákonníka práce – zákonom č. 348/2007 Z. z.

⁸ Odôvodnenie č. 1 smernice 2001/23.

⁹ Správa Komisie o smernici 2001/23 z 18. júna 2007 [neoficiálny preklad] [KOM(2007) 334 v konečnom znení].

¹⁰ Správa Komisie o smernici 2001/23 z 18. júna 2007 [neoficiálny preklad] [KOM(2007) 334 v konečnom znení], str. 3

¹¹ Správa Komisie o smernici 2001/23 z 18. júna 2007 [neoficiálny preklad] [KOM(2007) 334 v konečnom znení], str. 10

Slovenský zákonodarca pri jej preberaní využil viaceré postupy a výsledkom je kombinácia doslovného prevzatia smernice s použitím gold-platingu vo vybraných častiach úpravy, a zároveň vynechanie prevzatia iných častí právnej úpravy.

3.1. Doslovné prevzatie

V prípade subjektov zúčastňujúcich sa na prevode (prevodca a preberajúci zamestnávateľ) alebo prevodom priamo dotknuté (zamestnanci), slovenský zákonodarca prevzal definície poskytnuté smernicou 2001/23 doslovne.

3.1.1. Prevodca a nadobúdateľ

Podľa § 28 ods. 3 Zákonníka práce je prevodcom „*právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom [podniku alebo jeho časti] prestáva byť zamestnávateľom*“. Podľa § 28 ods. 4 Zákonníka práce je preberajúcim zamestnávateľom (nadobúdateľom) „*právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom [podniku alebo jeho časti] pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom*“.

Ide v zásade o doslovné prevzatie definícií obsiahnutých v smernici 2001/23. Netreba však zabúdať na skutočnosť, že tieto pojmy aj napriek ich prevzatiu do Zákonníka práce ostávajú autonómnyimi pojmami práva Únie, a preto ich treba vykladať v kontexte práva Únie, a nie vnútroštátneho práva.

Napriek pomerne jasnej a jednoduchej definícii s rastúcou globalizáciou a dynamickým fungovaním nadnárodných spoločností sa Súdny dvor už viackrát zaoberal osobami prevodcu a nadobúdateľa, pričom tak svojimi závermi nastavil určité kritériá ich identifikácie.

Vo veci *Allen*¹² Súdny dvor jednoznačne určil, že sesterské spoločnosti v rámci skupiny majú byť vnímané ako samostatné subjekty a smernica 2001/23 sa vzťahuje aj na prevody medzi týmito spoločnosťami. Následne, vo veci *Albron Catering*¹³ Súdny dvor rozhodol, že v tomto prípade možno za prevodcu považovať aj podnik skupiny, ku ktorému boli zamestnanci trvalo pridelení bez toho, aby s ním však uzavreli pracovnú zmluvu, hoci súčasťou tejto skupiny je podnik, s ktorým dotknutí zamestnanci takúto pracovnú zmluvu uzavreli.¹⁴ Aj z ďalších rozhodnutí Súdneho dvora¹⁵ možno jednoznačne odvodiť, že pojem prevodca vníma Súdny dvor flexibilne a ako

¹² C-234/98 (*Allen*), 2. december 1999.

¹³ C-242/09 (*Albron Catering*), 21. október 2010.

¹⁴ C-242/09 (*Albron Catering*), 21. október 2010.

¹⁵ Napr. C-458/05 (*Jouini*), 13. september 2007.

pojem veľmi úzko prepojený s reálnym vzťahom zamestnanca a zamestnávateľského subjektu. Pojem prevodca je tak vykladaný vždy v kontexte konkrétneho prípadu a skutočností.

Súdny dvor doteraz v zásade riešil len otázku pôsobnosti smernice v prípade nadobúdateľa, ktorým je súkromnoprávna spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorej jediným spoločníkom je verejnoprávne medzikomunálne združenie sociálnej pomoci. Vo veci *Sozialhilfeverband Rohrbach*¹⁶ Súdny dvor potvrdil, že smernica 2001/23 sa vzťahuje aj na tento typ nadobúdateľov.

Aktuálne sa tak javia byť obidve definície ako dostatočné práve pre ich autonómnosť a prepojenie s právom Európskej únie.

3.1.2. Zamestnanci

Smernica 2001/23 pri definícii pojmu zamestnanec v článku 2 ods. 1 písm. d) uvádza, že „*zamestnancom* sa rozumie každá osoba, ktorá je v danom členskom štáte chránená ako zamestnanec podľa vnútroštátnych pracovných predpisov o zamestnanosti“.

Podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnancom „*fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu*“.

Väzba existujúca medzi zamestnancom a hospodárskou jednotkou, ku ktorej patrí na účely plnenia svojich pracovných úloh, je charakteristickým znakom pracovnoprávneho vzťahu.¹⁷ Práve vzhľadom na svoju príslušnosť k prevádzanej hospodárskej jednotke zamestnanec požíva ochranu priznanú smernicou. Táto príslušnosť je preto kľúčová.

Prihliadajúc na cieľ a účel smernice a v snahe zamedziť rozličným výkladom práva Európskej únie, Súdny dvor stanovil vo veci *Botzen*¹⁸ základné kritériá príslušnosti zamestnanca ku hospodárskej jednotke. Podľa Súdneho dvora jediné rozhodujúce kritérium prevodu práv a povinností zamestnancov spočíva v tom, či bol, alebo nebol prevedený útvar, ku ktorému zamestnanci patrili a v rámci ktorého bol z organizačného hľadiska konkretizovaný ich pracovnoprávny vzťah.¹⁹ Ochranu nemajú požívať zamestnanci, ktorí hoci nie sú zamestnaní v prevádzanej hospodárskej jednotke, vykonávajú určité činnosti využívajúc majetok tejto hospodárskej jednotky alebo ako za-

¹⁶ Rozsudok vo veci C-297/03 (*Sozialhilfeverband Rohrbach*), 26. máj 2005.

¹⁷ Rozsudok vo veci C-186/83 (*Botzen*), 7. február 1986, bod 15.

¹⁸ Rozsudok vo veci C-186/83 (*Botzen*), 7. február 1986.

¹⁹ Návrhy generálneho advokáta Bota vo veci *Albron Catering* (C-242/09), 3. jún 2010, bod 39.

mestnanci administratívnej časti podniku vykonávajú v prospech prevádzkanej hospodárskej jednotky len určité činnosti.²⁰

Vzhľadom na možnosti prevodu časti podniku, úlohy alebo činnosti, sa tak vhodným javí detailnejšie objasnenie príslušnosti zamestnanca k takto vyselektovaným častiam zamestnávateľa, predovšetkým ak zamestnanec robí čiastočne pre viaceré časti zamestnávateľa. Takéto bližšie vymedzenie pojmu zamestnanec na účely prevodu podniku alebo jeho časti by zároveň prinieslo väčšiu právnu istotu ako pre zamestnávateľov, ktorí sú povinní právnu úpravu správne aplikovať, tak pre zamestnancov na oboznámenie sa s ich právami a ich prípadné uplatnenie.

3.2. Gold-plating (pozlacovanie)

V praxi gold-plating predstavuje viaceré postupy prijímania vnútroštátnych predpisov na základe predpisov Európskej únie idúcich nad ich rámec, medzi ktoré patrí napríklad pridanie regulačných požiadaviek nad rámec vyžadovaný smernicou, rozšírenie rozsahu pôsobnosti smernice, nevyužitie možnosti uplatnenia výnimiek, zachovanie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá je podrobnejšia, ako vyžaduje smernica, využitie implementácie smernice ako platformy na zavedenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá nepatrí pod účel a cieľ smernice, prijatie požiadaviek určených smernicou skôr, ako to vyžaduje smernica, zavedenie prísnejších sankcií a vymáhacích mechanizmov, ako sú tie vyžadované smernicou.²¹

Fenomén gold-platingu európskych smerníc pri ich implementácii je na Slovensku známym problémom, ktorý vyzdvihujú početní stakeholderi, najmä podnikateľské združenia a komory. Dokonca sa zdá, že tento problém je čoraz významnejší. Problém gold-platingu je úzko previazaný s ďalšími legislatívnymi problémami, ktoré zainteresované strany na Slovensku kritizujú – najmä s nedostatočnou predvídateľnosťou, nestálosťou a celkovou nekvalitou novej domácej legislatívy.²²

Na druhej strane však treba uviesť, že Európska únia s možnosťou gold-platingu počítala, a aj samotná smernica 2001/23 vo svojom článku 8 uvádza, že táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo

²⁰ C-186/83 (Botzen), 7. február 1986, výrok 2.

²¹ Európsky sociálny a hospodársky výbor: Study on Gold-plating: Summary of the replies to the questionnaire for social partners and civil society organisations, draft 6.5.2015. str. 31.

²² Európsky sociálny a hospodársky výbor: Study on Gold-plating: Summary of the replies to the questionnaire for social partners and civil society organisations, draft 6.5.2015. str. 4.

prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo podporovať, alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.

Smernica 2001/23 teda upravuje len minimálny rámec práv a povinností, ktoré je možné upraviť podrobnejšie alebo rozšíriť podľa individuálnych potrieb jednotlivých členských štátov, samozrejme, za predpokladu zachovania účelu a cieľa smernice.

Samotná definícia minimálnych požiadaviek a existencia práva jednotlivých členských štátov vykonávať gold-plating poukazuje na priestor na interpretáciu požiadaviek vyplývajúcich zo smerníc s cieľom najefektívnejšie ich riešiť v kontexte potrieb jednotlivých štátov (napríklad vyžadovanie častejšej kontroly môže odzrkadľovať určité nedostatky týkajúce sa danej krajiny).²³

Autonómnosť práva Európskej únie, ktorá vyžaduje jeho výklad nezávisle od vnútroštátneho práva, však neznamená úplné odklonenie sa od požiadaviek a úpravy vnútroštátneho práva. Nárast európskej normotvorby sa tak musí dopĺňať nárastom kontextu vrátane metodológie výkladu a aplikácie práva. Je to prirodzený postup, že právna regulácia, ktorá sa vyhraňuje voči vnútroštátnemu poriadku (a jeho kontextu), si musí svoj nový kontext vytvoriť.²⁴

Z tohto hľadiska sa dá pristupovať ku gold-platingu, ako jednej z možností poskytnúť predpisom európskeho práva kontext potrebný na ich prevzatie a aplikáciu na úrovni členských štátov.

V reáliách Zákonníka práce bol gold-plating pri preberaní smernice 2001/23 využitý hneď v niekoľkých podobách a na niekoľkých miestach. Slovenský zákonodarca jednak podrobnejšie upravil niektoré definície zavedené smernicou 2001/23, jednak prevzal závery ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „**Súdny dvor**“), ako aj zaviedol úplne nové právne inštitúty.

3.2.1. Podrobnejšia úprava

Základom prevodu podniku v zmysle smernice 2001/23 aj ustálenej judikatúry Súdneho dvora je prevod hospodárskej jednotky. Bez existencie hospodárskej jednotky nemôže byť konštatovaný prevod podniku alebo jeho časti s účinkami predpokladanými smernicou 2001/23 a Zákonníkom práce.

²³ Európsky sociálny a hospodársky výbor: Study on Gold-plating: Summary of the replies to the questionnaire for social partners and civil society organisations, draft 6.5.2015. str. 4

²⁴ DOLOBÁČ, M. – ŠIRICOVÁ, E.: *Rezistencia vnútroštátneho práva a právne transplantáty*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Košice 2011, s. 12.

Jedným z najdôležitejších pojmov smernice 2001/23 je tak pojem hospodárska jednotka. Hoci sa tento pojem nenachádza medzi pojmami definovanými smernicou 2001/23, v zmysle ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa musí pre pojmy použité v právnom predpise Európskej únie, ktoré pri vymedzení svojho obsahu a pôsobnosti neobsahujú žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov, nájsť autonómny výklad, ktorý treba hľadať so zreteľom na kontext daného predpisu a účel predmetnej právnej úpravy.²⁵

V zmysle článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2001/23 je hospodárskou jednotkou subjekt, „ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková“.

V zmysle § 28 ods. 2 Zákonníka práce sa hospodárskou jednotkou rozumie jednotka, „ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková“.

V priebehu viac ako 30 rokov rozhodovacej činnosti Súdny dvor Európskej únie vo svojej činnosti v súvislosti s výkladom pojmu hospodárska jednotka prešiel viacerými fázami výkladu, od postupného rozširovania tohto pojmu do neprímerane extenzívneho výkladu k následnému usmerňovaniu zužovaním tohto výkladu.

Aktuálna ustálená judikatúra Súdneho dvora upustila od potreby kumulatívnej existencie všetkých zložiek podniku – t. j. hmotných, nehmotných aj personálnych – a inštruuje vnútroštátne súdy, aby sa pri identifikácii existencie hospodárskej jednotky zamerali na konkrétne okolnosti prípadu.

Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je cieľom smernice 2001/23 zabezpečiť kontinuitu pracovnoprávných vzťahov, ktoré existujú v rámci hospodárskeho celku nezávisle od zmeny vlastníka.²⁶ S cieľom určiť, či podmienky prevodu stabilne organizovaného podniku sú splnené, treba vziať do úvahy súbor skutkových okolností, ktoré charakterizujú predmetný postup, medzi ktorými sú najmä druh podniku alebo jeho organizačnej zložky, to, či predmetom prevodu sú hmotné zložky podnikania ako budovy a hnutelné veci, hodnota nehmotných zložiek podnikania v čase prevodu, to, či dochádza k prebratiu hlavnej časti zamestnancov novým vlastníkom podniku, to, či dochádza k prevodu zákazníkov, ako aj stupeň podobnosti činností vykonávaných pred prevodom a po ňom a dĺžka prípadného prerušenia týchto činností.²⁷

²⁵ Rozsudok vo veci C-14/07 (Ingenieurbüro), 29. novembra 2007, bod 55.

²⁶ Rozsudok v spojených veciach C-232/04 a C-233/04 (Demir), 15. december 2005, bod 31.

²⁷ Rozsudok vo veci C-29/91 (Redmond Stichting), 19. máj 1992, bod 24; rozsudok vo veci C-24/85 (Spijkers), 18. marec 1986, bod 13; rozsudok vo veci C-13/95 (Süzen), 11. marec 1987, bod 14, a rozsudok vo veci C-340/01 (Abler), 20. november 2003, bod 33, rozsudok v spojených veciach C-232/04 a C-233/04 (Demir), 15. december 2005, bod 33.

Takáto judikatúra sa však zdá byť v rozpore s rozšírenou definíciou pojmu hospodárska jednotka použitou v Zákonníku práce, ktorá hovorí o zoskupení zdrojov – hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky. Spojka „a“ svedčí o potrebe kumulatívnej existencie zložiek, čo je v ostrom kontraste so závermi Súdneho dvora.

Podľa Súdneho dvora sa miera dôležitosti, ktorá sa prikladá jednotlivým kritériám pri určovaní existencie prevodu v zmysle smernice 2001/23, bude nevyhnutne meniť v závislosti od vykonávanej činnosti, prípadne výrobných alebo prevádzkových metód používaných v dotknutom podniku, závode alebo dotknutej časti podniku alebo závodu.²⁸ Zároveň tieto prvky tvoria len časť aspektov celkového hodnotenia, ktoré je nutné vykonať, a v dôsledku tejto skutočnosti ich nemožno posudzovať oddelene.²⁹

Súdny dvor v rámci ustálenej judikatúry niekoľkokrát potvrdil, že uvedené prvky nemusia byť splnené kumulatívne, pretože práve v dôsledku výrobných alebo prevádzkových metód používaných v predmetnom podniku môžu niektoré z vymenovaných prvkov absentovať. Súdny dvor výslovne konštatoval, že hospodársky subjekt je v určitých sektoroch schopný fungovať bez toho, aby mal určitý hnutelný alebo nehnuteľný majetok, takže zachovanie jeho identity po prevode, ktorého je predmetom, logicky nemôže závisieť od prevodu takéhoto majetku.³⁰

Skupina zamestnancov vykonávajúcich trvalo spoločnú činnosť tak môže predstavovať hospodársky subjekt a tento subjekt je spôsobilý zachovať si identitu aj po prevode, ak sa nový zamestnávateľ neuspokojí s pokračovaním v činnosti, ale prevezme aj podstatnú časť (ak ide o počet a schopnosti) pracovnej sily, ktorú jeho predchodca vyčlenil na túto osobitnú činnosť. V takom prípade totiž nový zamestnávateľ získa organizovaný súbor prostriedkov, ktoré mu umožnia trvale pokračovať v činnostiach alebo v časti činností prevedeného podniku.³¹

Okrem toho Súdny dvor tiež v zásade zodpovedal otázku požiadavky vlastníctva hmotných a nehmotných zložiek podniku, ktorý sa prevádza. Podľa Súdneho dvora nie je nevyhnutné, aby došlo k prevodu vlastníctva.³²

²⁸ Rozsudok vo veci C-340/01 (Abler), 20. november 2003, bod 35.

²⁹ Rozsudok vo veci C-24/85 (Spijkers), 18. marec 1986, bod 13; vo veci C-29/91 (Redmond Stichting), 19. máj 1992, bod 24; rozsudok vo veci C-13/95 (Süzen), 11. marec 1997, bod 14, rozsudok vo veci C-340/01 (Abler), 20. november 2003, bod 34.

³⁰ Rozsudok v spojených veciach C-127/96, C-229/96 a C-74/97 (Hernández Vidal), 10. december 1998, bod 31; rozsudok v spojených veciach C-173/96 a C-247/96 (Hidalgo), 2. júl 1996, bod 31.

³¹ Rozsudok vo veci C-151/09 (UGT-FSP), 29. júl 2010, bod 29.

³² Návrhy generálneho advokáta Madura v spojených veciach C-232/04 a 233/04 (Demir), 16. jún 2005, bod 15.

Z uvedeného tak vyplýva, že gold-plating použitý pri rozšírení definície pojmu hospodárska jednotka v Zákonníku práce nie je v tomto prípade vhodným riešením, keďže je v rozpore so závermi Súdneho dvora a *de facto* nepoužiteľný. Vzhľadom na ustálenú judikatúru Súdneho dvora, ktorá kategoricky odmieta potrebu kumulatívnej existencie všetkých zložiek podniku pre vyhnutie sa obchádzaniu smernice 2001/23, nie je možné sa na vnútroštátnej úrovni opierať o takúto reštriktívnu definíciu. Vo svetle záverov Súdneho dvora sa definícia zdá byť prekonaná a na účely výkladu pre zamestnávateľov aj zamestnancov zavádzajúca. V budúcnosti by preto bolo vhodné pristúpiť k jej úprave tak, aby zodpovedala zneniu smernice 2001/23 a záverom Súdneho dvora.

Rovnako veľmi ústretový prístup zaujal Súdny dvor aj pri objasňovaní pojmu „vykonávanie hospodárskej činnosti“, keď ustanovenie smernice, v zmysle ktorého nemusí ísť o hlavnú činnosť podnikateľa, využil na rozšírenie pojmu hospodárska činnosť, ktorý bol dovtedy judikatúrou ustálený ako činnosť zložená z ponúkaných tovarov alebo služieb na danom trhu.³³ Tento pojem na účely smernice rozšíril aj na činnosti osobitného charakteru, akými sú napr. sociálne a rekreačné činnosti,³⁴ pomoc drogovo závislým,³⁵ služby súvisiace s domácou opaterou³⁶ či propagácia poskytovania služieb.³⁷

Vyššie uvedený širší výklad pojmu hospodárska činnosť by v zásade mohol korešpondovať aj so širším prevzatím definície do Zákonníka práce, keď Zákonník práce v § 28 ods. 1 hovorí o prevode zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa, ako aj o prevode úlohy alebo činnosti zamestnávateľa alebo ich časti.

Avšak v prípade § 28 ods. 1 nie je jasné, či ide o gold-plating smernice 2001/23 rozšírením jej pôsobnosti na iné prevody na vnútroštátnej úrovni alebo o prevzatie záverov Súdneho dvora. Objasnenie v tomto smere neposkytuje dôvodová správa ani tabuľka zhody právneho predpisu s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie.

S poukazom na § 31 Zákonníka práce, ktorý sa zaoberá pojmom prevod a v rámci ktorého tiež došlo ku gold-platingu, ako je uvedené nižšie, pri rozšírení pojmov sa zdá, že slovenský zákonodarca sa inšpiroval a riadil závermi ustálenej judikatúry Súdneho dvora. Preto je odôvodnené prikloniť sa

³³ Napr. rozsudok vo veci C-1/12 (Técnicos Oficiais de Contas), 28. február 2013, bod 36; rozsudok vo veci C-309/99 (Wouters), 19. február 2002, bod 47; rozsudok vo veci C-118/85 (Komisia/Taliansko), 16. jún 1987, bod 7; rozsudok vo veci C-35/96 (Komisia/Taliansko), 18. jún 1998, bod 36.

³⁴ Rozsudok vo veci C-29/91 (Redmond Stichting), 19. máj 1995,.

³⁵ Rozsudok vo veci C-29/91 (Redmond Stichting), 19. máj 1995.

³⁶ Rozsudok v spojených veciach C-173/96 a C-247/96 (Hidalgo), 2. júl 1996.

³⁷ Rozsudok vo veci C-175/99 (Mayer), 26. september 2000.

k záveru, že aj pojem „prevod úlohy“ by sa mal vykladať nie ako rozšírenie pôsobnosti smernice 2001/23, ale ako objasnenie pojmu prostredníctvom záverov Súdneho dvora.

Aj pri zachovaní identity hospodárskeho subjektu pristúpil k tejto podmienke Súdny dvor pomerne liberálne, keď vo veci *Klarenberg* konštatoval, že smernicu možno uplatniť aj na situáciu, keď prevedená časť podniku alebo závodu si nezachová svoju autonómnosť z organizačného hľadiska, pod podmienkou, že je zachovaná funkčná väzba medzi rôznymi prevedenými výrobnými faktormi a nadobúdateľovi umožňuje ich využitie na účely vykonávania rovnakej alebo podobnej hospodárskej činnosti, pričom preskúmanie týchto skutočností prislúcha vnútroštátnemu súdu.³⁸

Súdny dvor dokonca vo veci *Bork International*³⁹ rozšíril prevod aj na prípady, keď prenajímateľ ukončí nájom s nájomcom a následne podnik predá, za predpokladu, že dochádza k prevodu hospodárskej jednotky. V tejto súvislosti je vhodné tiež uviesť, že Súdny dvor v tomto prípade neakceptoval argument, že došlo k dočasnému prerušeniu činnosti, čím sa čiastočne odklonil od svojho kritéria pokračovania v činnosti, deklarovaného v predchádzajúcej judikatúre.

Tento prístup sa udržal aj v následne vydaných rozsudkoch, v ktorých sa oslabil význam kritéria pokračovania činností podniku nadobúdateľom a zdôraznil sa význam posúdenia všetkých okolností, ktorými sa prevod vyznačuje.⁴⁰ Takýto prístup je však nevyhnutne spojený s rizikom príliš širokého výkladu, ktorý by teoreticky mohol zasahovať do ďalšieho základného práva poskytovaného právom Únie – slobody podnikania.

Súdny dvor preto v rámci svojej judikatúry začal zároveň s predstavovaním určitých hraníc a obmedzení príliš extenzívneho výkladu. Uviedol napríklad, že samotná okolnosť vykonávania podobnej činnosti bývalým a novým účastníkom trhu neumožňuje záver, že došlo k prevodu hospodárskej jednotky, keďže hospodársku jednotku nie je možné redukovať len na činnosť ňou vykonávanú.⁴¹

Podľa Súdneho dvora sa význam jednotlivých zohľadňovaných okolností líši podľa charakteristických znakov konkrétneho prípadu bez toho, aby bolo možné izolovať jednu okolnosť, ktorá by *in abstracto* prevážila nad ostatnými.⁴²

Súdny dvor tiež vo veci *Süzen* pripustil, že nič nebráni tomu, aby poskytnutý majetok používal najprv jeden úspešný uchádzač a potom jeho nástup-

³⁸ Rozsudok vo veci C-466/07 (*Klarenberg*), 6. november 2008, výrok.

³⁹ Rozsudok vo veci C-101/87 (*Bork International*), 15. jún 1988.

⁴⁰ Návrhy generálneho advokáta Mengozziho vo veci C-466/07 (*Klarenberg*), bod 29.

⁴¹ Rozsudok vo veci C-13/95 (*Süzen*), 11. marec 1997, bod 15.

⁴² Návrhy generálneho advokáta Mengozziho vo veci *Klarenberg*, C-466/07, bod 29.

ca a aby pritom nebol súčasťou prevoditeľného subjektu⁴³. Uvedené v zásade nadviazalo na záver Súdneho dvora vo veci *Hidalgo*,⁴⁴ že prítomnosť dostatočne štruktúrovaného a autonómneho subjektu v rámci podniku, ktorý získal zákazku, nie je v zásade ovplyvnená okolnosťou – ktorá sa mimochodom vyskytuje veľmi často –, že tento podnik musí dodržiavať presné povinnosti, ktoré mu ukladá verejný obstarávateľ.⁴⁵

Ďalšiu hranicu Súdny dvor identifikoval vo veci *Rygaard*,⁴⁶ keď určil, že prevod sa musí vzťahovať na stabilný hospodársky subjekt, ktorého činnosti nie sú ohraničené na vykonávanie jednej špecifickej zmluvy o dielo.⁴⁷

Súdny dvor tak postupne pribrazil čoraz extenzívnejší výklad pojmu hospodárska jednotka, ktorý naštartoval rozsudok vo veci *Schmidt*.

Vzhľadom na uvedené treba určiť hranice tohto širokého výkladu Súdneho dvora, ktoré by prispeli k stabilite a právnej istote. Uvedené je však, vzhľadom na autonómnosť pojmu hospodárska jednotka, úlohou Súdneho dvora. Ako však bolo uvedené vyššie, na účely správnej aplikácie európskej legislatívy by v nadväznosti na aktuálne závery Súdneho dvora malo dôjsť k aktualizácii definície hospodárskej jednotky v Zákonníku práce.

Informačné a konzultačné povinnosti

Pokiaľ ide o povinnosť informovať zamestnancov o plánovanom prevode a jeho podmienkach, Zákonník práce prebral znenie článku 7 smernice 2001/23 a zároveň ho doplnil.

V súlade so znením smernice sú prevodca a nadobúdateľ aj v zmysle Zákonníka práce povinní informovať o prevode zástupcov zamestnancov a konzultovať s nimi prevod.

Pokiaľ ide o formu informačnej povinnosti a povinnosti konzultácie, Zákonník práce ani smernica 2001/23 túto bližšie neupravujú a ponechávajú na vôli zamestnávateľa.

Pokiaľ ide o obsah, smernica 2001/23 aj Zákonník práce stanovujú štyri všeobecné informácie, ktoré je zamestnávateľ povinný zástupcom zamestnancov poskytnúť, a to informácie

- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,

⁴³ Návrhy generálneho advokáta Madura v spojených veciach C-232/04 a 233/04 (Demir), 16. jún 2005, bod 19.

⁴⁴ Rozsudok v spojených veciach C-173/94 a C-247/96 (Hidalgo), 2. júl 1996.

⁴⁵ Rozsudok v spojených veciach C-173/94 a C-247/96 (Hidalgo), 2. júl 1996, bod 27.

⁴⁶ Rozsudok vo veci C-48/94 (Rygaard), 19. september 1995.

⁴⁷ Rozsudok vo veci C-48/94 (Rygaard), 19. september 1995, bod 20.

- c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

Hoci ide o doslovné prevzatie smernice, pri obsahu informácie, ktorú je zamestnávateľ povinný poskytnúť, bolo by vhodné objasniť presnejšie jednotlivé informácie, keďže v praxi vyvoláva splnenie tejto povinnosti nemalé problémy.

Na prvý pohľad jednoduchá povinnosť informovať o dátume alebo o navrhnutom dátume prevodu sa môže v praxi pri komplexných prevodoch medzi skupinami spoločností ukázať ako problematická. Účinky prevodu sú totiž v týchto prípadoch v drvivej väčšine viazané na určitú skutočnosť, ktorá nastane, a nie na konkrétny dátum.

Zákonník práce nad rámec smernice 2001/23 určuje, že informácie majú byť poskytnuté zástupcom zamestnancov najmenej jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov. Jednomesačná lehota platí aj na prerokovanie opatrení vzťahujúcich sa na zamestnancov s cieľom dosiahnuť dohodu. Na jednej strane ide o gold-plating, avšak plne v súlade so znením smernice 2001/23, ktorá uvádza, že tieto informácie majú byť poskytnuté v dostatočnom predstihu. Navyše jednomesačné obdobie je pomerne konzistentné naprieč celým spektrom členských štátov.

Ďalším gold-platingom v súvislosti s týmito povinnosťami je všeobecný odkaz na zamestnancov, ktorí majú byť informovaní o prevode spôsobom ustanoveným vyššie, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov. V zmysle smernice majú byť informovaní iba príslušní zamestnanci. Pri porovnaní s anglickým znením smernice 2001/23 je zrejmé, že sa tým majú na mysli dotknutí („concerned“) zamestnanci. Zákonník práce však takéto obmedzenie neobsahuje a odkazuje len na povinnosť informovať zamestnancov.

Je otázne, do akej miery je vyššie uvedené obídenie špecifikácie dotknutej skupiny zamestnancov cielené a či cieľom slovenského zákonodarcu bolo skutočne rozšíriť povinnosť zamestnávateľov na poskytnutie zákonných informácií všetkým ich zamestnancom. A preto by bolo vhodné upraviť Zákonník práce a uvedené spresniť pre vyhnutie sa nedorozumeniam a prípadnej administratívnej záťaži zamestnávateľov.⁴⁸

Rovnako smernica 2001/23 hovorí (v jej anglickom znení) o povinnosti informovať zástupcov zamestnancov svojich zamestnancov, t. j. prevodca a nadobúdateľ majú informovať len vlastných zástupcov zamestnancov, resp.

⁴⁸ Napr. ak by bolo pri prevode časti veľkého podniku s rádovo tisíckami zamestnancov treba informovať všetkých zamestnancov na rozdiel len od dotknutej časti podniku, ktorú môže tvoriť len veľmi malý počet zamestnancov.

vlastných zamestnancov. Zákonník práce však uvádza len to, že rovnaké povinnosti, ako má prevodca, sa vzťahujú aj na nadobúdateľa.

Neúplným prevzatím znenia smernice 2001/23 umožňuje § 29 ods. 3 Zákonníka práce výklad, v zmysle ktorého prevodca a nadobúdateľ sú povinní informovať ako zástupcov zamestnancov (resp. priamo zamestnancov, ak zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia) prevodcu, tak aj nadobúdateľa. Takýto široký výklad však nastoľuje problém ochrany osobných údajov zamestnancov, resp. zástupcov zamestnancov.

Aj v tomto smere by bolo vhodné upraviť Zákonník práce a uvedené spresniť.

Zástupcovia zamestnancov a kolektívne zmluvy

§ 31 ods. 8 Zákonníka práce, ktorý uvádza, že „pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak“, je rozšírením článku 6 ods. 1 smernice 2001/23.

V zmysle znenia smernice 2001/23 ostáva postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zachovaná len v prípade, ak si podnik, podnikateľská činnosť alebo časť podniku alebo závodu, ktoré sa prevádzajú, zachová autonómnosť a sú splnené podmienky nevyhnutné na vytvorenie zastúpenia zamestnancov. Avšak Zákonník práce tieto podmienky a požiadavky neprevzal, a tak pôsobenie zástupcov zamestnancov by malo v slovenských reáliách prejsť automaticky aj k nadobúdateľovi. Teoreticky tak môže nastať dvojité zastúpenie.

S takouto situáciou však Súdny dvor počíta a vychádzajúc z návrhov generálnej advokátky Sharpston vo veci *UGT-FSP*,⁴⁹ konštatoval, že takéto dvojité zastúpenie je nevyhnutným dôsledkom uplatnenia smernice 2001/23 a zamestnávateľ to musí jednoducho prijať.

Uvedené však so sebou prináša v podmienkach slovenskej právnej úpravy, ktorá neobsahuje podmienku splnenia požiadaviek na vytvorenie zástupcov zamestnancov, aj ďalšie otázky, predovšetkým v prípade prevodu častí podniku, ak členovia zástupcov zamestnancov nie sú medzi prevádzanými zamestnancami. Takíto zástupcovia zamestnancov by mali teoreticky uskutočňovať svoju činnosť aj u nadobúdateľa, hoci nie sú jeho zamestnancami (a teda v zmysle Zákonníka práce nemajú ani možnosť byť zvolení u nadobúdateľa) a tiež môžu teoreticky predstavovať zamestnancov konkurenčného podniku, ktorým bude musieť nadobúdateľ poskytnúť citlivé informácie vrátane prípadného obchodného tajomstva.

⁴⁹ Návrhy generálnej advokátky Sharpston vo veci C-151/09 (*UGT-FSP*), 6. máj 2010.

Vzhľadom na uvedené by bolo vhodné upraviť Zákonník práce zkomponovaním požiadaviek autonómnosti a potreby splnenia podmienok pre voľbu.

Zachovanie pracovných podmienok

Zákonník práce, rovnako ako smernica 2001/23, hovorí o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, teda zachovaní pracovných podmienok existujúcich ku dňu prevodu.

Smernica ani Súdny dvor neposkytujú definíciu pojmu pracovné podmienky, a tak je na vnútroštátnych súdoch, aby vyhodnotili, ktoré práva zamestnancov patria pod pracovné podmienky.

Hoci Súdny dvor nabáda k extenzívnemu výkladu pojmu pracovné podmienky, zároveň stanovil aj určité hranice tohto výkladu, keď odmietol dynamické odkazy na kolektívne zmluvy v pracovných zmluvách.⁵⁰

Nadalej ostáva otáznе uplatňovanie ústne dohodnutých pracovných podmienok, ktoré sú v zmysle slovenských pracovnoprávnych predpisov prípustné, ako aj uplatňovanie zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na pracovnoprávnych vzťah.

Pre vyhnutie sa nedorozumeniam zo strany zamestnávateľov by bolo pravdepodobne vhodné bližšie opísať, ktoré pracovné podmienky majú ostať zachované, prípadne zaviesť definíciu týchto pracovných podmienok.

3.2.2. Prevzatie judikatúry Súdneho dvora

Je možné predpokladať, že cieľom a snahou slovenského zákonodarcu pri inšpirácii a použití judikatúry Súdneho dvora v rámci gold-platingu smernice 2001/23 bolo zabezpečiť čo najpresnejšie uplatňovanie práva Európskej únie. Do Zákonníka práce sa tak dostali aj formulácie, ktoré smernica 2001/23 síce výslovne neobsahuje, ale tie sú potvrdené ustálenou dlhoročnou judikatúrou Súdneho dvora.

V prvom rade ide o formulácie použité pri rozširovaní pojmu prevod podniku. Zákonník práce okrem samotného konštatovania prevodu podniku, v § 31 odkazuje aj na konkrétne formy prevodu, konkrétne zmluvu o prevode podniku⁵¹ a prenájom.⁵²

Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23 sa táto vzťahuje „na každý prevod [...] na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia“.

⁵⁰ Rozsudok vo veci C-499/04 (Werhof), 9. marec 2006.

⁵¹ § 31 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

⁵² § 31 ods. 3 Zákonníka práce.

Súdny dvor vo veci *Abels* konštatoval, že z porovnania rôznych jazykových verzíí predmetného ustanovenia smernice vyplýva, že tu existujú terminologické odlišnosti.⁵³ Vzhľadom na tieto odlišnosti rozsah článku nemôže byť posúdený len na základe slovného výkladu. Jeho význam treba objasniť vo svetle usporiadania smernice, jej umiestnenia v systéme komunitárneho práva a jeho cieľa.⁵⁴

Cieľom smernice je urobiť akékoľvek zmeny vlastníctva podniku irelevantnými vo vzťahu k pracovnoprávnym vzťahom v rámci neho. Bez ohľadu na povahu transakcie musí byť prevod neutrálny.⁵⁵ Je preto dôležité, aby Súdny dvor pri zisťovaní, či ide o prevod, alebo nie, vychádzal z konečného výsledku transakcie.⁵⁶

Súdny dvor sa pri výklade pojmu prevod riadi teleologickým výkladom.⁵⁷ Takýto výklad – ktorý kladie dôraz na netechnický pojem „prevod“ a nie na právny prevod a zlúčenie ako také – je konzistentný s cieľom a účelom smernice.⁵⁸

Súdny dvor tak v rámci svojej rozhodovacej praxe ustálil celú plejádu foriem prevodu podniku, ktoré podľa jeho záverov patria do pôsobnosti smernice 2001/23, počnúc veľmi pružným výkladom pojmu zmluva, rozšírením prevodu na nájomné vzťahy,⁵⁹ outsourcing⁶⁰ a insourcing⁶¹ či obchodné zastúpenie.⁶²

Trochu prekvapujúci bol aj záver o existencii prevodu na základe jednostranného rozhodnutia verejnoprávných orgánov,⁶³ avšak Súdny dvor toto svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že jednostranným rozhodnutím je aj rozhodnutie prenajímateľa ukončiť nájom, obdobne ako je to pri rozhodnutí ve-

⁵³ Rozsudok vo veci C-135/83 (*Abels*), 7. február 1985, bod 11.

⁵⁴ Rozsudok vo veci C-135/83 (*Abels*), 7. február 1985, bod 13

⁵⁵ Návrhy generálneho advokáta Macunniho vo veci C-287/86 (*Ny Molle Kro*), 28. október 1987.

⁵⁶ Návrhy generálneho advokáta van Grevena vo veci C-29/91 (*Redmond Stichting*), 24. máj 1992, bod 18.

⁵⁷ Návrhy generálneho advokáta van Grevena vo veci C-29/91 (*Redmond Stichting*), 24. máj 1992, bod 18.

⁵⁸ Návrhy generálneho advokáta Macunniho vo veci C-287/86 (*Ny Molle Kro*), 28. október 1987.

⁵⁹ Napr. rozsudok vo veci C-101/87 (*Bork International*), 15. jún 1988.

⁶⁰ Napr. rozsudok vo veci C-209/91 (*Watson Rask*), 12. november 1992; rozsudok vo veci C-392/92 (*Schmidt*), 14. apríl 1994.

⁶¹ Napr. rozsudok v spojených veciach C-127/96, C-229/96 a C-74/97 (*Hernández Vidal a i.*), 10. december 1998, rozsudok vo veci C-463/09 (*CLECE*), 20. január 2011.

⁶² Napr. rozsudok v spojených veciach C-171/94 a C-172/94 (*Merckx a Neuhuys*), 7. marec 1996.

⁶³ Napr. rozsudok vo veci C-29/91 (*Redmond Stichting*), 19. máj 1995; rozsudok vo veci C-343/98 (*Collino*), 14. september 2000.

rejného orgánu zmeniť povahu jeho dcérskej spoločnosti, a preto by nebolo vhodné, aby povaha dcérskej spoločnosti rozhodovala o uplatnení smernice.⁶⁴

V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora prenos hospodárskej činnosti právnickej osoby súkromného práva na právnickú osobu verejného práva v zásade patrí do pôsobnosti smernice. Vyňatá je len reorganizácia štruktúry verejnej správy alebo prenos úloh správy z jednej verejnej správy na druhú.⁶⁵

Z vyššie uvedeného vymenovania prípadov prevodu podniku je zrejmé, že Zákonník práce sa v rámci konkrétnejšej právnej úpravy obmedzil len na dva azda najjasnejšie prípady prevodu podniku – zmluvu o prevode podniku a nájomný vzťah. To sa vo svetle ustálenej judikatúry zdá byť pomerne obmedzujúce.

Takáto selekcia foriem prevodu v sebe tiež ukrýva riziko reštriktívneho výkladu pojmu prevod podniku zo strany slovenských súdov. Uvedené sa síce aktuálne nejaví byť reálnym rizikom, pretože slovenské súdy sa aktívne oboznamujú s judikatúrou Súdneho dvora a túto aj v tejto oblasti patrične aplikujú.⁶⁶ Avšak najmä s prihliadnutím na aktuálne posilnenie ustálenej judikatúry v rámci nového Civilného sporového poriadku, by bolo vhodné upraviť súčasné znenie Zákonníka práce doplnením ustanovenia, ktoré by ozrejmovalo, že formy prevodu podniku uvedené v § 31 Zákonníka práce nepredstavujú *numerus clausus*.

3.2.3. Nové právne inštitúty

Novým právnym inštitútom, ktorý slovenský zákonodarca v rámci prevodu podniku do Zákonníka práce zaviedol, je právo dotknutých zamestnancov namietat' prevod v prípade zásadnej zmeny pracovných podmienok. Ide o úplne nové ustanovenie, ktoré smernica 2001/23 nepredpokladá, avšak dôvodová správa ani tabuľka zhody pri jeho prijatí neposkytujú žiadne bližšie opísanie jeho pôvodu a aplikácie. Hoci čiastočne ide o „doladenie“ článku 4 ods. 1 smernice 2001/23, aktívna možnosť námietky zo strany zamestnanca ide nad rámec znenia smernice 2001/23.

⁶⁴ Rozsudok vo veci C-29/91 (Redmond Stichting), 19. máj 1995, bod 17.

⁶⁵ Napr. rozsudok vo veci C-298/94 (Henke), 15. október 1996, bod 14; rozsudok vo veci C-175/99 (Mayer), 26. september 2000, bod 29, rozsudok vo veci C-425/02 (Delahaye), 11. november 2004, bod 30.

⁶⁶ Napr. rozsudok Krajského súdu Nitra z 30. apríla 2014, 5Co/32/2013 (nájomný vzťah ako forma prevodu podniku), rozsudok Okresného súdu Nitra z 31. januára 2012, 7C/147/2010 (outsourcing ako forma prevodu podniku), rozsudok Okresného súdu Rožňava z 28. februára 2012, 4C/8/2011 (absencia právneho vzťahu ako forma prevodu podniku).

Smernica 2001/23 však obsahuje odkaz na zásadnú zmenu pracovných podmienok, hoci žiadnym spôsobom neurčuje, čo je možné považovať za zásadnú zmenu pracovných podmienok. Súdny dvor uvedené ponecháva na vnútroštátne súdy.

Smernica pri zásadných zmenách pracovných podmienok hovorí o zmenách na neprospech zamestnanca, kým Zákonník práce túto podmienku neobsahuje. Teoreticky by tak mohlo dôjsť k situácii, keď by mohlo ísť aj o zmenu, ktorá by sa mohla považovať za zmenu na prospech zamestnanca, avšak s ktorou zamestnanec nesúhlasí, a tak bude prevod namietať.

Zákonník práce ani smernica nepredpisujú formu a lehotu na prejavienia nesúhlasu s prevodom. Najmä ak ide o čas prejavienia súhlasu, absencia obmedzenia času zásadným spôsobom naštrbuje právnu istotu zamestnávateľov. Z gramatického výkladu znenia Zákonníka práce je možné predpokladať, že nesúhlas by mal byť vyjadrený pred samotným prevodom, avšak podľa judikatúry Súdneho dvora má prípadný nesúhlas zamestnancov s prevodom spätný účinok k okamihu prevodu podniku.⁶⁷

S cieľom zvýšiť právnu istotu zamestnávateľov by bolo vhodné upraviť ustanovenie § 29a Zákonníka práce doplnením formy a lehoty na prejavienia nesúhlasu s prevodom v prípade zásadnej zmeny pracovných podmienok zamestnancom.

3.3 Nprevzaté ustanovenia

Príkladom gold-platingu je tiež nevyužitie možností pozitívnych výnimiek – jednoduchších režimov. Takáto prax má zväčša degeneratívny charakter a negatívne účinky charakterizované nejasnou komunikáciou s dotknutými subjektmi. V takýchto prípadoch môže mať gold-plating nepriaznivý vplyv na konkurencieschopnosť domácich firiem v porovnaní s konkurenciou z iných krajín Európskej únie, kde daná legislatíva nie je natoľko prísna.⁶⁸

Slovenská republika, ako výslovne deklarovala aj Európska komisia,⁶⁹ nevyužila ani jednu z možných výnimiek ponúkaných smernicou 2001/23.

Zákaz prepustenia

Podľa článku 4 ods. 1 smernice 2001/23 nemôže byť prevod podniku alebo

⁶⁷ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. C. H. Beck. Bratislava 2015, s. 284.

⁶⁸ Európsky sociálny a hospodársky výbor: *Study on Gold-plating: Summary of the replies to the questionnaire for social partners and civil society organisations*, draft 6.5.2015. s. 4.

⁶⁹ Správa Komisie o smernici 2001/23 z 18. júna 2007 [neoficiálny preklad] [KOM(2007) 334 v konečnom znení], s. 19.

jeho časti automaticky dôvodom na prepúšťanie, avšak nebráni prepúšťaniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov zahrňajúcich zmeny týkajúce sa pracovníkov. Členské štáty môžu ustanoviť, že uvedené sa nebude vzťahovať na niektoré špecifické kategórie zamestnancov, ktorých pracovné predpisy alebo prax členských štátov nechránia pred prepustením.

Uvedené ustanovenie smernice nebolo v doslovnom alebo obdobnom znení prevzaté do právneho poriadku Slovenskej republiky. Vynechanie zahrnutia výslovného zákazu skončenia pracovného pomeru kvôli prevodu nie je najšťastnejším riešením, avšak ani prípadné prevzatie znenia smernice 2001/23 by pravdepodobne do tejto problematiky nevnieslo viac svetla.

Podľa Súdneho dvora tento článok chráni zamestnancov pred skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ak zamestnanec dotknutý prevodom požíva, hoci aj obmedzenú, ochranu pred prepustením podľa národného práva, s tým dôsledkom, že v zmysle smernice táto ochrana mu nemôže byť odňatá alebo obmedzená len v dôsledku prevodu samého.⁷⁰

Druhý pododsek článku 4 ods. 1 smernice 2001/23 umožňuje členským štátom ustanoviť, že prvý pododsek (zákaz prepustenia v dôsledku prevodu) sa nebude vzťahovať na niektoré špecifické kategórie zamestnancov, ktorých pracovné predpisy alebo prax členských štátov nechránia pred prepustením. Slovenská republika deklarovala, že uvedenú výnimku nevyužila.

Vo svetle rozhodnutia Súdneho dvora vo veci *Belgicko/Komisia*,⁷¹ uvedenú výnimku druhého pododseku článku 4 ods. 1 smernice treba chápať striktnie tak, že sa vzťahuje len na zamestnancov, ktorým národné právo neposkytuje žiadnu ochranu pred prepustením.⁷² V podmienkach Zákonníka práce prichádzajú do úvahy zamestnanci v skúšobnej dobe, ktorí nie sú pred prepustením chránení (s výnimkou tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy).

Hoci Zákonník práce poskytuje zamestnávateľovi možnosť ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v skúšobnej dobe kedykoľvek bez uvedenia dôvodu (okrem vyššie uvedenej výnimky súvisiacej s tehotenstvom a materstvom), v súvislosti s prevodom podniku a zákazom prepustenia podľa článku 4 ods. 1 smernice, keďže Slovenská republika deklarovala, že výnimku nevyužila, je toto právo, zdá sa, obmedzené aj týmto ustanovením smernice. V prípade sporu by mal preto zamestnávateľ vedieť preukázať, že skončenie pracovného pomeru nemalo pôvod len v samotnom prevode podniku.

Ďalším osobitným prípadom, kde môže byť nedostatočné prevzatie článku 4 ods. 1 smernice zdrojom problémov, je štátna služba a výkon práce

⁷⁰ Rozsudok vo veci C-237/84 (Komisa/Belgicko), 15. apríl 1986, bod 13.

⁷¹ Rozsudok vo veci C-237/84 (Belgicko/Komisia), 15. apríl 1986.

⁷² Rozsudok vo veci C-237/84 (Belgicko/Komisia), 15. apríl 1986, bod 10.

vo verejnom záujme, resp. konkrétne prevod podniku zo súkromnej sféry do verejnej sféry. V tejto súvislosti je vhodné zopakovať, že zákon o štátnej službe neobsahuje ustanovenia o prevode podniku (s výnimkou stručného ustanovenia o prevode v rámci služobných úradov) a ani neobsahuje odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Predovšetkým je otázne, do akej miery by bol možný automatický prevod zamestnancov zo súkromnej sféry do verejnoprávneho podniku, na ktorý sa vzťahuje zákon o štátnej službe, ktorá vyžaduje výberové konania na zamestnancov.

Vzhlľadom na vyššie uvedené osobitné prípady sa javí vhodné tieto prípady výslovne regulovať ako výnimky a uplatniť tak možnosť poskytnutú smernicou 2001/23.

4. Záver

Keďže cieľom tohto článku bolo identifikovať medzery a nedostatky právnej úpravy prevodu podniku v Zákonníku práce a navrhnúť prípadné úpravy *de lege ferenda*, je na záver možné uviesť, že Zákonník práce by bolo vhodné novelizovať s cieľom bližšie objasniť jednotlivé definície a pojmy súvisiace s prevodom podniku.

Azda najpálčivejším problémom je nedostatočné objasnenie práva zamestnanca nesúhlasiť so zásadnou zmenou pracovných podmienok pri prevode podniku. Uvedené právo má totiž zásadné následky ako pre prevodcu, tak pre nadobúdateľa. Nedostatok stanovenia časového okamihu alebo rozmedzia, v ktorom je možné tento nesúhlas vyjadriť, vytvára pre zamestnávateľov právnu neistotu a môže pre nich znamenať značné finančné náklady. Rovnako tak otvára cestu nepriamym dôsledkom, predovšetkým vo vzťahu k sociálnemu a zdravotnému poisteniu.

Pre elimináciu, resp. minimalizáciu uvedenej právnej neistoty by preto bolo vhodné do § 29a Zákonníka práce doplniť, v akom časovom horizonte je zamestnanec oprávnený uvedený nesúhlas vyjadriť.

Pre úplnosť je na záver vhodné podotknúť, že pri objasňovaní jednotlivých pojmov a ich definovaní v rámci Zákonníka práce treba k tejto úlohe pristúpiť veľmi opatrne vzhlľadom na neustále sa vyvíjajúcu judikatúru Súdneho dvora v tejto oblasti. Nová právna úprava by nemala byť v rozpore so závermi Súdneho dvora.

PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ ZAMESTNÁVATEĽA – FYZICKEJ OSOBY NA JEHO DEDIČOV THE TRANSFER OF RIGHTS AND OBLIGATIONS OF AN EMPLOYER-NATURAL PERSON TO HIS HEIRS

JUDr. Mgr. Štefan Siskovič, PhD.

Katedra dejín práva, PF TU v Trnave¹

Abstrakt: V príspevku sa zameriame na problematiku prechodu práv po smrti zamestnávateľa, ktorý bol fyzickou osobou, na jeho dedičov, upravenú v § 30 Zákonníka práce. Napriek jednoduchosti a výstižnosti znenia uvedeného paragrafu táto téma zasahuje okrem pracovného práva aj do mnohých ďalších právnych odvetví, ako sú napríklad dedičské právo, finančné právo, právo sociálneho zabezpečenia, ale v neposlednom rade aj ústavné právo. Smrť zamestnávateľa je pritom právnou udalosťou, ktorá otvára priestor dvom právnym možnostiam. Na jednej strane môže zamestnávateľ zaniknúť s právnym nástupcom. Ide o prípady, keď dedičia alebo pozostalý manžel prejavia vôľu pokračovať v jeho podnikaní. Na druhej strane, ak tieto osoby neprejavia záujem pokračovať v podnikaní zosnulého zamestnávateľa, alebo im to právny poriadok neumožňuje, smrť zamestnávateľa znamená jeho zánik bez právneho nástupcu. Napriek tomu však všetky práva a povinnosti z jeho pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú na jeho dedičov.

Kľúčové slová: zamestnávateľ, zamestnanec, prechod práv a povinností

Abstract: In presented paper we will focus on the issue of transmission of rights and obligations of the employer after his death to his heirs, which is regulated by the paragraph 30 of the Slovak Labour Code. Despite the simplicity and concise wording of mentioned paragraph this topic is connected with many others fields of law such as inheritance law, financial law, social security law, but ultimately also with constitutional law. Death of the employer is a legal event that opens door to two legal options. On the one hand, an employer may demise with a legal successor, if his heirs or widow are willing to continue in his business. On the other hand, if his heirs don't want to continue in the business of deceased employer, or the Law system does not allow them to continue, death of the employer causes its demise without a successor, when all rights and obligations of his labor relationships are transferred to his heirs.

Key words: Employer, employee, transmission of rights and obligations

Úvod

V teórii sa prechod práv a povinností viaže vždy na objektívnu právnu skutočnosť (udalosť), ktorá je nezávislá od ľudskej vôle. Takouto udalosťou

¹ Článok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA): „Zákonník práce a jeho možné variácie“, projekt číslo 1/0423/14

sa rozumie aj smrť fyzickej osoby, s ktorou právny poriadok spája právne následky. V pracovnom práve je uvedená problematika upravená v jedinom ustanovení, a to v § 30 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý stanovuje, že všetky práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov.² K uvedenému prechodu práv a povinností pritom dochádza priamo zo zákona,³ čím sa práva a povinnosti z takýchto pracovnoprávnych vzťahov ex lege stávajú aj súčasťou dedičstva, resp. dedičského konania.⁴

V rámci slovenského právneho systému sa smrť fyzickej osoby – zamestnávateľa dotýka hneď viacerých ďalších právnych odvetví. V prvom rade už spomenutého dedičského práva, no ak je zamestnávateľ fyzickou osobou, ktorá je registrovaná napr. v živnostenskom registri, tak aj obchodného práva, pretože je podnikateľom, ktorého režim upravuje zák. č. 455/1991 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len „živnostenský zákon“), ale takisto aj práva sociálneho zabezpečenia, pretože takúto osobu zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov definuje ako samostatne zárobkovo činnú osobu v § 5,⁵ a v neposlednom rade aj finančného práva, najmä zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Problematika prechodu práv a povinností upravená v § 30 Zákonníka práce sa preto zdá byť jednoduchou iba na prvý pohľad.

Výzvou pre nás v nasledujúcej analýze⁶ budú predovšetkým dve základné možnosti, ktoré môžu nastať v prípade smrti zamestnávateľa, ktorý bol zároveň aj fyzickou osobou, a to:

² K prechodu pritom dochádza nezávisle od toho, či má zamestnávateľ zákonných alebo závetných dedičov. BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce. Komentár. 4. Vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, s. 369.

³ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 5 Cdo 90/2010: „Najvyšší súd Slovenskej republiky považuje za potrebné uviesť aj to, že k takémuto prechodu práv a povinností dochádza priamo zo zákona.“

⁴ BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce. Komentár. 4. Vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, s. 368 – 369.

⁵ Samostatne zárobkovo činnou osobou je podľa § 5 zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov fyzická osoba, ktorá dovŕšila 18 rokov veku a v kalendárnom roku rozhodujúcom na vznik alebo na trvanie povinného nemocenského a povinného dôchodkového poistenia dosahovala príjmy z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 6 ods. 1 a 2 zák. č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, okrem fyzickej osoby, ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím. Z uvedenej definície zároveň vyplýva, že problematika prechodu práv a povinností zamestnávateľa na jeho dedičov zasahuje aj do oblasti finančného práva a nie je teda výlučne len záležitosťou súkromného práva.

⁶ Právny stav analyzovaného problému platný k 12. 12. 2016.

- a) buď smrť zamestnávateľa nespôsobuje zánik pracovných pomerov jeho zamestnancov, pretože v činnosti zamestnávateľa pokračuje jeho právny nástupca, alebo
- b) smrť zamestnávateľa spôsobuje zánik pracovných pomerov jeho zamestnancov, pretože dochádza k ukončeniu jeho činnosti a na dedičov zamestnávateľa prechádzajú iba práva a povinnosti zo zaniknutých pracovných pomerov.

Zánik zamestnávateľa s právnym nástupcom pokračujúcim v jeho podnikateľskej činnosti

Všeobecnosť úpravy § 30 Zákonníka práce, ako aj presahy jeho obsahu do viacerých právnych odvetví implikuje, že pri riešení problematiky prechodu práv a povinností zamestnávateľa – fyzickej osoby na jeho dedičov budeme musieť siahnuť po viacerých špeciálnych zákonoch. Napríklad z dikcie § 30 Zákonníka práce je zrejmé, že mlčí v otázke, ako sa má postupovať v prípade prechodu práv a povinností, ak zamestnávateľ nemal dedičov. Hoci by sa analógia práva ako interpretačná metóda nemala používať, je namieste uvažovať o tom, že je vhodné, aby sa na takéto situácie aplikovali ustanovenia Občianskeho zákonníka (zákona č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov). Ak totiž zamestnávateľ zomrie bez dedičov, pôjde v rámci pracovného práva o odúmrt'. Všetky práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov by preto logicky mali prejsť na štát, rovnako ako to právny poriadok predpokladá pri občianskoprávnej odúmrti.⁷

Riešenie nám § 30 Zákonníka práce neposkytne ani v situácii, keď bol zamestnávateľ zároveň živnostníkom. Až analýzou živnostenského zákona zistíme, že v § 13 je určený okruh osôb, oprávnených až **do skončenia dedičského konania** na pokračovanie v živnosti po zosnulom živnostníkovi. Sú nimi konkrétne:

- a) dedičia zo zákona, ak niet dedičov zo závetu,
- b) dedičia zo závetu a pozostalý manžel, aj keď nie je dedičom, ak je spoluvlastníkom majetku používaného na prevádzkovanie živnosti,

⁷ K odúmrti dochádza, ak súd, resp. notár ako súdny komisár počas dedičského konania vylúči existenciu akýchkoľvek zákonných alebo závetných dedičov. Občiansky zákonník ustanovuje, že takéto dedičstvo pripadá štátu. Súd, resp. notár následne podľa zisteného majetku predvolá zástupcov štátu na dedičské konanie. V prípade nehnuteľnosti okrem pozemkov (vtedy predvolá zástupcov príslušného pozemkového fondu) a hnutelných vecí predvoláva notár zástupcov Okresného úradu príslušného podľa miesta, kde sa prejednávajú nehnuteľnosť, resp. hnutelnosť nachádza.

- c) pozostalý manžel splňajúci podmienku uvedenú v písmene b), ak v živnosti nepokračujú dedičia,
- d) správca dedičstva,⁸ ak ho ustanovil súd.

Následne živnostenský zákon upravuje, že **po skončení konania o dedičstve** môžu v živnosti pokračovať osoby, ktoré sú dedičmi zosnulého živnostníka, iba ak nadobudli majetkový podiel na veciach používaných na prevádzkovanie živnosti (okrem manžela poručiteľa). Ich povinnosťou je pritom takéto pokračovanie v živnosti oznámiť príslušnému živnostenskému úradu do jedného mesiaca od skončenia konania o dedičstve. Oznamovacia povinnosť osoby, ktorá v živnosti po poručiteľovi pokračuje, má zabezpečiť predovšetkým prehľadnosť. Živnostenský úrad totiž vedie zoznam osôb, ktorým bolo udelené živnostenské oprávnenie na podnikanie. Je preto dôležité, aby evidoval aj skutočnosti, ktoré vedú k prechodu práv zo živnosti na dediča, ktorý sa zároveň stáva novým zamestnávateľom. Po oznámení osobou, ktorá v živnosti po zosnulom pokračuje, je živnostenský úrad povinný tejto osobe vystaviť úradný záznam, ktorým potvrdí zmeny v živnostenskom liste zosnulého živnostníka. Ak však do šiestich mesiacov od skončenia konania o dedičstve nezískajú tieto osoby vlastné živnostenské oprávnenie, ich právo pokračovať v živnosti po zosnulom živnostníkovi zaniká. Špeciálne postavenie má pritom manžel/manželka zosnulého živnostníka, ktorý môže v živnosti pokračovať aj po tejto lehote na základe živnostenského oprávnenia poručiteľa, ak je spoluvlastníkom majetku používaného na prevádzkovanie živnosti, alebo ak tento majetok alebo podiel na ňom nadobudol v dedičskom konaní.⁹

V tejto súvislosti však treba dodať, že podľa § 6 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov prestáva byť živnostník/podnikateľ subjektom práva. Ak teda nastane situácia, že v živnostenskom podnikaní pokračuje dedič, resp. manželka, tak túto činnosť vykonáva už vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť, a to aj v prípade, keď ešte nemá vlastné živnostenské oprávnenie. K problematike pokračovania v živnosti po zosnulom živnostníkovi zaujal svoj postoj aj Najvyšší súd SR, ktorý v rámci svojej judikatúry vyslovil názor, že prechod práv a povinností je v tomto prípade odôvodnený najmä tým, aby zostalo zachované ekonomické využitie podniku, resp. jeho organizačnej zložky, s tým, že zostane zachovaná jednota hmotných, osobných, ako aj nehmotných zložiek podnikania. Najvyšší súd tým však zároveň vymedzil účel § 30 Zákonníka práce, ktorým je podľa neho zachovanie plynulého po-

⁸ Inštitút správcu dedičstva sa v praxi často nevyužíva. Súd alebo notár ako súdny komisár ho môžu ustanoviť v prípade, ak je nevyhnutné vykonať úkony na zachovanie majetkových hodnôt patriacich do dedičstva.

⁹ Oznamovacia povinnosť voči živnostenskému úradu, ktorá sa týka dedičov pokračujúcich v živnosti po zosnulom živnostníkovi, sa v plnej miere vzťahuje aj na manželku.

kračovania podnikania po zamestnávateľovi, ktorý bol fyzickou osobou.¹⁰ Zo slov Najvyššieho súdu SR teda vyplýva, že ak dedičia v živnosti po zosnulom živnostníkovi pokračujú, tak pôvodný zamestnávateľ/zosnulý živnostník síce zaniká, no na nového zamestnávateľa/dediča prechádzajú všetky práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov. Rovnako ako pri splynutí či zlúčení dvoch zamestnávateľov, tak v tomto prípade nedochádza k zániku pracovných pomerov zamestnancov zosnulého zamestnávateľa, pretože sa jeho činnosť neukončuje, ale dochádza k jej „prenosu“ na nový subjekt. Môžeme teda konštatovať, že zánik živnosti, resp. rozhodnutie oprávnených osôb ne/pokračovať v živnosti zosnulého živnostníka má priamy vplyv na ďalšiu existenciu pracovných pomerov jeho zamestnancov. Prejav vôle dedičov, prípadne manželky alebo ich vzájomná dohoda či už v rámci dedičského konania alebo mimo neho o budúcnosti podnikania zosnulého živnostníka tak môže spôsobiť zánik alebo pokračovanie pracovného pomeru. Otvorenou otázkou však ostáva, akú úlohu pri tom zohráva súd, resp. poverený súdny komisár.

Smrť zamestnávateľa a dedičské právo

Náš právny poriadok, konkrétne Občiansky zákonník, vo svojej druhej hlave siedmej časti v §§ 460 – 487 upravuje základné princípy a spôsoby dedenia. Kľúčovou je pritom zásada upravená hneď na začiatku siedmej časti druhej hlavy Občianskeho zákonníka, ktorá stanovuje, že dedičstvo sa nadobúda smrťou poručiteľa. V spojení s § 30 Zákonníka práce to znamená, že všetky práva a povinnosti zamestnávateľa, ktorý zomrie, prechádzajú na jeho dedičov dňom jeho úmrtia. V rámci dedičského konania však súd ani súdny komisár nie sú oprávnení určiť ani schváliť dohodu dedičov, prípadne dedičov a pozostalého manžela o tom, kto má právo pokračovať v živnosti po poručiteľovi. V rámci dedičského konania sa totiž zisťuje výlučne okruh dedičov a majetok poručiteľa; jeho aktíva a pasíva patriace do dedičstva. Vo vzťahu k zosnulému živnostníkovi to znamená, že súd, resp. notár ako súdny komisár preskúmava iba to, aký majetok patril pod jeho živnosť.

Podľa odbornej literatúry môžeme pod majetok živnosti zaradiť všetok obchodný majetok podniku, ktorým je:¹¹

¹⁰ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 5 Cdo 90/2010: „*prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na nadobúdateľa majetku podniku (jeho organizačnej zložky) je odôvodnený tým, aby zostala v záujme ekonomického využitia podniku (jeho organizačnej zložky) zachovaná jednota hmotných, osobných a nehmotných zložiek podnikania.*“

¹¹ HULJAK, Š. 1997. Dedenie po živnostníkovi (fyzickej osobe). In: *Ars notaria*, č. 3/1997, s. 9.

- a) všetok hmotný investičný majetok (napr. pozemky, budovy, umelecké diela, zbierky, iné hnutelné veci, zvieratá) a príslušenstvo,
- b) akýkoľvek nehmotný investičný majetok (napr. predmety priemyselného vlastníctva,¹² predmety autorského práva, programové vybavenie),
- c) finančný majetok (napr. cenné papiere, poisťky, úvery),
- d) peňažné prostriedky a ceniny (ceninami sa rozumejú napr. poštové známky, kolky, telefónne karty, stravné lístky),
- e) zásoby, ktorými sú skladový materiál (napr. suroviny, prevádzkové látky, náhradné dielce, obaly, hmotný majetok neinvestičnej povahy, nedokončená výroba, výrobky, zvieratá), skladový tovar (všetko, čo živnostník kúpil za účelom predaja, alebo vlastné výrobky odovzdané do vlastnej predajne),
- f) pohľadávky

Z uvedeného výpočtu je zrejmé, že živnosť ako taká nemôže byť predmetom dedenia. Nie je totiž majetkom ani právom. Súd ani notár ako súdny komisár teda nemôže rozhodovať o tom, kto bude pokračovať v živnosti zosnulého živnostníka. Z toho potom vyplýva, že súčasťou dedičského rozhodnutia nemôže byť právo pokračovať v živnosti po poručiteľovi. Inými slovami súd, resp. notár ako súdny komisár na vás v dedičskom rozhodnutí jednoducho nemôže „prepísať živnosť“. Uvedené právo totiž získate, ak splníte podmienky stanovené živnostenským zákonom a prejavíte vôľu v podnikaní po zosnulom pokračovať. Preto treba rozlišovať medzi právom dedič majetok patriaci pod živnosť a právom pokračovať v živnosti.

Smrť zamestnávateľa a finančné právo

Z hľadiska finančného práva živnostník ako subjekt práv po smrti síce zaniká, no napriek tomu všetky jeho záväzky voči správcovi dane zostávajú zachované a prechádzajú smrťou na jeho dedičov, resp. osobu, ktorá v živnosti pokračuje. Smrťou živnostníka teda právny vzťah medzi pokračovateľom v živnostenskom podnikaní po zosnulom živnostníkovi, ale aj osôb, ktoré zdedili majetok patriaci pod živnosť a správcom dane nezaniká. Správca dane má stále právo požadovať od osoby, ktorá pokračuje v živnosti, ale zároveň aj od osoby, ktorá zdedila časť obchodného majetku živnostníka, ale v živnosti nepokračuje, zaplatenie všetkých daňových pohľadávok až do výšky všeobecnej ceny majetku, ktorý bol predmetom dedičského konania. V podstate to znamená, že osoba, ktorá v živnosti pokračuje alebo dedičia, ktorí zdedili časť obchodného majetku živnosti, zodpovedajú za dlh poručí-

¹² Pozri VOJČÍK, E.: Dedenie predmetov (práv) priemyselného vlastníctva. In: *Ars notaria*, č. 1/1997, s. 7 až 13.

teľa do výšky všeobecnej hodnoty dedičstva týkajúcej sa obchodného majetku, ktorá je v dedičskom rozhodnutí vyjadrená v peniazoch.

Podľa metodického usmernenia finančnej správy¹³ je v tejto súvislosti dôležité, že pre výšku pohľadávky správcu dane nie je podstatná napr. cena, za ktorú nehnuteľnosť dotknuté osoby predali, ale cena, ktorá je určená v dedičskom rozhodnutí. Dotknuté osoby teda zodpovedajú za dlhy poručiteľa správcovi dane do výšky všeobecnej ceny nehnuteľnosti určenej v dedičskom rozhodnutí. Z toho potom vyplýva, že ak takúto nehnuteľnosť predali za nižšiu cenu, než bola určená v dedičskom rozhodnutí, tak napriek nižšej predajnej cene správcovi dane zodpovedajú za uspokojenie jeho pohľadávky celým svojím majetkom.¹⁴

Ak dedičia alebo manželka v živnosti po poručiťovi pokračujú, tak im okrem ich zodpovednosti ručiť za dlhy poručiťova voči správcovi dane vzniká aj povinnosť podať za neho za uplynulú časť roka daňové priznanie. Túto povinnosť majú dedičia, prípadne manželka poručiťova, aj vo vzťahu k zamestnancom poručiťova. Ak teda zamestnanec poručiťova zomrie, daňové priznanie za neho podáva dedič poručiťova, resp. manželka, ktorá sa rozhodla v živnosti pokračovať. Lehota je v oboch prípadoch stanovená na tri mesiace po smrti poručiťova, pričom správca dane môže túto lehotu predĺžiť, ak je žiadosť o predĺženie lehoty podaná najneskôr 15 dní pred uplynutím lehoty na podanie daňového priznania.

Dedič, resp. manželka, ktorí po smrti poručiťova pokračujú v živnosti a uvedenú skutočnosť oznámili živnostenskému úradu, sú povinní si túto povinnosť splniť aj voči správcovi dane. Sú teda povinní registrovať sa na príslušnom daňovom úrade, na základe čoho im správca dane osvedčením prideli daňové identifikačné číslo. Ak už však sú držiteľmi osvedčenia o pridelení daňového identifikačného čísla, tak namiesto registrácie iba oznamujú, že došlo k zmenám nahláseným pri registrácii, čo príslušný správca dane vezme na vedomie. Osoby, ktoré pokračujú po smrti živnostníka po jeho smrti v živnosti, v nej teda z hľadiska finančného práva pokračujú ako iný daňový subjekt. Je preto neprípustné, aby sa po smrti živnostníka stále vystavovali faktúry, prípadne iné účtovné doklady, na jeho pôvodné daňové identifikačné číslo, meno, prípadne aby v jeho mene podávali daňové priznanie.

¹³ Metodické usmernenie k § 49 ods. 4 a 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov – podávanie prehľadu a hlásenia za zomretého zamestnávateľa dostupné online: (https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Profesionalna_zona/Dane/Metodicke_usmernenia/Priame_dane/2014/2014_04_23_zomrety_zamestnavatel.pdf), navštívené dňa: 12.12.2016.

¹⁴ Účastníkom daňového konania sú právni nástupcovia zomrelého uvedení v uznesení súdu alebo v osvedčení o dedičstve. Ak je dedičov viac, správca dane pri vymáhaní nedoplatku po zomrelom bude brať do úvahy výšku ich podielov uvedených v dedičskom rozhodnutí.

Zodpovednosť dedičov, resp. manželky, ktorá v živnosti pokračuje, ručíť za záväzky zomrelého živnostníka sa však objavuje aj v prípade, ak mal zamestnancov, ktorí majú voči nemu mzdové pohľadávky. Rovnako ako pri správcovi dane sú dedičia, resp. manželka, ktorá v živnosti pokračuje, povinní uspokojiť mzdové nároky zamestnancov zomrelého živnostníka do výšky dedičstva. Do konfliktu sa tu tak dostáva § 30 Zákonníka práce a ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce dedičské právo. Nároky zamestnancov na vyplatenie ich mzdy sú pritom podľa zákona o konkurze a reštrukturalizácii prioritné a uspokojujú sa ešte pred pohľadávkami, ktoré uvedený zákon zaraďuje do prvej skupiny. V praxi sa však môže stať, že tieto nároky zamestnancov budú uspokojené len čiastočne, resp. nebudú uspokojené vôbec.¹⁵

Zánik zamestnávateľa bez právneho nástupcu pokračujúceho v jeho podnikateľskej činnosti

Ďalším problémom, ktorého riešenie nenájdeme v § 30 Zákonníka práce, je prípad, keď právny poriadok neumožňuje pokračovať v podnikaní zamestnávateľa jeho dedičom ani pozostalej manželke. Znenie § 13 živnostenského zákona sa totiž obmedzuje na pokračovanie v živnosti len v prípadoch základného živnostenského podnikania, na ktoré nie je potrebné splniť osobitné odborné predpoklady. Právny poriadok vylučuje, aby po smrti fyzickej osoby – zamestnávateľa, ktorý bol napr. poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, teda napr. lekárom, ale aj notárom, advokátom a pod.,¹⁶ v jeho podnikaní pokračoval dedič, resp. pozostalý manžel, ak prejaví túto vôľu. Osobitné zákony totiž stanovujú ďalšie predpoklady, ktoré musia byť splnené na to, aby mohol niekto živnostensky podnikáť tak, že poskytuje napr. ambulanciu zdravotnú starostlivosť v špecializovanom odbore zubného lekárstva. Smrť takéhoto živnostníka tak z povahy veci vylučuje, aby v jeho živnostenskom podnikaní pokračoval dedič alebo pozostalá manželka. Tento prípad sa teda nepodobá na zánik zamestnávateľa splynutím či zlúčením, pri ktorom dochádza k „prenosu“ jeho činnosti na nový subjekt; nového zamestnávateľa. Preto je nutné pýtať sa, či pracovné pomery zamestnancov, napr. zosnulého zubného lekára, zanikajú jeho smrťou, alebo naopak zostávajú zachované napriek jeho smrti?

Podľa Zákonníka práce môže pracovný pomer zaniknúť len z dôvodov, ktoré presne vymedzuje. A to dohodou, výpoveďou, smrťou zamestnanca alebo uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer dojednaný. Ide o kla-

¹⁵ BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce. Komentár. 4. Vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, s. 369

¹⁶ Ide o rôzne špecifické povolania, na výkon ktorých právny poriadok požaduje splnenie viacerých podmienok, ktoré sú často upravené vo viacerých špeciálnych zákonoch.

sické kogentné ustanovenie, ktoré je nutné v záujme ochrany práv zamestnanca vykladať striktné, a uvedený výpočet považovať za taxatívny. Ak by sme však tento výpočet považovali za definitívne uzavretý, tak by to potom znamenalo, že zamestnanci zubných lekárov zostávajú zamestnancami ich dedičov, hoci právny poriadok neumožňuje dedičom pokračovať v poskytovaní ambulantnej zdravotnej starostlivosti v špecializovanom odbore zubného lekárstva. V podstate to znamená, že by dediči síce zostali zamestnávateľmi zamestnancov zosnulých zubných lekárov, no nemohli by im v tomto smere pridelať žiadnu prácu (napr. prikazovať sestričkám, aby ošetrili pacientov, vykonali zubnú hygienu a pod.). Vznikla by tým absurdná situácia. Dospeli sme preto k záveru, že zo striktnej interpretácie taxatívneho výpočtu dôvodov zániku pracovného pomeru existujú výnimky. Jednou z nich je aj prípad zániku pracovného pomeru pre smrť zamestnávateľa, ktorý bol fyzickou osobou, a právny poriadok neumožňuje v jeho činnosti pokračovať jeho dedičom. V takýchto prípadoch je namieste kogentnosť Zákonníka práce prelomiť, pretože všetky nároky zamestnancov napriek zániku ich pracovných pomerov zostávajú voči dedičom špecifických zamestnávateľov nedotknuté.

V porovnaní s českou právnou úpravou¹⁷ je ochrana práv zamestnanca po smrti špecifických zamestnávateľov v slovenskom právnom poriadku širšia. Český zákonník práce totiž v § 342 stanovuje, že okrem prípadov podľa § 13 českého živnostenského zákona, keď sa v živnosti pokračuje, pracovno-právny vzťah smrťou zamestnávateľa zaniká. Nepriamo tak český zákonník práce narúša ústavnú hodnotu rovnosti, pretože bez legitímneho dôvodu sú zamestnanci živnostníkov českým zákonníkom práce chránení viac ako zamestnanci zamestnávateľov, ktorými sú napríklad lekári.¹⁸ Napriek tomu musíme konštatovať, že tak česká, ako aj slovenská právna úprava, sú v súlade s komunitárnym právom, hoci je potrebné uviesť, že smernice č. 77/187/ES, resp. č. 2001/29/ES,¹⁹ prípady smrti zamestnávateľa neriešia.

Posledným problémom, ktorému treba venovať pozornosť v súvislosti so smrťou zamestnávateľa, ktorý bol fyzickou osobou, je prípad, keď žiadna osoba, teda ani dediči, ani manželka neprejavia záujem pokračovať v živnosti po poručiťelovi. V takejto situácii živnosť zaniká, rovnako ako pri špe-

¹⁷ Por. ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium 2012, s. 204 a nasl.

¹⁸ BĚLINA, M, a kol.2010. *Zákonník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, s. 952 – 953.

¹⁹ Smernica Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov bola podstatne zmenená a doplnená smernicou č. 2001/23/ES, o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov.

cifických zamestnávateľoch, ktorých činnosť právny poriadok podmieňuje splnením osobitných predpokladov. Zároveň však ide o druhú výnimku, ktorá odôvodňuje prelomenie kogentnosti ustanovení Zákonníka práce upravujúcich dôvody skončenia pracovného pomeru. Nároky zamestnancov voči dedičom zo zaniknutých pracovných pomerov zostávajú rovnako nedotknuté. Prestávajú byť síce zamestnancami, napriek tomu sú však oprávnení zahlásiť do dedičského konania všetky svoje pohľadávky, ktoré mali voči zosnulému zamestnávateľovi. Okrem toho dedičom živnostenský zákon neprikazuje oznámiť živnostenskému úradu, že sa rozhodli v živnosti zosnulého živnostníka nepokračovať. Napriek tomu však treba objasniť, v akom vzťahu, teda aké ďalšie povinnosti a práva z pracovnoprávných vzťahov na dedičov prechádzajú po smrti zamestnávateľa. V prvom rade treba, aby dedičia, prípadne pozostalý manžel, predložili fotokópiu úmrtného listu zosnulého zamestnávateľa príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (na oddelenie registra, výber poistného), ktorá bola vykonávateľom jeho sociálneho poistenia.²⁰ Prípadné dlhy zamestnávateľa sú povinní uhradiť dedičia, pričom rovnako ako pri správcovi dane ručia za všetky dlhy poručiteľa do výšky všeobecnej hodnoty dedičstva. V prípade, ak dedičia dlh poručiteľa neuhradia dobrovoľne, je Sociálna poisťovňa prostredníctvom svojho oddelenia zodpovedného za vymáhanie pohľadávok Sociálnej poisťovne oprávnená túto skutočnosť nahlásiť notárovi, ktorý jej pohľadávku zaradí do dedičského konania.

Záver

Hoci je prechodu práv zamestnávateľa, ktorý bol fyzickou osobou, na jeho dedičov v Zákonníku práce venovaná len jedna veta v § 30, ide o veľmi širokú problematiku, ktorá je prepojená s mnohými ďalšími právnymi odvetviami. V príspevku sme sa snažili ukázať, že smrť zamestnávateľa je právnou udalosťou, ktorá síce spôsobuje zánik zamestnávateľa, ktorý bol fyzickou osobou, no vytvára podmienky pre vznik dvoch základných možností. Prvá počíta s prípadmi, keď smrť zamestnávateľa nespôsobuje zánik pracovných pomerov jeho zamestnancov, pretože činnosť zamestnávateľa, ktorú vykonáva, sa presúva na jeho právneho nástupcu, teda na toho, kto v jeho živnosti pokračuje. Druhá zase spája so smrťou zamestnávateľa zánik pracovných pomerov jeho zamestnancov, pretože v činnosti zamestnávateľa sa oprávnené osoby rozhodli buď nepokračovať, alebo im to právny poriadok neumožňuje. Hoci ide o výnimku z kogentných ustanovení Zákonníka práce,

²⁰ Pozri k tomu usmernenie Sociálnej poisťovne dostupné online: (<http://www.socpoist.sk/umrtie-pribuzneho/48671s>), navštívené 12.12.2016.

práva a oprávnené záujmy zamestnancov týmto výkladom nie sú dotknuté, pretože všetky ich nároky zo zaniknutých pracovných pomerov, ktoré mali voči zosnulému zamestnávateľovi, zostávajú zachované a môžu ich požadovať od jeho dedičov.

MOŽNOSTI NIEKTORÝCH ZMIEN PRÁVNEJ ÚPRAVY ZÁKONNÍKA PRÁCE POSSIBILITIES OF SOME AMENDMENTS OF THE LABOUR CODE

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,
Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta¹

Abstrakt: *Pracovné právo je často vnímané ako významný prvok ovplyvňujúci ekonomiku krajiny, a preto je aj predmetom častých noviel (aj s predpismi práva sociálneho zabezpečenia), a to najmä v čase významných politických udalostí (voľby do parlamentu a pod.).*

Možno konštatovať, že právnymi normami nastavené pracovné podmienky sú jedným z kľúčových oblastí príchodu zahraničných zamestnávateľov či podmienok, ktoré ovplyvňujú existenciu a rozvoj súčasných zamestnávateľských subjektov. Pracovné právo však nie je jediným najdôležitejším prvkom, pre ktorý sa zamestnávatelia rozhodnú podnikat' a zamestnávať zamestnancov na Slovensku. Okrem základných pracovných podmienok je určite dôležitá aj právna istota, vymožitelnosť práva či pomoc štátu podnikateľom.

Pracovné právo, aby zodpovedalo potrebám súčasného trhu práce, by malo byť flexibilné, avšak v takom rozsahu, aby boli zabezpečené dôstojné pracovné podmienky zamestnancov a zamestnanci vnímaní ako ľudské bytosti.

Cieľom tohto príspevku je poukázať stručne len na niektoré možné zmeny právnej úpravy Zákonníka práce najmä z hľadiska praxe, predostrieť totiž komplexné návrhy zmeny pracovnoprávnej úpravy je objektívne možné na základe komplexného posúdenia pracovného trhu, čo si vyžaduje rozsiahlejšie personálne a organizačné zastrešenie.

Kľúčové slová: *zamestnanec, zamestnávateľ, monitorovanie zamestnanca, detská práca, manažér, skončenie pracovného pomeru, výpovedné dôvody, neplatnosť skončenia pracovného pomeru*

Abstract: *Labour law is often seen as an important element affecting the country's economy, and is therefore also subject to frequent amendments (including the social security legislation), particularly at a time of major political events (elections to parliament, etc.).*

It can be stated that the working conditions set by the legal standards are one of the key areas for the foreign employers when entering our market, or they represent conditions which affect the existence and development of the existing employers. However, labour law is not the single most important factor for employers who choose to do business and employ staff in Slovakia. In addition to the basic working conditions, legal certainty, law enforcement or assistance from the state to businesses are obviously also important aspects.

Labour law, to meet the needs of the current labour market, should be flexible, but still be able to secure decent working conditions for workers and employees must be perceived as human beings.

The aim of this paper is to briefly point out only some of the possible changes in the Slovak Labour

¹ Práca bola vypracovaná v rámci riešenia projektu VEGA: Zákonník práce a jeho možných variácií, č. 1/0423/1.

Code, particularly in terms of practical application, as the presentation of comprehensive proposals to change in employment legislation is objectively possible based on the comprehensive assessment of the labour market, which requires extensive personal and organizational coverage.

Key words: *employee, employer, employee monitoring, child labour, termination of employment, dismissal reasons, invalid termination of employment*

Monitoring zamestnanca

Základným zákonným rámcem monitorovania zamestnancov v oblasti pracovnoprávných vzťahov je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“), ktorý vo svojom čl. 1 a § 13 ods. 4 zakotvuje ochranu práva na súkromie² a práva na ľudskú dôstojnosť zamestnanca³ pri realizácii pracovnoprávných vzťahov. Zjednodušene možno uviesť, že vstupom na pracovisko nestráca zamestnanec právo na ochranu súkromia.⁴ Zároveň treba vziať do úvahy aj právnu úprava zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Občiansky zákonník“), ktorý predstavuje všeobecný právny predpis ochrany osobnostných práv a v prípade, ak dochádza aj k spracovaniu osobných údajov, treba vychádzať z právnej úpravy ochrany osobných údajov podľa zákona č. 122/2003 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.

Zákonná právna úprava⁵ monitorovania zamestnancov by mala vychádzať tak z Ústavy Slovenskej republiky (č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, ďalej len „Ústava SR“),⁶ ako aj

² K právu na súkromie bližšie: MORÁVEK, J.: *Ochrana osobných údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha, Wolters Kluwer, 2013, s. 58 – 78.

³ Bližšie k ľudskej dôstojnosti: MORAVČÍKOVÁ, M. *Ľudské práva, kultúra a náboženstvo*. Praha: Leges, 2014. s. 56 a nasl.; BARINKOVÁ, M. – KOVALČÍKOVÁ, M.: *Ľudská dôstojnosť (aj v pracovnoprávných vzťahoch) optikou Lisabonskej zmluvy*. In: Blaho, P., Švecová, A. (eds.) *Právo v európskej perspektíve*, II. diel. Trnava, Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2011, s. 930 – 941.

⁴ Podrobnejšie BARANCOVÁ, H.: *Práva zamestnancov Európskej únie* (kapitola 5. Právo na súkromný život zamestnanca). Praha, Leges, 2016, s. 122 a nasl.

⁵ Podrobnejšie ČENTĚŠ, J., HAMULÁK, J.: *Ochrana súkromia v pracovnoprávných vzťahoch*. In: Olšovská, A. (ed.): *Labor Ipse Voluptas*. Krakov, Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 120 a nasl.; DEMEK, P.: *Možnosti zásahov do práva na ochranu súkromia zamestnancov*. In: Blaho, P., Švecová, A. (eds.) *Právo v európskej perspektíve*, II. diel. Trnava, Typi Universitatis Tyrnaviensis 2011, s. 957 – 970.

⁶ V rámci monitorovania zamestnancov treba vychádzať primárne z čl. 16 ods. 1 Ústavy SR, v ktorom sa zaručuje nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia, pričom obmedzená môže byť len v prípadoch vymedzených zákonom a z čl. 19 Ústavy SR, na základe ktorého sa garantuje právo každého na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti, na ochranu mena, právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života a právo na ochranu pred neopráv-

z nadnárodnej úpravy, ktorá vychádza z práva na súkromie garantovaného Európskym dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd (čl. 8) a Charty základných práv Európskej únie (čl. 7) a z nadväzujúcej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie.⁷

Vychádzajúc zo zákonnej právnej úpravy treba rozlišovať, aké údaje zamestnávateľ získava, akými prostriedkami tieto údaje získava a v ktorom období. Zákonník práce obsahuje ustanovenie upravujúce relatívne nový spôsob ochrany pred zásahom do práva na súkromie zamestnanca s účinnosťou od 1. 1. 2013.⁸

Podľa čl. 11 Základných zásad Zákonníka práce zamestnávateľ môže o zamestnancovi **zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce**, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Následne podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce **zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie** zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu **bez toho, aby ho na to vopred upozornil**. 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**.

Z ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce by sa dalo vyvodiť, že je jednoduché zaviesť monitoring zamestnancov, avšak treba brať do úvahy súdnu prax najmä **Európskeho súdu pre ľudské práva**, ktorý, zjednodušene uvedené, preferoval viac ochranu súkromia⁹ ako ochranu majetkových práv zamestnávateľa. Za prelomové však možno považovať **rozhodnutie ESJP vo veci č. 61496/08 Bărbulescu proti Rumunsku**.

neným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.

⁷ Bližšie BARANCOVÁ, H.: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In: *Justičná revue*, 63, 2011, č. 3, s. 340 a nasl.

⁸ Pôvodné znenie čl. 11 Základných zásad Zákonníka práce (základné zásady sa nepovažujú za normatívny text) sa rozdelilo a upravilo do dvoch samostatných ustanovení, ochrana súkromia zamestnanca teda získala normatívny charakter v ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce.

⁹ Napr. v prípade Niemietz proti Nemecku z 16. 12. 1992, prípad Halfordová proti Spojenému kráľovstvu z 25. 6. 1997 (odpočúvanie telefonických hovorov), Amann proti Švajčiarsku zo 16. 2. 2000 (odpočúvanie telefonických hovorov).

V uvedenom prípade zamestnávateľ zakázal zamestnancom počas pracovného času používať internetové pripojenie, ktoré zabezpečoval zamestnávateľ, a to na súkromné účely zamestnancov a súčasne zamestnanci boli aj informovaní, že dodržiavanie tejto povinnosti sa bude kontrolovať monitorovaním. Podľa ESLP nie je neprimerané, ak si zamestnávateľ overuje, či zamestnanec využíva pracovný čas na plnenie pracovných povinností a či pracovné prostriedky využíva spôsobom a na účel stanovený zamestnávateľom.

Hoci ESLP v rozhodnutí pripustil možnosť zamestnávateľa monitorovať aktivity zamestnanca na internete a kontrolovať ich súkromnú elektronickú korešpondenciu počas pracovného času, ktorú realizujú prostredníctvom e-mailov, facebooku a pod., neznamená to, že zamestnávateľ automaticky môže monitorovať zamestnancov. Monitorovanie musí byť primerané, o monitorovaní musia byť zamestnanci informovaní, a z posudzovaného prípadu je zrejmé, že aj interná politika zamestnávateľa upravovala spôsob používania prostriedkov zamestnávateľa, a teda bolo jasné, ako sa majú zamestnanci správať.

Preto možno odporučiť zamestnávateľom, aby dôkladne proces monitorovania zamestnancov **upravili v interných predpisoch** a aby zamestnanci vedeli o týchto postupoch. Ak sú u zamestnávateľa nastavené podmienky používania jeho pracovných prostriedkov (ide o jeho vlastníctvo a ochranu jeho vlastníctva) a ak by zamestnávateľ zistil, že zamestnanec porušuje pracovné povinnosti tým, že (nielen) počas pracovného času si vybavuje súkromné záležitosti, a to použitím prostriedkov zamestnávateľa, porušuje vlastne pracovnú disciplínu.

Zamestnávatelia uvedomujúc si závažnosť problematiky monitorovania zamestnancov si kladú otázku, čo možno považovať **za závažný dôvod spochybujúci v osobitnej povahe činností zamestnávateľa** a kedy vlastne môžu zamestnancov monitorovať. Z ustanovenia vyplýva, že u zamestnávateľa by malo ísť o nejakú osobitú činnosť, napr. by to mohli byť pracoviská, kde zamestnanci nakladajú s citlivými údajmi, prípadne pracujú s peniazmi. Je otázne, či tento dôvod zahŕňa napr. bežný výrobný podnik (bez nejakých zvláštností), ale na pracoviskách dochádza často ku krádežiam, a práve v takýchto situáciách treba zaviesť monitoring zamestnancov. Myslíme si, že takýto stav na pracoviskách je tou osobitosťou, ktorá by oprávňovala zamestnávateľa zaviesť monitorovanie zamestnancov.

Ďalšou nie menej závažnou otázkou je, či **možno monitorovať zamestnancov spätne**. Ide najmä o situácie, keď zamestnávateľ nemá potrebu monitorovať zamestnancov, avšak vznikne situácie, keď zamestnávateľ má podozrenie, že jeho zamestnanec už dlhšie obdobie konkurenčnému subjektu e-mailom odovzdáva citlivé informácie, alebo dlhší čas využíva rôzne zariadenia zamestnávateľa na súkromné účely (napr. telefón), a treba zistiť, či sa tak skutočne stalo.

Dokázanie, či sa zamestnanec skutočne dopustil porušenia pracovnej disciplíny je dôležité preto, aby zamestnávateľ mohol s dotknutým zamestnancom skončiť pracovný pomer, prípadne vymáhať aj náhradu škody, ak vznikla.

Zamestnávatelia často po takejto negatívnej skúsenosti zavádzajú monitoring zamestnancov, avšak na mieste je otázka, či môže zamestnávateľ novozavedeným systémom monitorovania získať informácie spätne, t. j. k obdobiu, keď má podozrenie, že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu, hoci v tom čase nebolo monitorovanie zavedené.

Hoci prevláda názor, že nie je vhodné konkretizovať právnu úpravu, pretože tá nie je schopná obsiahnuť všetky situácie, ktoré v reálnom živote môžu nastať, možno uvažovať o príkladem **vymedzení vážnych dôvodov**, keď by mohol zamestnávateľ zaviesť monitoring zamestnancov. Za prípustnosť monitorovania zamestnancov by sa malo považovať najmä odôvodnené podozrenie z porušovania povinností zamestnancom, a to aj spätne.

Otázne je, či možno zaviesť monitorovanie aj bez toho, aby zamestnanci o monitorovaní vedeli. Je totiž bežné, že zamestnanci, ktorí sa dopúšťali závažného porušovania pracovnej disciplíny, prestali, ak sa dozvedeli o monitorovaní, a často zničili potrebné dôkazy. Preto vzniká ďalšia otázka, či by bolo možné aj **skryté monitorovanie** v prípadoch, keby zamestnávateľ mal dôvodné obavy, že dochádza k závažnému porušovaniu pracovnej disciplíny. Samozrejme, zamestnávateľ by musel preukázať dôvodnosť a primeranosť takéhoto monitorovania. Možno uvažovať o skrytom monitorovaní v prípade (aby nedochádzalo k zneužitiu zo strany zamestnávateľa), keby konanie zamestnanca preukazovalo spáchanie trestného činu.

S uvedenými problémami monitorovania zamestnancov súvisí ďalej otázka, či by spätne **získaný dôkaz**, či dôkaz získaný skrytým monitorovaním, mohol zamestnávateľ použiť v civilnom súdnom konaní, napr. v prípade, ak by zamestnanec namietal neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Preto treba uvažovať o zakotvení ustanovenia priamo v Zákonníku práce, že je možné takýto dôkaz použiť v civilnom súdnom procese, za podmienky, že by súd bol vždy oprávnený skúmať, či monitorovanie bolo dôvodné, primerané.

Na základe vyššie uvedeného by bolo vhodné uvažovať o spresnení existujúcej právnej úpravy zakotvenej v § 13 Zákonníka práce najmä napr. uvedenými závažnými dôvodmi, keď možno monitorovať zamestnancov (aby sa posilnila právna istota a zamestnávatelia mali aspoň všeobecné vodidlo ako postupovať) a v prípustení možnosti použiť získané informácie ako prípadný dôkaz v civilnom súdnom spore.

Okrem precíznejšej úpravy monitorovania zamestnancov by bolo vhodné **zakotvenie povinnosti zamestnanca nevyužívať bez výslovného súhlasu zamestnávateľa pracovné prostriedky, pomôcky na súkromné účely** (hoci

by malo ísť o automatickú povinnosť zamestnanca, je vhodné je ešte aj zakotviť do Zákonníka práce, a to najmä preto, aby si zamestnanci uvedomili túto povinnosť a v prípade, ak by zamestnávateľ použil skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny, aby aj súd v prípadnom súdnom spore mohol vychádzať z toho, či došlo k porušeniu zákonnej povinnosti) a **výslovné oprávnenie zamestnávateľa kontrolovať, či zamestnanec dodržiava túto povinnosť.**

Inšpiratívne možno vychádzať z právnej úpravy českého zákoníka práce.¹⁰ Podľa § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníka práce: *Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.*

Vo vzťahu k monitorovaniu česká pracovnoprávna úprava túto obsahuje v inom ustanovení, a to v nadväzujúcom § 316 odst. 2 a 3 zákona 262/2006 Sb. zákoníka práce: „(2) *Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spochybujícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.* (3) *Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spochybující ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.*“

K možnosti kontroly podľa § 316 odst. 1 českého zákoníka práce je však aplikačná prax opatrná. „Přiměřený způsob kontroly je ale velice široký pojem, kterým zákonodárce dává široký prostor pro uvážení, zda je způsob kontroly v tom daném konkrétním případě ještě v mezích zákona či je už nepřiměřeným zásahem do soukromí zaměstnance. Česká soudní (ale i kontrolní) praxe se v naprosté většině případů kloní k tomu, že kontrolování obsahu soukromých zpráv zaměstnanců je nepřiměřeným zásahem do soukromí osoby. Podle jednoho ze stanovisek Úřadu pro ochranu osobních údajů (stanovisko č. 2/2009, aktualizováno k 1. 1. 2014, dostupné na www.uoou.cz) „zaměstnavatel není oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Zaměstnavatel případně smí u svých zaměstnanců pouze sledovat počet došlých a odeslaných e-mailů, případně (tj. zejména vznikne-li podezření ze zneužití pracovních prostředků, resp. využití k jiným než pracovním účelům) včetně hlavičky, tj. komu píše a od koho je dostávají.“ Stanovisko dále pokračuje: „Soukromý e-mail zaměstnance smí zaměstnavatel na základě oprávnění

¹⁰ Bližšie k sledovaniu zamestnancov MORÁVEK, J.: *Ochrana osobných údajů v pracovně-právních vztazích*. Praha, Wolters Kluwer, 2013, s. 398 – 408.

daných mu novým zákoníkem práce otevřít a přecíst pouze výjimečně, v zájmu ochrany svých práv, především jestliže je zřejmé, že se jedná o pracovní e-mail, tj. lze-li tento závěr učinit na základě údajů uvedených v hlavičce, a jestliže je pravděpodobné, že z objektivních důvodů, jako je dlouhodobá nemoc zaměstnance, by k jejímu vyřízení zaměstnancem mohlo dojít natolik pozdě, že by zaměstnavatel mohl utrpět újmu na svých právech. Zaměstnavatel tak fakticky využívá svého práva chránit majetek podle nového zákoníku práce. Při nařizování dovolené by měl zaměstnavatel předem přijmout taková opatření k zastupování, aby k poškození soukromí zaměstnance nedošlo.“

„Pokud by chtěl zaměstnavatel použít monitoringem soukromé elektronické pošty získané záznamy jako důkaz v pracovněprávním sporu se zaměstnancem a jejich prostřednictvím dokázat zaměstnanci, že řádně neplnil své pracovní povinnosti, měl by být tento důkaz v kontextu uvedené zásady ochrany soukromí zaměstnance nepřipustný a soud by k němu neměl přihlídnout.“

Odlišné stanovisko zaujal Nejvyšší soud České republiky pouze ve věci sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 – Kasalova pila, kdy odůvodnil přípustnost záznamu takového důkazu tím, že: „cílem kontroly prováděné zaměstnavatelem nebylo zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem, nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zakazu nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele.“¹¹

Z vyššie uvedenej českej úpravy vyplýva, že zakotvenie zákazu nevyužívať prostriedky zamestnávateľa a kontrola dodržiavania tohto zákazu má iné podmienky ako „klasické“ monitorovanie zamestnancov (kde je potrebné osobitne dbať na ochranu súkromia zamestnanca, ochranu listového tajomstva). „Zaměstnanci jsou povinni plně využívat pracovní dobu, nemohou si v pracovní době vyřizovat své soukromé záležitosti a nejsou oprávněni zneužívat služební počítače ani jiné výrobní a pracovní prostředky. V případech, kdy zaměstnanec vyhledává na služebním počítači v pracovní době internetové stránky, hraje hry apod., se ochrana osobnosti zaměstnance neuplatní. Zaměstnavatel nepotřebuje ke kontrole takového jednání zaměstnance vydat opatření, v němž by vymezil závažný důvod spočívající v jeho zvláštní činnosti.“¹²

¹¹ Prevzaté: BOČANOVÁ, V.: Monitorování soukromé korespondence zaměstnanců zaměstnavatelem. Dostupné na: <http://www.ak-vych.cz/monitorovani-soukrome-komunikace-zamestnancu-zamestnavatelem/> [cit. 25.11.2016].

¹² JOUZA, V.: Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích (publikované

Dalo by sa konštatovať, že kontrola dodržiavania zákazu nezneužívania prostriedkov zamestnávateľa totiž nenarúša v takom rozsahu súkromie zamestnanca, pretože sa nekontroluje obsah napr. e-mailových správ, telefonických hovorov, neskenuje sa obsah obrazovky zamestnanca, ale len to, či nedošlo k zneužitiu prostriedkov zamestnávateľa, napr. koľko pracovného času venoval zamestnanec napr. prehliadaniu internetu na iné ako pracovné účely.

Český Najvyšší súd sa v posledných rokoch zaoberal možnosťou kontroly zamestnanca – či je možné kontrolovať v akom rozsahu pracovného času sa zamestnanec venuje prehliadaniu internetu na iné ako pracovné účely. Vzhľadom na to, že ide o kľúčové rozhodnutia, uvádzame podstatnú časť týchto rozhodnutí.

Najvyšší súd ČR, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, rozhodoval prípad (neplatné skončenie pracovného pomeru), keď zamestnancovi bolo doručené okamžité skočenie pracovného pomeru pre to, že v mesiaci september v roku 2009 v rámci pracovného času strávil viac ako 102 hodín prezeraním internetových stránok, ktoré sa netýkali pracovných úloh (hoci pracovný poriadok obsahoval zákaz takéhoto konania). Zamestnávateľ vykonal kontrolu a zamestnanec tvrdil, že uvedenej činnosti sa nevenoval na úkor plnenia pracovných úloh, pripustil, že asi porušil nejakú povinnosť, avšak nebolo to zvlášť hrubým spôsobom, a preto sa obrátil na súd a namietal neplatné skončenie pracovného pomeru. Zamestnanec namietal, že ho zamestnávateľ sledoval tajne v rozpore s § 316 odst. 3 českého zákonníka práce, a preto označil dôkaz predložený zamestnávateľom ako nepripustný.¹³

Súd vo svojom rozhodnutí uvádza: „*Nejvyšší soud v této souvislosti již dříve dospěl k závěru, že, navrhne-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřípustný neprovede (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98, který byl uveřejněn pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).*

Ustanovení § 316 zák. práce se zabývá (upravuje) jednak ochranou majetku zaměstnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závis-

30.6.2014). Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/ochrana-osobnosti-zamestnanca-v-pracovnepravnich-vztazich?browser=mobi> [cit. 25.11.2016].

¹³ Podrobnejšie: ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: *Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem za prohlížení internetu*. Dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-se-zamestnancem-za-prohlizeni-internetu-85215.html> [cit. 25.11.2016].

lou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce). Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 věte první, jež **obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení. Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu výslovně zakládá věta druhá téhož ustanovení.**

Z uvedené právní úpravy zároveň vyplývá, že není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.

Naproti tomu **kontrola dodržování uvedeného zákazu** – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – **nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně** (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko **„přiměřeným způsobem“**. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním **„přiměřeným způsobem“** kontroly, jedná se o **právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.** Přitom soud **patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.** Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel neučinil so-

uhlas používať pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za „přiměřenou“ a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle ustanovení § 316 odst. 1 věty druhé zák. práce). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, **musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.**

Z pohledu shora uvedených východisek bylo třeba v projednávané věci přihlídnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (jak správně uvedl odvolací soud) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zákazu „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesovisí s výkonem sjednané práce“ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že **prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele.** O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž **pouze zjištění, zda zaměstnanec (i žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely (to ostatně žalobce v průběhu řízení ani nepopíral).** Proto je správný i závěr odvolacího soudu, že v projednávané věci provedený důkaz „detailním výpisem aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 – 30. 9. 2009“ není „nepřípustným“ důkazem; jde o důkaz pořízený v souladu se zákonem (s ustanovením § 316 odst. 1 větou druhou zák. práce).

Na tom nemůže nic změnit ani dovolatelem toržený rozpor s ustanovením § 316 odst. 2 zák. práce. Uvedené ustanovení v první řadě dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele (což v projednávané věci nebylo ani torzeno) a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavatelovy výrobní a pracovní prostředky (jak shora popsáno), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj apod.) a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance. V projednávané věci se přitom jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování so-

*ukromí (soukromých aktivit) zaměstnance; míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.*¹⁴

Dalším případem, kterým sa zaoberal Najvyšší súd ČR, sp. zn., 21 Cdo 747/2013, a ktorý súvisel s kontrolou zamestnanca, či nevyužíva prostriedky zamestnávateľa na súkromné účely, bol prípad zamestnanca, ktorému zamestnávateľ dal výpoveď aj pre porušenie pracovnej disciplíny (okrem neuspokojivých pracovných výsledkov). Opakované porušenie pracovnej disciplíny malo spočívať v tom, že v pracovnom čase v dňoch 23.3., 24.3. a 25.3.2010 na internete prostredníctvom firemného počítača vyhľadával informácie na súkromné účely a počas pracovného času v dňoch 20.1. až 19.2.2010 (84 telefonátov) používal pridelený firemný telefón na súkromné účely a ešte dňa 7.4.2010 bez ospravedlnenia meškal do práce 20 minút.¹⁵

Zamestnanec namietal, že zamestnávateľ porušil ust. § 316 odst. 2 českého zákoníka práce. Súd sa preto opäť zaoberal možnosťou kontroly zamestnancov. Zamestnanec totiž bez súhlasu zamestnávateľa používal firemný internet a firemný telefón na súkromné účely a zamestnávateľ má fakticky možnosť overiť (zistiť, dokázať), či zamestnanec nezneužíva jeho prostriedky na súkromné účely len na základe monitoringu. Súd sa teda zaoberal otázkou, či zamestnávateľ bol oprávnený vykonať takúto kontrolu, či nedošlo k neoprávnenému zásahu do súkromia zamestnanca a či monitorovaním získaný dôkaz je prípustný.

Podľa súdu „S názorom odvolateľa, že, použil-li žalobce přidělený telefon a počítač pro vlastní potřebu, nemůže jít o byť méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů již proto, že zaměstnavatel provedením kontroly způsobu použití těchto pracovních prostředků porušil ustanovení § 316 odst. 2 zák. práce, nelze souhlasit.

Podle ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Podle ustanovení § 316 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Ustanovení § 316 zák. práce se zabývá (upravuje) jednak ochranou majetku za-

¹⁴ Najvyšší súd ČR, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

¹⁵ Bližšie: *A zase monitoring zaměstnanců*. Dostupné na: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/judikatura-ns-cr> [cit. 24.11.2016].

městnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce). Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 větě první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení. Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu výslovně zakládá věta druhá téhož ustanovení (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16.8.2012 sp. zn. 21 Cdo 1771/2011).

Z pohledu shora uvedených východisek bylo třeba v projednávané věci přihlídnout především k tomu, že **cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo zjišťování obsahu telefonátů žalobce, nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu přidělený počítač zaměstnavatele (žalovaného), popřípadě přidělený služební telefon.** Nelze dále sdílet názor žalobce, že pro závěr o povaze přiděleného telefonu je podstatné, že služební telefon mu byl předán do dispozice a užívání ještě předtím, než vůbec nastoupil do pracovního poměru, neboť na skutečnosti, že telefon ve vlastnictví žalovaného mu byl předán pro plnění pracovních úkolů, ničeho nemění okolnost, že se tak stalo v období mezi dnem podpisu pracovní smlouvy a dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.¹⁶

Vychádzajúc z praxe zamestnanci najmä (avšak nielen) počas pracovnej zmeny využívajú prostriedky zamestnávateľa na súkromné účely, a súčasná právna úprava nezakotvuje výslovne zákaz zneužitia prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely.

V prípade, ak sa zamestnanci dopustia tohto negatívneho konania možno vychádzať len z povinností daných v § 81 písm. b) Zákoníka práce, ktorý zakotvuje povinnosť zamestnanca byť na pracovisku na začiatku pracovného času, *využívať pracovný čas na prácu* a odchádzať z neho až po skončení pracovného času a následne (v zmysle tohto ustanovenia by nemali zamestnanci pracovný čas zneužívať na rôzne súkromné aktivity) a z povinnosti danej v § 81 písm. e) Zákoníka práce, kedy má zamestnanec povinnosť **hospodáriť**

¹⁶ Najvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa (z povinnosti riadne hospodáriť s prostriedkami zamestnávateľa a z povinnosti **nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa** by sa dalo vyvodiť, že zamestnanec nesmie prostriedky zamestnávateľa využívať na iné ako pracovné účely).

Kvôli právnej istote a s prihliadnutím na adresátov Zákonníka práce by bolo vhodné zakotviť podobný zákaz ako v českom zákonníku práce a pripustiť možnosť kontroly, či zamestnanec nezneužíva prostriedky zamestnávateľa, samozrejme, za podmienky primeranosti a odôvodnenosti takejto kontroly.

Popri povinnostiach zamestnávateľa vyplývajúcich v súvislosti so zavedením monitorovania zo Zákonníka práce nemožno **obísť požiadavky stanovené zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľa ako prevádzkovateľa spracúvajúceho osobné údaje zamestnancov.¹⁷

Hoci **slovenská právna úprava** neobsahuje identické normy ako český zákoník práce, možnosťou skúmania obsahu e-mailových správ zamestnanca posielaných zo služobnej e-mailovej adresy a prípustnosti použitia takto zistených informácií v civilnom súdnom konaní sa zaoberal aj **Najvyšší súd SR** v svojom rozhodnutí, sp. zn. 3 Cdo 233/2015.

Išlo o prípad štátneho zamestnanca, s ktorým orgán štátnej správy (ministerstvo) 19.12.2011 okamžite skončil štátnozamestnanecký pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v tom, že prostredníctvom služobných e-mailov (z ktorých vyplýva, že ide o zamestnanca na ministerstve na vyššom poste, došlok zneužitiu postavenia zamestnanca, k zneužitiu symbolov vo vlastný prospech) v období od februára 2011 do októbra 2011 žiadal od rôznych subjektov výhody pre vlastný prospech (napr. účasť na súťaži Miss), a takéto konanie bolo hodnotené ako závažné porušenie služobnej disciplíny (štátny zamestnanec nesmie zneužívať svoje postavenie pre vlastný prospech, u zamestnávateľa existovali aj vnútorné predpisy zakazujúce používať služobnú elektronickú komunikáciu na súkromné účely). Zamestnanec namietal zásah do súkromia, v tom čase nebola zakotvená ešte ani úprava § 13 ods. 4 Zákonníka práce, namietal, že dôkazy (e-maily) boli získané nezákonne, a preto nemal súd tieto dôkazy vykonať. Okresný súd rozhodol, že okamžité skončenie služobného pomeru je neplatné, krajský súd zmenil rozhodnutie a žalobu zamestnanca zamietol a Najvyšší súd SR dovolenia zamestnanca zamietol.

¹⁷ Bližšie k problematike osobných údajov aj MORÁVEK, J.: Ochrana osobných údajů v pracovněprávních vztazích. Praha, Wolters Kluwer, 2013, 436 s.

Tak krajský súd, ako aj Najvyšší súd SR vyriešili otázku ochrany súkromia a pripustením služobného e-mailu ako relevantného dôkazu. Hoci postavenie štátneho zamestnanca je vo vzťahu k súkromnej sfére typické väčšou viazanosťou povinnosťami, uvedené rozhodnutie Najvyššieho súdu SR možno využiť aj pre oblasť súkromnej sféry pracovnoprávných vzťahov. Najvyšší súd SR totiž pripustil zásah do súkromia zamestnanca **pri kontrole služobných e-mailov a tie považoval za prípustné dôkazy** na účely preukázania závažného porušenia služobnej disciplíny, pretože išlo o primeraný krok zamestnávateľa.

Podľa Najvyššieho súdu SR „V zmysle čl. 8 ods. 1 Dohovoru každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie.

18.2. Podľa čl. 10 ods. 2 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd (ďalej len „Listina“) každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. Podľa čl. 13 Listiny nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasielaných poštou alebo iným spôsobom, s výnimkou prípadov a spôsobom, ktoré ustanoví zákon; rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.

18.3. Podľa čl. 16 ods. 1 veta prvá Ústavy nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Podľa čl. 19 ods. 2 Ústavy každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. Podľa čl. 22 ods. 2 Ústavy nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí, alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom; výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon; rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.

18.4. V čase okamžitého skončenia Zákonník práce neobsahoval úpravu, ktorá sa neskôr stala jeho súčasťou (viď ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce). Niektoré zákony [napríklad zákon č. 166/2003 Z. z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním) a zákon č. 351/2016 Z. z. o elektronických komunikáciách] stanovovali medze zásahu do súkromia sledovaním elektronickej pošty fyzických a právnických osôb.

19. Aj Dohovorom, Listinou, Ústavou a zákonmi Slovenskej republiky chránené právo na rešpektovanie súkromia a osobnej korešpondencie má svoje limity.

19.1. *Predmetné právo sa v najzreteľnejšej podobe vzťahuje na sféru rýdzo súkromnú, v ktorej jednotlivec koná v celom rozsahu slobodne a plne autonómne. Avšak vtedy, keď jednotlivec (ako zamestnanec) koná v pracovnom prostredí zamestnávateľa, má jeho právo na ochranu súkromia predsa len čiastočne iných charakter. Ani*

tam, kde má zamestnanec plniť pracovné úlohy, nestráca právo na súkromie, v istom zmysle a rozsahu mu tu ale konkurujú práva zamestnávateľa. Na pracovisku vtedy dochádza k stretu práva zamestnanca na ochranu súkromia s iným právom, a to právom zamestnávateľa poznať, ako zamestnanec plní svoje pracovné alebo služobné povinnosti, ako rešpektuje zákonom stanovené zákazy a obmedzenia a aj to, ako a na aké účely využíva elektronickú komunikáciu pomocou techniky vo vlastníctve zamestnávateľa. Zamestnávateľ má tiež bezpochyby právo sledovať, ako (štátni) zamestnanci dodržiať pracovnú dobu a ako ju využívajú.

19.2. *Ak zamestnávateľ vo vnútroorganizačnom predpise zakáže zamestnancom využívať pridelenú výpočtovú techniku na súkromné účely, musí mať primeraný prostriedok na kontrolu toho, či sa tento zákaz rešpektuje (a keď nerešpektuje, tak v akej miere); rovnako musí mať možnosť získať prípadný dôkaz o tom, že zamestnanec zákaz nedodrжал. Je tiež logické, že keď zamestnávateľ v niektorom prípade pristúpi k vykonaniu takto zameranej kontroly, dôvodne vychádza z predpokladu, že elektronická pošta zamestnanca, s ktorou príde pri kontrole do styku, je pošta pracovnej povahy. Pokiaľ pri vykonávaní takejto kontroly zamestnávateľ zistí, že ide o elektronickú komunikáciu zamestnanca súkromnej povahy, treba na prípadný „zásah“ do súkromia zamestnanca hľadieť ako na vedľajší (sekundárny) poznatok z kontrolnej aktivity zamestnávateľa.*

19.3. *Ak určitý zamestnávateľ (služobný úrad) v niektorom prípade považuje za skutkový základ a dôvod pre skončenie pracovného (štátnozamestnaneckého) pomeru obsah elektronickej komunikácie odoslanej zamestnancom z počítača, ktorý mu bol pridelený, aby ho využíval pri plnení svojich pracovných (služobných) povinností, súd sa v občianskom súdnom konaní o určenie neplatnosti zrušovacieho prejavu zamestnávateľa spravidla nezaobíde bez oboznámenia sa s touto komunikáciou. Podľa právneho názoru dovolacieho súdu môže súd, rešpektujúc princíp legality, legitimacy a proporcionality, v takom prípade vykonať dokazovanie aj elektronickej komunikáciou zamestnanca a z výsledkov vykonaného dokazovania pri rozhodovaní vychádzať. Pri zachovaní uvedených princípov môže ísť v praxi o taký prípad napríklad vtedy, keď je medzi oboma konkurujúcimi si právami zreteľný nepomer v prospech záujmu zamestnávateľa a okolnosti prejednávanej veci výrazne preferujú jeho právo na súdnu ochranu pred právom zamestnanca na ochranu súkromia.*

19.4. *V danom prípade žalobca neodoslal predmetné správy z elektronickej adresy, ktorú by si sám zriadil na svoje osobné účely mimo sféry služobného úradu – napríklad za použitia verejne dostupných (internetových) serverov. E-mailovú adresu (schránku) zriadil žalovaný na to, aby prostredníctvom nej žalobca plnil svoje služobné povinnosti. Zriadená elektronická adresa obsahovala doménové meno (viď „minv.sk“), ktorá zreteľne vyjadrovala, že ide o adresu nezriadenú žalobcom, a ktorá zároveň identifikovala toho, kto ju zriadil (žalovaného).*

19.5. žalobca bol upozornený na zákaz používania elektronickej pošty na súkromné účely. Takýto zákaz obsahoval už vnútroorganizačný dokument z 18. decembra 2002.....

19.6. Zo spisu nevyplýva, že by žalovaný sústavne, priebežne monitoroval všetku elektronickú poštu žalobcu. V danom prípade sa spätne zameral len na jej časť a iba s ňou sa oboznámil, pričom zachoval náležitú mieru, v ktorej použil jej obsah pre svoje rozhodnutie pracovnoprávnej povahy. Zo strany zamestnávateľa síce došlo k preskúmaniu časovo a vecne obmedzenej časti korešpondencie žalobcu, nedošlo ale k preskúmaniu akýchkoľvek iných dát a dokumentov, ktoré boli uložené na jeho počítači. **Monitorovanie zo strany zamestnávateľa bolo teda rozsahovo obmedzené a primerané dôvodom, ktoré zamestnávateľa k tomu viedli.**

19.7. Zistenia, ku ktorým dospel žalovaný v rámci ním takto vykonanej kontroly, nasvedčujú tomu, že obsah žalobcom odoslaných správ sa významne dotkol aj sféry záujmov (práv) žalovaného. Pokiaľ totiž niektoré e-mailové správy odoslané žalobcom z jemu prideleného (služobného) počítača obsahovali nielen údaje o jeho titule, krstnom mene a priezvisku, ale aj o jeho pracovnom (služobnom) zaradení u žalovaného, dokonca aj symboliku žalovaného (jeho logo so štátnym znakom) a slovné označenie „Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky“, je pri celkovom charakterizovaní týchto správ nepostačujúce vychádzať iba z ich obsahu, slovného vyjadrenia a použitých formulácií a odoslané e-mailové správy žalobcu považovať za rýdzo súkromnú komunikáciu. **Elektronická komunikácia s takouto symbolikou a označením sa totiž navonok prezentuje a jej adresátni vníma ako správa, ktorá sa tak alebo onak týka tiež inštitúcie, z ktorej sú e-mailové správy odosielené. Taká správa nemôže z hľadiska práva na súkromie požívať rovnakú ochranu, ako správa bez uvedenej symboliky a označenia žalovaného.**

20. Dovolateľ svoju argumentáciu týkajúcu sa neprípustnosti vykonania dokazovania jeho e-mailovými správami doplnil aj poukázaním na obsah rozhodnutia ESLP vo veci Halfordová proti Spojenému kráľovstvu (z 5. júna 1997), podstatou ktorého je právny záver, že súkromná korešpondencia nestráca svoj súkromný charakter ani vtedy, keď je posielaná z pracoviska.

20.1. ESLP ale v rozhodnutí z 12. januára 2016 (Bărbulescu proti Rumunsku) dospel k záveru, že **monitoring komunikácie konkrétneho zamestnanca počas pracovnej doby na počítači, ktorý používal na plnenie pracovných povinností, nie je v rozpore s čl. 8 Dohovoru, teda nezasahuje do práva na ochranu súkromia.** Z uvedeného rozhodnutia vyplýva prípustnosť toho, aby zamestnávateľ pri rešpektovaní zásady legality, legitimacy a proporcionality sledoval súkromnú elektronickú poštu zamestnanca odosielenú počas pracovnej doby. ESLP, zaoberajúc sa otázkou konfliktu medzi právom zamestnanca na rešpektovanie jeho súkromia a právom zamestnávateľa overovať, či zamestnanci v pracovnom čase plnia svoje pracovné úlohy, favorizoval záujem zamestnávateľa.

20.2. ESLP prostredníctvom rozsudkov podáva výklad Dohovoru, a tým poskytuje návod pre vecne správne riešenie tej – ktorej otázky. Právny záver obsiahnutý

v predmetnom rozhodnutí je preto potrebné zohľadniť aj v analogických situáciách prejednávanych vnútroštátnymi súdmi.

20.3. I keď rozhodnutie ESLP vo veci *Bărbulescu proti Rumunsku* bolo vydané v čase nasledujúcom po rozhodnutí, ktoré je v danom prípade napadnuté dovolaním žalobcu, je potrebné naň prihliadnúť aj v danom prípade. Najvyšší súd už vo svojom skoršom rozhodnutí sp. zn. 8 MCdo 4/2014 uviedol, že „nový právny názor sa aplikuje do minulosti (retrospektívne). Vychádza sa z prevažujúceho prístupu, že súd právo netvorí, ale iba nachádza“. Tento názor zastáva dovolací súd aj v preskúmanej veci.

20.4. Žalovaným predložené dôkazné prostriedky (e-mailové správy) nemožno v okolnostiach daného prípadu považovať za procesne neprípustné, ktoré by nemohli predstavovať zákonný podklad pre obstaranie skutkových zistení súdu. Predmetnú námietku žalobcu preto dovolací súd vyhodnotil ako neopodstatnenú...

24.5. Odvolací súd správne vystihol, že žalobca elektronickou komunikáciou používajúcou označenia a symboly žalovaného závažným spôsobom porušil služobnú disciplínu, povinnosti a zákonné obmedzenia štátneho zamestnanca. Žalobca aj podľa právneho názoru dovolacieho súdu konal v rozpore so zákonom a spôsobom, ktorý je nehodný štátneho zamestnanca a nedôstojný z hľadiska vykonávania štátnej služby; na súkromné účely totiž – podľa výsledkov vykonaného dokazovania – zneužíval symboly spojené s výkonom štátnej služby a, neprímerane zdôrazňujúc význam svojej osoby a zastávanej funkcie (pracovného zaradenia), domáhal sa vstupu na rôzne akcie, ktoré v ničom nesúviseli s plnením úloh štátneho zamestnanca. Aj z pohľadu dovolacieho súdu bolo pri zvažovaní intenzity porušenia služobnej disciplíny významné tiež to, že žalobca takto nekonal len v jednom prípade, ale opakovane, vo viacerých prípadoch.

24.6. Intenzitu dopadov konania žalobcu (a jeho kvalifikácie ako závažného porušenia služobných povinností) neznižuje tá skutočnosť, že v určitom období na pracovisku žalovaného súkromné elektronické správy posielali aj iné osoby. Napokon, k okamžitému skončeniu nedošlo čisto z dôvodu odoslania správ nesúvisiacich s plnením úloh štátneho zamestnanca (teda nie výlučne preto, že elektronickú poštu nepoužíval len na služobné účely), ale predovšetkým z dôvodu obsahu správ a toho, čo nimi žalobca sledoval. Nezanedbateľnou bola teda formálna a obsahová stránka odoslaných správ, medziiným to, že žalobca sa v hrubom rozpore s povinnosťami a zákonnými obmedzeniami štátneho zamestnanca domáhal priznania nepatričných výhod, a tým porušil závažným spôsobom služobnú disciplínu.¹⁸

¹⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 233/2015.

Detská práca

Aj v súčasnosti deti vykonávajú rôzne činnosti, ktoré majú veľakrát charakter závislej práce.¹⁹ Často je však výkon ich práce upravený zmluvným typom podľa Občianskeho zákonníka, prípadne autorského zákona, ktoré však neposkytujú takú ochranu ako Zákonník práce.

Podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnancom fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu. Fyzická osoba môže byť zamestnancom, ak má pracovnoprávnu spôsobilosť, ktorú upravuje § 11 ods. 2 Zákonníka práce.

Aktívna (spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti) a pasívna (spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti) zložka pracovnoprávnej spôsobilosti fyzickej osoby vzniká dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; ako deň nástupu do práce však zamestnávateľ nesmie dohodnúť deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.²⁰

Pre nedostatok pracovnoprávnej spôsobilosti fyzická osoba **mladšia ako 15 rokov** nemôže mať právny status zamestnanca. Zákonník práce v ust. § 11 ods. 4 a 5 ustanovuje, že osoby mladšie ako 15 rokov môžu výnimočne vykonávať **ľahké práce**.

Podľa § 11 ods. 4 Zákonníka práce práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca **fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná**. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri

- a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- b) športových podujatiach,
- c) reklamných činnostiach.

Výkon ľahkých prác povoľuje (podľa § 11 ods. 5 Zákonníka práce) na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán

¹⁹ Podrobnejšie ŽUĽOVÁ, J.: *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva (kap. 2.4.2. Výkon závislej práce deťmi)*. Košice, UPJŠ v Košiciach, 2015, s. 98 a nasl.

²⁰ Povinná školská dochádzka je desaťročná a trvá najdlhšie do konca školského roku, v ktorom žiak dovŕšil 16 rokov veku, ak tento zákon neustanovuje inak (zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov).

verejného zdravotníctva“). V povolení²¹ sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odobere povolenie, ak sa podmienky povolenia nedodržiavajú.

Príslušným inšpektorátom práce pre povoľovanie ľahkých prác je inšpektorát práce podľa sídla žiadateľa, pre ktorého maloletý²² bude vykonávať prácu.

V povolení príslušný inšpektorát práce uvedie miesto výkonu práce, popis vykonávanej práce, povinnosti zamestnávateľa, pracovné podmienky maloletého (najmä úprava pracovného času).

Hoci Zákonník práce priamo neupravuje súčinnosť zákonných zástupcov, rodičov, vzhľadom na to, že dieťa nemá pracovnoprávnu subjektivitu, myslíme si, že ak by zamestnávateľ nemal písomný súhlas zákonného zástupcu, takáto práca by bola zakázaná (u mladistvých sa podľa Zákonníka práce pri vzniku pracovného pomeru vyžaduje len vyjadrenie zákonného zástupcu).

Je otázne, či **dieťa**, ktoré vykonáva závislú prácu pre zamestnávateľa, môže byť **subjektom pracovného práva**. Ak by sme posudzovali činnosť detí ako výkon závislej práce, práve takýto charakter práce by odôvodňoval, aby výkon detskej práce bol upravený pracovnoprávnymi predpismi. Tento vzťah by sa posudzoval ako pracovnoprávny vzťah *sui generis*.²³

Pri uplatnení tohto právneho modelu chýba však právny titul, na základe ktorého bude dieťa vykonávať prácu. Podľa súčasnej právnej úpravy dieťa nemôže uzatvoriť pracovnú zmluvu, pretože **nemá pracovnoprávnu spôsobilosť** a podľa § 11 ods. 2 Zákonníka práce možno ako deň nástupu do práce dohodnúť deň po skončení povinnej školskej dochádzky, čo v prípade dieťaťa nemožno splniť.

S prihliadnutím na obmedzenosť zmluvných typov v pracovnom práve, je otázne, či postačuje, že dieťa vykonáva ľahké práce len na základe povolenia inšpektorátu práce a či by nebolo potrebné zakotviť **nový typ zmluvy o výkone ľahkej práce** (obsahovala všetky podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy), ktorú by mohli za dieťa uzatvárať rodičia,²⁴ s tým, že predpokla-

²¹ Národný inšpektorát práce vydal v marci roku 2002 Metodický pokyn pre povoľovanie výkonu ľahkých prác podľa § 11 ods. 5 Zákonníka práce, pôvodne bol pokyn prístupný na webe, v súčasnosti sa nenachádza na webových stránkach inšpektorátov. Na webových stránkach inšpektorátu možno však nájsť sumu správneho poplatku za vydanie povolenia na výkon ľahkých prác fyzickou osobou vo výške 20 eur (napr. Inšpektorát práce Žilina, dostupné na: http://www.safework.gov.sk/?id_af=29&ins=za [cit. 30.11.2016]).

²² Na účely pokynu NIP sa fyzická osoba, ktorá nedovršila 15 rokov veku definuje ako maloletý

²³ Porovnaj BARANCOVÁ, H.: Zamestnanec – subjekt pracovného práva. In: *Prijmy a mzdy*. 2003, č. 5, s. 43 – 44.

²⁴ Rodičia zastupujú maloleté dieťa pri právnych úkonoch, na ktoré nie je spôsobilé (§ 31 ods. 1 zákona č. 36/2005 Z. z. zákona o rodine v znení neskorších predpisov).

dom založenia právneho vzťahu by bolo povolenie na výkon detskej práce príslušného inšpektorátu práce.

Zakotvenie nového zmluvného typu by posilnilo tak právnu istotu zamestnávateľa, ako aj fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce a v neposlednom rade aj princíp zmluvnosti – ako aj skutočnosť, že práca bude vykonávaná na zmluvnom základe. Aj pre nezakotvenie zmluvného typu pre výkon ľahkých práca je pokrytý výkon týchto prác zmluvnými typmi občianskeho či autorského práva, čo výrazne oslabuje ochranu detí, keďže pri uzatváraní týchto zmlúv sa nevyžaduje súčinnosť inšpektorátov práce.

Ak by dieťa vykonávalo činnosť, ktorá je predmetom úpravy *osobitného právneho predpisu*, napr. Občianskeho zákonníka, Autorského zákona, výkon práce dieťaťa by mohol byť upravený osobitným právnym predpisom, ako aj Zákonníkom práce.²⁵ Právne normy pracovnoprávných predpisov by upravovali len pracovné podmienky, za ktorých bude dieťa vykonávať prácu (pracovný čas, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pod). V tomto prípade by mal zamestnávateľ len *informačnú povinnosť* voči príslušnému inšpektorátu práce (nebolo by potrebné povolenie na výkon práce).

Aby rodičia nezneužívali prácu detí, dalo by sa uvažovať o tom, či by bolo potrebné zakotviť inštitút *sociálneho kurátora*,²⁶ ktorý by dohliadal na výkon detskej práce a kontroloval, či takáto práca neohrozuje vývoj, zdravie a školskú dochádzku dieťaťa, či rodičia nenútiť svoje dieťa pracovať a akým spôsobom disponujú s odmenou dieťaťa. Inštitút sociálneho kurátora by mohol byť zakotvený v Zákone o rodine, prípadne v osobitnom predpise, napr. v zákone o sociálnoprávnej ochrane detí, resp. v zákone o výkone detskej práce.

Skončenie pracovného pomeru – výpoveď

Vo všeobecnosti prevláda názor, že zamestnanec je tým účastníkom pracovného pomeru, ktorý je v pozícii podriadenosti, má slabšie postavenie, a preto ochrane zamestnanca pri skončení pracovného pomeru venuje pozornosť aj medzinárodné pracovné právo a Zákonník práce moment skončenia pracovného pomeru upravuje kogentným spôsobom.²⁷

²⁵ Porovnaj NOVOTNÁ, V.: Dětská práce – problém s nímž zápolí celý svět (3. část). In: *Právo a rodina*. 2002, č. 7, s. 16 – 22.

²⁶ BARANCOVÁ, H.: K výkonu detskej práce. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. 2003, č. 6 – 7, s. 350.

²⁷ BARANCOVÁ, H.: Medzinárodnoprávne, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: BARANCOVÁ, H.; OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vyd. a naklad. Aleš Čeněk, 2013, s. 9 – 45.

Dôvody, pre ktoré môže dať **zamestnávateľ** (je na jeho rozhodnutí, či uplatní výpoveď) zamestnancovi výpoveď, sú taxatívne ustanovené v § 63 ods. 1 Zákonníka práce nasledujúce:

- a) sa **zamestnávateľ** alebo jeho časť
 1. **zrušuje** alebo
 2. **premiestňuje** a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- b) **sa zamestnanec stane nadbytočný** vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,
- c) **zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav** podľa lekárskeho posudku **dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- d) **zamestnanec**
 1. **nesplňa predpoklady** ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
 2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce,
 3. **nesplňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky** na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
 4. **neuspokojivo plní pracovné úlohy** a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ **mohol okamžite skončiť** pracovný pomer, alebo pre **menej závažné porušenie pracovnej disciplíny**; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ (bližšie § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce) iba v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (tzv. subjektívna lehota), najneskôr však do 1 roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol (tzv. objektívna lehota). Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu, aby sa k tomuto dôvodu vyjadril (§ 63 ods. 5 Zákonníka práce).

Zdravotná nespôsobilosť zamestnanca

Dôvodom na uplatnenie výpovede zo strany zamestnávateľa je nemožnosť zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu tak z (i) **dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti** zamestnanca, ktorá môže vzniknúť aj v krátkom čase v závislosti od závažnosti poškodenia zdravia zamestnanca a je deklarovaná **lekárskym posudkom**, ako aj (ii) **pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie** touto chorobou deklarované lekárske posudkom alebo (iii) pre to, že zamestnanec **na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozičiu** určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva (napr. na rádiologickom oddelení).²⁸

Dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti, ako aj nemožnosť vykonávať dohodnutú prácu pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, musia byť doložené lekárske posudkom, z ktorého musí byť zreteľné, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať dohodnutú prácu pre dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti, alebo že ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou. Odporúčanie lekára, že práca je pre zamestnanca náročná či nevhodná, nie je relevantným dokumentom.

V aplikačnej praxi sa nielen zamestnávateľa stretávajú s problémom, aký posudok, resp. potvrdenie vydané lekárom, možno považovať za lekárske posudok.²⁹

Lekársky posudok je dôležitým pracovnoprávnym dokumentom, potvrdzujúcim dlhodobú zdravotnú nespôsobilosť zamestnanca vykonávať dohodnutú prácu. Zákonník práce lekárske posudok spája so závažnými právnymi úkonmi, akým je výpoveď, preradenie, okamžité skončenie pracovného pomeru. Z hľadiska účelu použitia existuje viacero druhov lekárske posudkov, ktoré musia obsahovať odlišné posúdenia zdravotného stavu, čo spôsobuje v aplikačnej praxi problémy. Možno rozlišovať:

- lekárske posudok, vydaný poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, ktorý deklaruje **dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti** pre výkon dohodnutej práce [§ 55 ods. 2 písm. a) a § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce];
- lekárske posudok, vydaný poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, z ktorého vyplýva, že zamestnanec nesmie vykonávať dohodnutú prácu pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou [§ 55 ods. 2 písm. a) a § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce];

²⁸ Bližšie aj BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Kometár*. 2. vydanie. Praha, C. H. Beck, 2012, s. 449 – 450.

²⁹ Bližšie k právnej úprave Českej republiky: HROMADA, M.: Vliv judikatury na soudní praxi v pracovněprávních sporech. In: Barancová, H. (ed.): *Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov*. Krakov, Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, s. 111 – 115.

- lekársky posudok, vydaný poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, z ktorého vyplýva, že zamestnanec **nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia** [§ 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce]. Keďže zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom až vtedy, ak ho zamestnávateľ nepreradil na inú, pre neho vhodnú prácu do 15 dní odo dňa predloženia lekárskeho posudku, možno konštatovať, že lekársky posudok na účely okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnancom musí obsahovať náležitosti ako lekársky posudok na účely preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce [a následne aj výpovede zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce], a navyše musí obsahovať aj deklarovanie, že zamestnanec nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia.

Zákonník práce formálne ani obsahové náležitosti pracovného posudku neupravuje. Právnym predpisom prameňom zmieňujúcim sa o lekárskom posudku je zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“). Podľa **§ 16 zákona o zdravotnej starostlivosti:**

- (1) Lekársky posudok na účely tohto zákona je výsledok posúdenia
 - a) **zdravotnej spôsobilosti na prácu,**
 - b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania,
 - c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.
- (2) Lekársky posudok vydáva poskytovateľ a posudzovanie podľa odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár.
- (3) Lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby.

Lekársky posudok vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti (napr. nemocnica, lekár ambulancie) a posudzovanie vykonáva poskytovateľom určený lekár.

Dôležitým ustanovením je odsek 3, podľa ktorého sa **lekársky posudok vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby.** Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ nie je na základe tohto zákona oprávnený žiadať lekársky posudok od lekára bez súhlasu zamestnanca. Nedokonalosťou tohto ustanovenia je formulácia, na základe ktorej so súhlasom posudzovanej osoby (zamestnanca) môže o vydanie lekárskeho posudku žiadať len právnická osoba. Je otáznne, či o vydanie lekárskeho posudku nemôže žiadať zamestnávateľ – fyzická osoba, hoci by mala súhlas posudzovaného zamestnanca.

Môže nastať aj situácia, že zamestnanec predloží lekársky posudok potvrdzujúci dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti vykonávať dohodnutú prácu

a **zamestnávateľ má pochybnosti**, či posudok skutočne potvrdzuje objektívne zdravotný stav zamestnanca. Zákon o zdravotnej starostlivosti dáva možnosť odvolať sa len zamestnancovi – prijímateľovi zdravotnej starostlivosti. Podľa § 17 zákona o zdravotnej starostlivosti, ak sa osoba domnieva, že rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je nesprávne, má právo písomne požiadať poskytovateľa zdravotnej starostlivosti o nápravu. Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný písomne informovať žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti najneskôr do 30 dní od podania žiadosti žiadateľa, ak z obsahu žiadosti nevyplýva nutnosť konať bezodkladne alebo v kratšej lehote. Ak poskytovateľ zdravotnej starostlivosti žiadosti nevyhoví alebo neinformuje žiadateľa o spôsobe vybavenia žiadosti najneskôr do 30 dní od podania žiadosti žiadateľa, osoba má právo obrátiť sa podľa § 17 ods. 3 písm. b) zákona o zdravotnej starostlivosti na orgán príslušný na výkon dozoru podľa osobitného predpisu (§ 81 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 578/2004 Z. z.), ak predmetom žiadosti je iné rozhodnutie ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

V súvislosti s vydávaním lekárskeho posudku je otázne, **či je možné jeho preskúmanie**. Vzhľadom na to, že nie sú známe súdne rozhodnutia v tejto oblasti ani dostupná odborná literatúra, je otázka možnosti súdneho preskúmania doposiaľ nevyriešená.

Vzhľadom na to, že úprava lekárskeho posudkov nie je optimálna, vyriešiť túto otázku sa pokúša súdna prax.

Podľa Najvyššieho súdu SR na to, aby lekárskeho posudok mal pracovnoprávne účinky nielen na **účely preradenia na inú prácu, ale aj pre výpoveď zo strany zamestnávateľa** podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, je potrebné, aby **zdravotný stav posudzovaného zamestnanca bol objektívne zistený a aby bol v lekárskom posudku konkrétne vyjadrený**. Lekárske odporúčania nespĺňajú požiadavky na lekárskeho posudok. Lekársky posudok by mal obsahovať aj poučenie o odvolaní. Z povahy veci vyplýva, že takýto lekárskeho posudok musí byť vydaný pred daním výpovede z pracovného pomeru, a jeho absenciu nemožno nahradiť napr. znaleckým posudkom o zdravotnom stave zamestnanca vykonaným v súdnom konaní. Na druhej strane, ak zdravotný posudok bol vydaný v súlade s právnymi predpismi, nepodlieha z hľadiska svojho obsahu preskúmaniu súdom v konaní začatom na návrh zamestnanca podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce a súd z takéhoto rozhodnutia vychádza (§ 135 ods. 2 OSP).³⁰

³⁰ Uznesenie NS SR, sp. zn. 5 Cdo 237/2007.

Ďalšie rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sa týkalo náležitostí **lekárskeho posudku pre účely okamžitého skončenia pracovného pomeru**. Najvyšší súd SR v rozhodnutí, sp. zn. 3 Cdo 150/2005, uviedol, že **lekársky posudok vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca a obsah lekárskeho rozhodnutia musí deklarovať nepriaznivý zdravotný stav, t. j. musí obsahovať výslovné stanovisko, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce**. Rozhodnutie však nerieši presné formálne a obsahové náležitosti lekárkeho posudku, požaduje však, aby išlo o **taký lekársky posudok, ktorý „nepripúšťa iný odborný názor ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia“**.

Od posudzovania zdravotnej spôsobilosti a vydania lekárkeho posudku ošetrojúcim lekárom treba odlišovať **posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o verejnom zdraví“). Tento zákon okrem iného kategorizuje práce do štyroch skupín podľa ich zdravotného rizika, na základe čoho upravuje rozdielne povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu – a súčasne upravuje aj náležitosti lekárkeho posudku. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu (aj tých, ktoré vznikli pred uzatvorením pracovného pomeru), uhrádza zamestnávateľ, nie zamestnanec.

Lekársky posudok sa týka výkonu konkrétnej činnosti (z lekárkeho posudku musí byť zrejmé, že posudzovaná osoba je spôsobilá vykonávať konkrétny druh práce). Lekársky posudok odovzdáva lekár zamestnávateľovi a jeho kópiu doručí lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti (zamestnancov „obvodný lekár“).

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu (§ 30f) obsahuje evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, a to obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby – podnikateľa; údaje o zamestnancovi alebo fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, a to meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska, **pracovné zaradenie, posudzovanú prácu**, faktory práce a pracovného prostredia a kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia.

Záver lekárkeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu znie

- a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
- b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením,
- c) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením,
- d) dočasne nespôsobilý na výkon posudzovanej práce, alebo
- e) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

V súvislosti s vydávaním lekárkeho posudku je opäť otázne, **či je možné ho preskúmať** (najmä zo strany zamestnávateľa). V zmysle § 30g zákona

o verejnom zdraví totiž ak sa zamestnanec, fyzická osoba – podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, alebo fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, domnieva, že posúdenie jej zdravotnej spôsobilosti na prácu je nesprávne, môže písomne požiadať o preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu lekára, ktorý lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa § 30f vydal; lekár je povinný najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti písomne informovať žiadateľa o spôsobe jej vybavenia. Ak lekár lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu nezmení, žiadateľ môže písomne požiadať o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia.

Ako návrh **de lege ferenda** sa priam ako nevyhnutné javí precizovať právnu úpravu lekárskeho posudku s tým, aby v **Zákonníku práce boli zakotvené obsahové a formálne náležitosti lekárskeho posudku, upravená možnosť preskúmania** lekárskeho posudku zo strany zamestnanca, ako aj zo strany zamestnávateľa a súčasne zosúladená so Zákonníkom práce (najmä vo vzťahu k výpovedným dôvodom) právna úprava záverov lekárskeho posudku vydaného podľa zákona o verejnom zdraví – podľa tohto zákona totiž záver posudku: *spôsobilý na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením* spôsobuje značné problémy vtedy, keď zamestnávateľ nie je objektívne schopný upraviť pracovné podmienky tak, aby zabezpečil trvalé obmedzenia zamestnancovi a záver lekárskeho posudku nie je súladný s gramatickým vyjadrením výpovedného dôvodu: *dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu*, a tak vznikajú obavy, či na základe takéhoto posudku môže dať zamestnávateľ výpoveď (napr. v lekárskom posudku sa konštatuje, že zamestnanec je spôsobilý vykonávať prácu s trvalým obmedzením – v priestore, ktorý nie je klimatizovaný, avšak prevádzka nevyhnutne vyžaduje klimatizáciu, zamestnávateľ tak objektívne nemá možnosť upraviť pracovné podmienky, ale z lekárskeho posudku nevyplýva dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti, hoci fakticky nastala).

Zosúladenie právnych úprav lekárskeho posudku a jasnejšia právna úprava nepochybne prispeje k zakotveniu právnej istoty v tejto oblasti.

Pracovná disciplína

Pojem pracovná disciplína Zákonník práce explicitne neupravuje. Pod týmto pojmom možno chápať súhrn právnych noriem upravujúcich pracov-

nú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca, a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom. Vo všeobecnosti tak možno uviesť, že *obsahovou náplňou pojmu pracovná disciplína sú povinnosti zamestnanca*.³¹

Čo sa týka pracovných povinností zamestnanca, pracovný pomer je špecifický v tom, že zamestnanec je okrem povinností dohodnutých v pracovnej zmluve viazaný aj tými povinnosťami, ktoré sú zakotvené v mnohých všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisoch, ako aj interných predpisoch zamestnávateľa, prípadne povinnosťami, ktoré zadá pokynom vedúci zamestnanec.

K porušeniu pracovnej disciplíny vzhľadom na vykonávaný druh práce a osobu zamestnanca môže dôjsť nielen na pracovisku a v pracovnom čase, ale aj mimo pracovného času a mimo zamestnávateľského subjektu.

Porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom na skončenie pracovného pomeru tak výpoveďou, ako aj okamžitým skončením (§ 68 Zákonníka práce).³²

Základné povinnosti zamestnanca sú zakotvené v § 81 Zákonníka práce, vedúceho zamestnanca v § 82 Zákonníka práce. Osobitne je upravený výkon inej – konkurenčnej činnosti zamestnanca počas a po skončení pracovného pomeru, tzv. konkurenčná doložka (§ 83 a § 83a Zákonníka práce).

Podľa § 81 Zákonníka práce je zamestnanec je povinný najmä:

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,

³¹ Bližšie pozri BARANCOVÁ, Helena: Pracovná disciplína. In: BARANCOVÁ, Helena a kol.: *Pracovný pomer a poisťný systém*. Bratislava: VEDA, Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 301 –315.

³² Bližšie aj BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Kometár*. 2. vydanie. Praha, C. H. Beck, 2012, s. 452 – 456, 479 – 481.

- g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Právna úprava nie je spôsobilá pokryť všetky situácie, ktoré vznikajú, preto aj výpočet základných povinností nie je úplný. Uvedomujúc si možnosti rozšírenia základných povinností sa ako vhodný **návrh de lege ferenda** javí zakotvenie zákazu pre zamestnancov *užívať pre svoju osobnú potrebu výrobné a pracovné prostriedky zamestnávateľa vrátane výpočtovej techniky, ani telekomunikačné zariadenia zamestnávateľa, a to z dôvodov, ktoré sú uvedené v tomto príspevku, a to v časti venujúcej sa monitorovaniu zamestnancov.*

K ohrozeniu zamestnávateľa konaním/nekonaním/zanedbaním zamestnanca dochádza často mimo pracovného času, mimo pracovisko a v určitých prípadoch aj po skončení pracovného pomeru.

Zákonník práce zakotvuje **povinnosť zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach**, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Touto povinnosťou je však zamestnanec viazaný len počas trvania pracovného pomeru (po skončení pracovného pomeru je garantovaná ochrana len obchodného tajomstva podľa osobitnej právnej úpravy). Pri výkone závislej práce zo strany zamestnancov dochádza často k neoprávnenému nakladaniu s „citlivými“, dôvernými údajmi zamestnávateľa, a tým aj k nemalým škodám. Z tohto dôvodu by bolo potrebné precíznejšie upraviť povinnosť zamestnanca zachovávať tzv. podnikové tajomstvo.

Ako o potrebnom návrhu **de lege ferenda** je možné uvažovať o zakotvení *povinnosti mlčanlivosti aj po skončení pracovného pomeru o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám* (túto povinnosť napr. zakotvuje aj zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v § 8 ods. 1 písm. c)).

Súčasne by bolo vhodné **zakotvenie pojmu podnikové/firemné tajomstvo** (širší pojem ako obchodné tajomstvo) do Zákonníka práce, ktoré by bolo tiež predmetom povinnosti mlčanlivosti. S prihliadnutím na adresátov Zákonníka práce možno vymedzenie tohto pojmu vnímať tak, že zamestnanci si uvedomia, čo predmet mlčanlivosti obnáša. Konkrétne vymedzenie podnikového/firemného tajomstva by bolo už na zamestnávateľovi (buď v pracovnej zmluve, alebo vo vnútornom predpise). Tým by sa prehĺbila a posilnila aj právna istota účastníkov pracovného pomeru. Počas trvania pracovného pomeru, a máme za to, že aj po skončení pracovného pomeru, by predmet-

ná povinnosť zachovávať podnikové/firemné zaväzovala zamestnancov bez toho, aby bolo potrebné dodržiavanie tejto povinnosti osobitne dohodnuté.

Prekážky v práci

Kvôli zosúladeniu pracovného a rodinného života, by bolo možné uvažovať o zakotvení novej osobnej prekážky v práci na strane zamestnanca, a to nadväzujúc na súčasnú prekážku v práci (§ 141 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce), ktorou je narodenie dieťaťa zamestnancovi; ktorému patrí pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť, a to novej prekážky – pracovného voľna bez náhrady mzdy **na čas prítomnosti otca dieťaťa pri pôrode**.

Záver

Cieľom príspevku bolo poukázať len na niektoré možné zmeny právnej úpravy Zákonníka práce, pričom niektoré z návrhov by modifikovali status zamestnávateľa a niektoré by prispeli k lepšej ochrane zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávných vzťahov.³³ Uvádzané návrhy vychádzajú najmä z poznatkov a problémov, s ktorými sa stretáva aplikačná prax, pričom formulovanie návrhov de lege ferenda je vnímané ako inšpiratívne.

ZOZNAM LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H.: K výkonu detskej práce. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. 2003, č. 6 – 7, s. 350.
- BARANCOVÁ, H.: Zamestnanec – subjekt pracovného práva. In: *Príjmy a mzdy*. 2003, č. 5, s. 43 – 44.
- BARANCOVÁ, H.: Pracovná disciplína. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovný pomer a poistný systém*. Bratislava: VEDA, Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 301 – 315.
- BARANCOVÁ, H.: *Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov*. In: *Justičná revue*, 63, 2011, č. 3, s. 340 a nasl.
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha, C. H. Beck, 2012, 1072 s.
- BARANCOVÁ, H.: Medzinárodnoprávne, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: BARANCOVÁ, H.; OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vyd. a naklad. Aleš Čeněk, 2013, s. 9 – 45.

³³ Bližšie k ochrane slabšej strany ŠTEFKO, M.: *Pracovný právo v kontextu občianskeho práva*. Praha, Auditorium, 2012, s. 157 a nasl.

- BARANCOVÁ, H.: *Práva zamestnancov Európskej únie* (kapitola 5. Právo na súkromný život zamestnanca). Praha, Leges, 2016, s. 122 a nasl., ISBN 978-80-7502-117-5.
- BARANCOVÁ, H. (ed.): *Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov*. Krakov, Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, s. 189, ISBN 978-83-7490-786-6.
- BARINKOVÁ, M. – KOVALČÍKOVÁ, M.: Ľudská dôstojnosť (aj v pracovnoprávných vzťahoch) optikou Lisabonskej zmluvy. In: Blaho, P., Švecová, A. (eds.) *Právo v európskej perspektíve*, II. diel. Trnava, Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2011, s. 930 – 941.
- BOČANOVÁ, V.: *Monitorování soukromé korespondence zaměstnanců zaměstnavatelem*. Dostupné na: <http://www.ak-vych.cz/monitorovani-soukrome-komunikace-zamestnan-cu-zamestnavatelem/> [cit. 25.11.2016].
- ČENTĚŠ, J., HAMULÁK, J.: Ochrana súkromia v pracovnoprávných vzťahoch. In: Olšovská, A. (ed.): *Labor Ipse Voluptas*. Krakov, Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2014, s. 120 a nasl., ISBN 978-83-7490-769-9.
- DEMEK, P.: Možnosti zásahov do práva na ochranu súkromia zamestnancov. In: Blaho, P., Šecová, A. (eds.) *Právo v európskej perspektíve*, II. diel. Trnava, Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2011, s. 957 – 970.
- JOUŽA, V.: *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích* (publikované 30.6.2014). Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/ochrana-osobnosti-zamestnanca-v-pracovnepravnych-vztazich?browser=mobi> [cit. 25.11.2016].
- MORAVČÍKOVÁ, M.: *Ľudské práva, kultúra a náboženstvo*. Praha: Leges, 2014. 248 s. ISBN 978-80-7502-063-5
- MORÁVEK, J.: *Ochrana osobných údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha, Wolters Kluwer, 2013, 436 s., ISBN 978-80-7478-139-1.
- NOVOTNÁ, V.: Dětská práce – problém s nímž zápolí celý svět (3. část). In: *Právo a rodina*. 2002, č. 7, s. 16 – 22.
- ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: *Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem za prohlížení internetu*. Dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-se-zamestnancem-za-prohlizeni-internetu-85215.html> [cit. 25.11.2016].
- ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha, Auditorium, 2012, 312 s., ISBN 978-80-87284-24-7..
- ŽULOVÁ, J.: *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice, UPJŠ v Košiciach, 2015, 262 s.

MEDZINÁRODNOPRÁVNÁ ÚPRAVA MINIMÁLNEJ MZDY INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF MINIMUM WAGE

doc. JUDr. Dagmar Lantajová, PhD.

Katedra medzinárodného a európskeho práva,
Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

***Abstrakt:** Článok sa zaoberá vývojom medzinárodnoprávnej úpravy minimálnej mzdy v rámci Medzinárodnej organizácie práce a zároveň poukazuje na vývoj tohto inštitútu v Slovenskej republike.*

***Kľúčové slová:** minimálna mzda, Medzinárodná organizácia práce, Organizácia Spojených národov, Spoločenosť národov, Ústava MOP*

***Abstract:** The article deals with the development of international legal regulation of minimum wage within the International Labour Organisation and also notes the development of this institute in the Slovak Republic*

***Key words:** minimum wage, International Labour Organization, United Nations, league of Nations, Constitution of ILO*

1. Úvod

Právna úprava pracovného pomeru mala výlučne vnútroštátny charakter až do začiatku 20. storočia. Prvá medzinárodná konferencia o práci sa konala v roku 1890 v Berlíne a zaoberala sa predovšetkým detskou prácou, o ktorej reguláciu sa usilovala najmä Veľká Británia a to už od konca 18. storočia. Hoci na konferencii nebola dosiahnutá dohoda, nasledovali ďalšie konferencie, ako aj iné aktivity v danej otázke.

2. Vznik Medzinárodnej organizácie práce

V roku 1900 bola založená v Paríži Medzinárodná asociácia pracovnej legislatívy, bezprostredný predchodca Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“). Asociácia mala sídlo v Bazileji vo Švajčiarsku až do svojho zrušenia v roku 1925.¹ Jej úlohou bolo napr. okrem publikovania právnych

¹ <http://www.staff.city.ac.uk/tom.davies/IALL.html>, použité 10. 12. 2016.

predpisov v nemeckom, francúzskom a anglickom jazyku vo všetkých krajinách (čo pomáhalo pracovníkom, zamestnancom v týchto krajinách), byť aj spojovacím článkom medzi subjektmi, ktoré v rôznych priemyselných krajinách uvažovali o právnej ochrane pracovníkov. Medzi takýchto ľudí patrili aj priemyselníci Robert Owen z Walesu a Daniel Legrand z Francúzska, ktorých myšlienky a predstavy týkajúce sa práce a jej právnej úpravy, ako aj potreby zriadiť medzinárodnú organizáciu na ochranu práv zamestnancov boli otestované práve na pôde asociácie. Tieto myšlienky a predstavy sa stali aj súčasťou Ústavy MOP, ktorá bola prijatá na Mierovej konferencii po skončení prvej svetovej vojny, ktorej prvé rokovanie sa uskutočnilo v Paríži a následné už vo Versailles.

Na jar roku 1919 spracovala pracovná komisia pod vedením šéfa Americkej federácie práce S. Gompersa, ktorej členom bol aj zástupca Československa, návrh Ústavy MOP. Výsledkom tejto práce bol vznik tripartitnej organizácie zloženej tak zo zástupcov vlád, zamestnávateľov ako aj pracovníkov. MOP bola vytvorená ako autonómny partner Spoločnosti národov. Ústava MOP je súčasťou Mierovej zmluvy medzi spojenými a združenými mocnosťami a Nemeckom (Versailles 28. júna 1919)² a tvorí jej XIII. časť (články 387 až 427). V preambule sa Ústava MOP odvoláva na zásady, ako napr. že práca nie je tovar, že sloboda prejavu a združovania sa sú základnými podmienkami pokroku, každá forma chudoby predstavuje nebezpečenstvo pre prosperitu všade vo svete. Ciele a účel MOP boli viackrát predmetom posudkového konania Stáleho dvora medzinárodnej spravodlivosti³ (napr. rozšírenie kompetencie MOP v oblasti úpravy podmienok zamestnávania osôb v poľnohospodárstve).⁴ Ústava bola viackrát zmenená (Philadelphská deklarácia z 10. mája 1944 – redefinovanie cieľov MOP) a doplnená a v roku 1945 boli pôvodné články ústavy už uvedené s novým číslovaním, a to 1 až 40.⁵ Po vzniku Organizácie Spojených národov (ďalej len „OSN“) sa MOP stala prvou medzinárodnou organizáciou (z celkového počtu 19), ktorá získala status zmluvne pridruženej špecializovanej (odbornej) organizácie (agentúry) na základe uzavretia dohody o spolupráci s Hospodárskou a sociálnou radou OSN (ďalej len „HaSR“) v zmysle čl. 57 a 63 Charty OSN. V súčasnosti má MOP takmer 190 členských štátov.

² Publikovaná v Zbierke zákonov pod č. 217/1921 Sb.

³ PCIJ, Series B, No 2; PCIJ, Series B, No 3; PCIJ, Series B, No 13; PCIJ Series A/B, No 50.

⁴ JENNINGS, R., WATTS, A.: *Oppenheim's international law. Vol. 1, Peace: introduction and part 1*, 9th ed. – Oxford: Oxford University Press, 2008. – lxxxvi, – ISBN 978-0-582-30245-7, 987 p.

⁵ Publikovaná v Zbierke zákonov pod č. 98/1947 Sb.

3. Zmluvný systém MOP

Zmluvný systém v rámci MOP sa skladá zo 189 medzinárodných dohovorov, ktoré sa týkajú sociálnych práv, práv vyplývajúcich z aplikácie práva na prácu a ostatných súvisiacich práv, t. j. z rôznych ďalších oblastí, ktorými sa organizácia zaoberá, ako je napr. detská práca, ochrana materstva, zdravia, úprava pracovného času, a pod. Dohovory nie sú pre členské štáty automaticky záväzné, štáty sú povinné ich len predložiť vnútroštátnym orgánom a v prípade, že tie rozhodnú o ich ratifikácii, stávajú sa dohovory záväzné pre daný štát po ukončení ratifikačného procesu. Zároveň bolo prijatých šesť (technických) protokolov a 204 odporúčaní.⁶

Dohovory dojednané na pôde MOP môžeme deliť na fundamentálne (najdôležitejšie), medzi ktoré patria Dohovory č. 29 o nútenej alebo povinnej práci, č. 87 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, č. 100 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty, č. 105 o zrušení nútenej práce, č. 111 o diskriminácii, ak ide o zamestnanie a povolanie, č. 138 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania a č. 182 o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce; prioritné (Dohovory č. 81 o inšpekcii práce v priemysle a v obchode, č. 122 o politike zamestnanosti, č. 129 o inšpekcii práce v poľnohospodárstve a č. 144 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných noriem) a technické, medzi ktoré patria všetky ostatné vrátane troch nižšie uvedených, ktoré upravujú otázku minimálnej mzdy.

Dohovory MOP zaraďujeme medzi mnohostranné prezidentské zmluvy, ktoré sa prijímajú na pôde Generálnej konferencie MOP a následne sa ponúkajú členským štátom MOP na ratifikáciu. Dohovory majú určité spoločné črty, ako napr. väčšina dohovorov nadobúda platnosť po ratifikácii aspoň dvoma štátmi. Zmena alebo doplnenie úpravy obsiahnutej v dohovoroch je možné dosiahnuť najmä formou prijatia nového dohovoru. Dohovory zväčša možno vypovedať po uplynutí 10 rokov odo dňa, keď prvýkrát nadobudli platnosť. Ak štát nevyužije túto možnosť vypovedať dohovor počas roka, ktorý nasleduje po období 10 rokov platnosti dohovoru, môže túto možnosť opakovať opäť až po ďalších 10 rokoch. Výpoveď treba uskutočniť písomnou formou, oznámením doručenom generálnemu riaditeľovi MÚP, ktorý je depozitárom týchto dohovorov, pričom výpovedná lehota je jeden rok. Ukončenie platnosti dohovoru je možné aj prijatím jeho revidovaného znenia, t. j. štát, ktorý je členom MOP a ratifikuje dohovor, ktorý úplne alebo čiastočne mení pôvodný dohovor, má *ipso iure* za následok vypovedanie pôvodného

⁶ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO; použité dňa 1. 12. 2016.>

dohovoru, ak už nový, revidovaný dohovor nadobudol platnosť. Dňom nadobudnutia platnosti revidovaného dohovoru sa stáva pôvodný dohovor zatvorený, t. j. žiaden ďalší štát, člen MOP nemôže už k nemu pristúpiť, ak revidovaný dohovor nestanovuje inak. Dohovory MOP je možné doplniť aj protokolmi, ktoré tak ako dohovory nadobúdajú platnosť 12 mesiacov po uložení dvoch ratifikačných listín a následne pre každý ďalší štát taktiež 12 mesiacov po uložení jeho ratifikačnej listiny u generálneho riaditeľa MÚP. V prípade, že štát je zmluvnou stranou dohovoru, ako aj protokolu, vypovedanie platnosti dohovoru zahŕňa ipso iure aj vypovedanie platnosti protokolu, pričom platnosť dohovoru aj protokolu skončí jeden rok od doručenia výpovede generálnemu riaditeľovi MÚP. K dohovorom MOP sa prijímajú aj odporúčania, ktoré však nie sú záväzné pre jednotlivé štáty, nemajú charakter medzinárodnej zmluvy v súlade s Viedenským dohovorom o zmluvnom práve z roku 1969,⁷ dopĺňajú ustanovenia dohovoru a majú len odporúčajúci charakter. Odporúčania prijíma Generálna konferencia MOP a nadobúdajú platnosť v deň, keď boli prijaté na jej plenárnom zasadnutí. V súlade s čl. 19 odsek 6 Ústavy MOP sa odporúčania rozpošlú členským štátom MOP na preskúmanie jeho účinkov v rámci vnútroštátneho právneho poriadku jednotlivých štátov. Členský štát je povinný predložiť odporúčanie svojim kompetentným orgánom najneskôr do 18 mesiacov od jeho prijatia a potom by mali byť prijaté opatrenia na zabezpečenie jeho vykonávania. Členský štát následne vyhotoví správu o tomto postupe, ako aj o výsledku a predloží ju generálnemu riaditeľovi MÚP.⁸

4. Kontrolný mechanizmus MOP

Kontrolný mechanizmus MOP je podobný kontrolnému mechanizmu Európskej sociálnej charty⁹ a upravuje ho Ústava MOP, ktorá je súčasťou Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými a združenými a Nemeckom (Versailles 28. júna 1919)¹⁰ a tvorí jej XIII. časť (články 387 až 427). Pôvodný

⁷ Publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 15/1988 Zb.

⁸ VAVRO, B.: *Dohovory a odporúčania MOP (pracovné normy MOP), Chronologický prehľad s vysvetľovacími*, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Bratislava 2011, 4. doplnené a prepracované vydanie, s. 110, dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-a-odporucania-mop-1919-2011-chronologicky-prehľad.pdf>; použité 1. 12. 2016.

⁹ LANTAJOVÁ, D.: *Zmluvný systém Európskej sociálnej charty*. In: *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-242-4, s. 64 – 77.

¹⁰ Publikovaná v zbierke zákonov pod č. 217/1921 Zb.

text Ústavy MOP (ďalej len „ústava“) bol prijatý v roku 1919. Ústava bola viackrát zmenená a doplnená a v roku 1945 boli pôvodné články ústavy už uvedené s novým číslovaním, a to 1 až 40. Kontrolný mechanizmus je upravený v článkoch 22 až 34. Spravodajská procedúra požaduje vypracovanie výročnej správy štátom o opatreniach, ktoré prijal na aplikáciu ustanovení všetkých dohovorov MOP, ktorých je zmluvnou stranou (článok 22). Stručné zhrnutie správ predloží Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce (ďalej len „MUP“) generálnej konferencii zástupcov členov, ktorá sa koná najmenej jedenkrát do roka. Procedúru sťažností profesionálnych združení zamestnávateľov alebo pracovníkov upravuje článok 24 ústavy a stanovuje, že tieto združenia majú právo podať námietky MUP, ak niektorý štát vo svojom vnútroštátnom právnom poriadku nezabezpečil efektívne dodržiavanie dohovorov, ktorých je zmluvnou stranou. Správna rada MOP môže tieto námietky zaslať príslušnému štátu a požiadať ho o vypracovanie vyhlásení, ktoré považuje za vhodné. Právo zverejniť námietky má správna rada v tom prípade, že nedostala od príslušného štátu predmetné vyhlásenie v primeranom čase, alebo toto vyhlásenie nepovažuje za uspokojivé. Právo medzištátnych sťažností je upravené článkom 26 ústavy, podľa ktorého môže ktorýkoľvek štát podať sťažnosť na MUP v prípade, že nie je spokojný s realizáciou záväzkov z dohovorov MOP iným štátom. Správna rada môže takúto sťažnosť predložiť v súlade s článkom 24 príslušnému štátu na vyjadrenie, ak to však nepovažuje za potrebné, môže vymenovať vyšetrovaciu komisiu (jej zloženie zodpovedá tripartitnému zastúpeniu, ktoré je typické pre MOP), ktorá sťažnosť prerokuje a vypracuje o tom správu, v ktorej prijme vhodné odporúčania potrebné na uspokojenie sťažujúcej sa vlády, určí aj čas, kedy by sa mali vykonať. Generálny riaditeľ MUP predloží správu vyšetrovacej komisie správnej rade a každej vláde, ktorej sa sťažnosť týka a zverejní ju. Každá vláda by mala do troch mesiacov oznámiť generálnemu tajomníkovi MUP, či prijíma, alebo neprijíma príslušné odporúčania. Pri negatívnej odpovedi by mala zároveň oznámiť, či navrhuje tento spor predložiť Medzinárodnému súdnemu dvoru (článok 29), ktorý môže akýkoľvek záver alebo odporúčanie potvrdiť, zmeniť alebo zrušiť, proti jeho rozhodnutiu nie je prípustné odvolanie.

MOP okrem uvedených kontrolných mechanizmov zaviedla v roku 1950 po dohode s HaSR osobitnú procedúru na ochranu odborového združovania, ktorá sa dá použiť aj proti štátom, ktoré príslušné dohovory neratifikovali, ale z členstva v MOP im vyplýva povinnosť rešpektovať slobodu odborov.¹¹ V súvislosti s touto procedúrou bol zriadený Výbor pre odborové slobody (členovia vymenovaní na základe tripartity správnu radou), ktorý prijíma

¹¹ JANKUV, J.: *Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv*, IURA EDITION, Bratislava 2006, s. 111 – 112.

a prejednávava sťažnosti sociálnych partnerov proti štátom a tie môže postúpiť Vyšetrovacej a zmierovacej komisii pre odborové otázky, ktorej návrhy štáty väčšinou rešpektujú.

5. Dohovory a odporúčania týkajúce sa úpravy minimálnej mzdy

Otázkou minimálnej mzdy sa zaoberajú tri dohovory MOP, a to Dohovor MOP o zavedení metód určenia minimálnych miezd (č. 26 z roku 1928), ktorý nadobudol platnosť 14. júna 1930 a pre ČSR nadobudol platnosť 12. júna 1951,¹² Dohovor MOP o metódach určenia minimálnych miezd v poľnohospodárstve (č. 99 z roku 1951), ktorý nadobudol platnosť 23. augusta 1953 a pre ČSR nadobudol platnosť 21. januára 1965,¹³ a Dohovor MOP o určovaní minimálnej mzdy s osobitným zreteľom na rozvojové krajiny (č. 131 z roku 1970), ktorý nadobudol platnosť 29. apríla 1972, pre SR však doteraz nenadobudol platnosť

V čase vzniku MOP bola otázka minimálnej mzdy upravená len v niekoľkých štátoch (Austrália, Francúzsko, Nový Zéland a Spojené kráľovstvo) a právna úprava sa týkala len niekoľkých kategórií pracovníkov. Na prvom zasadnutí Generálnej konferencie MOP v roku 1919 navrhla delegácia Paraguaja, na základe článku 427 Versaillskej mierovej zmluvy, ktorý obsahoval základné princípy MOP (konkrétne princíp platenia mzdy pracovníkom, ktorá im má zabezpečiť slušnú životnú úroveň primeranú dobe a krajine), aby bola prijatá právna úprava minimálnej mzdy pre rôzne odvetvia priemyslu. Zároveň Paraguaj odporúčal, aby sa vzalo do úvahy, že z daného článku vyplýva aj ďalšia zásada, a to, že práca by sa nemala považovať iba za tovar alebo predmet obchodu. Otázka minimálnej mzdy bola nakoniec prerokovaná v roku 1927, bolo to prvýkrát v histórii MOP, keď bola použitá procedúra dvojitej diskusie, následne v roku 1928 bol schválený Dohovor č. 26 a v roku 1930 Odporúčanie č. 30, ktoré dopĺňa Dohovor č. 26. Dohovor doteraz ratifikovalo 105 štátov a iba Spojené kráľovstvo v roku 1985 od tohto dohovoru odstúpilo¹⁴.

Dohovor č. 26 sa skladá z 11 článkov a zaväzuje zmluvné strany, aby zaviedli mechanizmy, na základe ktorých by sa určovala minimálne mzdy pre

¹² Publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 439/1990 Zb., resp. oznámenie o sukcesii SR do záväzkov po bývalej ČSFR 110/1997 Z. z. – bod č. 12.

¹³ Publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 470/1990 Zb., resp. oznámenie o sukcesii SR do záväzkov po bývalej ČSFR 110/1997 Z. z. – bod č. 34.

¹⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312171; použité dňa 1. 12. 2016.

pracovníkov v niektorých výrobných živnostiach a obchode, v ktorých sú mzdy mimoriadne nízke a kde neexistuje účinný systém na určenie miezd kolektívnymi zmluvami. Štát je oprávnený rozhodnúť sa, na ktoré odvetvia sa tieto mechanizmy budú vzťahovať, ako aj povahu, formu a spôsobu ich výkonu. Tak zástupcovia zamestnávateľov, ako aj pracovníkov majú právo prerokovať tieto mechanizmy v štádiu ich schvaľovania. Zástupcovia oboch strán by sa na daných rokovaniach mali zúčastniť v rovnakom počte, ako aj forme. Dohodnuté minimálne mzdy budú záväzné pre všetky zúčastnené strany a nebude ich možné znížiť ani individuálnou dohodou, čo jednoznačne ochraňuje pracovníkov pred nátlakom zamestnávateľov, aby ich mzdy boli dohodnuté osobitne. Štát by mal zabezpečiť aj pomocou kontroly a sankcií, aby tak zamestnávatelia, ako aj pracovníci poznali platné minimálne mzdy a aby neboli vyplácané nižšie sadzby, ako je stanovené. Štát je povinný zabezpečiť, aby pracovník, ktorému nebola vyplatená dohodnutá minimálna výška mzdy, sa mohol jej vyplatenia domáhať súdnou cestou alebo inou zákonnou formou nápravy. Štát má povinnosť každoročne zaslať Medzinárodnému úradu práce zoznam živností a odvetví, kde bola použitá minimálna mzda, ako aj podmienky a výsledky jej uskutočnenia, resp. opatrenia týkajúce sa minimálnej mzdy.

Na 11. zasadnutí Generálnej konferencie MOP bolo prijaté Odporúčanie č. 30 k Dohovoru č. 26, ktorého úlohou bolo nielen doplniť Dohovor č. 26, ale aj ponúknuť jednotlivým členským štátom pomoc pri ich vnútroštátnej úprave otázky minimálnej mzdy. Každý štát by mal vziať do úvahy informácie týkajúce sa minimálnej mzdy pri rozhodovaní o jej zavedení, najmä ak nemá zavedené žiadne opatrenia na reguláciu miezd a tie sú nízke. Samozrejme, jednotlivé štáty si zvolia, v ktorých odvetviach priemyslu zavedú sadzby minimálnej mzdy, avšak pozornosť by mali venovať oblastiam, kde pracujú zväčša ženy. Podmienky minimálnej mzdy by mali byť upravené primerane a rovnakou mierou pre všetkých zamestnávateľov ako aj pracovníkov. O sadzbách minimálnej mzdy by mal rozhodovať orgán, ktorého zloženie je rovnocenne zastúpené tak rovnakým počtom a úrovňou zástupcov zamestnávateľov, ako aj zamestnancov, ako aj silou ich hlasovania a obe tieto strany sa môžu dohodnúť aj na účasti ďalších nezávislých osôb. Členovia tohto orgánu by mali mať dôveru tých, ktorých zastupujú, pričom nezávislé osoby by mali mať potrebnú kvalifikáciu pre výkon svojich povinností, ako by aj nemali mať akúkoľvek spojitosť, resp. podiel na obchode, aby nemohla byť spochybnená ich nezávislosť. V prípade, že v danej organizácii pracuje značný počet žien, mali by byť ženy aj medzi zástupcami zamestnancov, ako aj zamestnávateľov, resp. nezávislých osôb. Pri zavádzaní fixnej minimálnej mzdy by sa mala brať do úvahy vhodná životná úroveň pracovníkov, mzda ba mala byť porovnateľná so mzdou za podobnú prácu v odvetviach, ktoré sú náležite organizované, resp. majú uzavretú kolektívnu zmluvu, a ak porovnanie nie

je možné, do úvahy by sa mala vziať všeobecná úroveň miezd prevládajúcich v danej lokalite či krajine. Aby boli zamestnanci, resp. pracovníci chránení proti možnostiam nekalej súťaže, mali by sa prijať opatrenia o informovanosti príslušných osôb, aby ich mzdy neboli nižšie, ako je stanovená mzda. Na zabezpečenie adekvátneho informovania zamestnancov a pracovníkov by mali zamestnávateľa povinne a pravidelne vyhlasovať sadzby minimálnej mzdy, a to na ľahko prístupných miestach pre zamestnancov, t. j. napr. v priestoroch, kde sa práca vykonáva, rozdeľuje či odovzdáva. Orgánom dozoru dodržiavania vyplácania stanovených minimálnych miezd by mali byť inšpektori, ktorí by mali mať k dispozícii záznamy o vyplatených mzdách. Zároveň odporúčanie upozorňuje na článok 41 Ústavy MOP, ktorý ustanovuje, že muži a ženy by mali dostať za prácu rovnakej hodnoty rovnakú odmenu (po roku 1946 sa toto ustanovenie objavilo v preambule Ústave MOP).

Dohovor č. 99, ktorý bol prijatý na 34. zasadnutí Generálnej konferencie MOP v roku 1951, tvorí 15 článkov a týka sa metód určenia minimálnych miezd v poľnohospodárskych podnikoch, ako aj v príbuzných povolaniach. Doteraz ho ratifikovalo 54 štátov, a tak ako aj pri predchádzajúcom dohovore, aj tu od neho odstúpilo Spojené kráľovstvo v roku 1994.¹⁵ Každá zmluvná strana Dohovoru č. 99 sa zaviazala, že zachová metódy, ktoré umožnia určiť minimálne mzdy pracovníkov v poľnohospodárstve a v príbuzných povolaniach. Konkrétny zoznam podnikov, ako aj kategórií osôb by mal byť určený po prerokovaní týchto opatrení s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov. Zároveň je však možné určiť, pre ktoré osoby tieto ustanovenia nebudú platiť v dôsledku ich pracovných podmienok. Na základe vnútroštátneho právneho poriadku je možné vyplácať určitú časť minimálnej mzdy v naturáliách, avšak len v prípadoch, ak je tento spôsob odmeňovania obvyklý alebo žiaduci a naturálie budú primerané osobnej potrebe a prospechu zamestnanca a jeho rodinných príslušníkov, pričom ich hodnota musí byť primeraná a spravodlivá. Na určenie minimálnej mzdy je potrebná dohoda tak predstaviteľov zamestnávateľov, ako aj zamestnancov, t. j. pri určovaní jej výšky musia mať ich hlasy rovnakú váhu. Minimálna mzda sa stane pre zúčastnené zväzy zamestnancov, ako aj zamestnávateľov záväzná a nesmie byť znížená. Každý pracovník, ktorému by bola vyplatená mzda nižšia ako dohodnutá minimálna mzda, má právo sa domáhať doplatenia nevyplateného zostatku mzdy zákonnou, resp. súdnou cestou v lehote určenej vnútroštátnym právnym poriadkom daného štátu. Každý zmluvný štát je povinný každoročne predložiť Medzinárodnému úradu práce správu o spôsobe a výsledkoch vykonávania daného Dohovoru č. 99 spolu s údajmi o zamestnancoch a zamestnávateľoch, na ktorých sa minimálna mzda vzťahuje, ako aj

¹⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312244; použité dňa 1. 12. 2016.

o minimálnej mzde, podmienkach a teritoriálnom rozsahu jej úpravy. Správna rada Medzinárodného úradu práce môže na základe informácií získaných od zmluvných strán Dohovoru č. 99 predložiť Generálnej konferencii správu o jeho vykonávaní a na základe jej preskúmania môže iniciovať úplnú, resp. čiastočnú revíziu. K Dohovoru č. 99 bolo na 34. zasadnutí Generálnej konferencii 28. júna 1951 prijaté Odporúčanie č. 89 o čo možno najrýchlejšom prijatí vnútroštátnej legislatívy týkajúcej sa minimálnej mzdy v poľnohospodárstve. Odporúčanie č. 89 stanovuje rovnako ako aj Dohovor č. 99, že minimálna mzda má zabezpečiť vhodnú životnú úroveň pracovníkov a špecifikuje, že by mala pokryť životné náklady a iné poskytované služby, mala by byť v takej výške, ktorá by bola porovnateľná s výškou minimálnej mzdy v iných odvetviach priemyslu. Tak ako pri Odporúčaní č. 30, aj tu je dôležité, aby sa na rozhovoroch o stanovení výšky minimálnej mzdy zúčastnili tak zástupcovia zamestnávateľov, ako aj zamestnancov, pri rovnosti ich počtu, ako aj váhy ich hlasov, pričom títo zástupcovia by mali požívať dôveru tých, ktorých záujmy zastupujú. Ak je možné, aby sa na tomto procese zúčastnili aj nezávislé osoby, tie by sa mali vyberať spomedzi mužov a žien, ktorých uznávajú ako odborníkov. Treba stanoviť aj postup, ktorým by sa vykonávala revízia minimálnej mzdy v určitých časových intervaloch. Treba prijať opatrenia týkajúce sa zabezpečenia, aby neboli vyplácané mzdy nižšie ako stanovená minimálna mzda. Medzi tieto opatrenia možno zaradiť informovanie zamestnancov o výške minimálnej mzdy, úradný dohľad nad skutočne vyplatenými mzdami, sankcie za nedodržanie výšky miezd a dostatočný počet kvalifikovaných inšpektorov s právomocami, aké stanovuje Dohovor MOP č. 81 o inšpekcii práce v priemysle a v obchode z roku 1947,¹⁶ na základe ktorých môžu inšpektori vykonávať šetrenie medzi zamestnávateľmi, ako aj zamestnancami, či je dodržané vyplácanie stanovenej minimálnej mzdy.

Zatiaľ ostatný dohovor týkajúci sa úpravy minimálnej mzdy bol prijatý na 54. zasadnutí MOP 22. júna 1970 a nadobudol platnosť v roku 1972. Je to Dohovor MOP č. 131 o určovaní minimálnej mzdy s osobitným zreteľom na rozvojové krajiny, ktorý doteraz ratifikovalo 53 štátov. Dohovor č. 131 sa skladá zo 14 článkov, ktorého najdôležitejšia inovácia spočíva v povinnosti štátov ustanoviť systém minimálnej mzdy, ktorý sa bude týkať všetkých skupín poberateľov mzdy, resp. odmeny za prácu, ktoré splňajú vhodné podmienky zamestnania. Úlohou pre štáty je nielen stanoviť zákonný rámec, ale aj jeho implementáciu zabezpečujúcu reálnu sociálnu ochranu pre poberateľov mzdy. Dohovor stanovuje päť základných prvkov tohto systému a to čo najširšiu aplikáciu (neobmedzuje sa iba na niektoré oblasti ako Dohovor č. 26 resp. 99), úplné konzultácie so sociálnymi partnermi, pričom sa plne

¹⁶ Publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 17/2010 Z. z.

rešpektuje sloboda kolektívneho vyjednávania a ak je to vhodné aj ich priame zapojenie do rozhodovania, vzatie do úvahy potreby pracujúcich a ich rodín (všeobecná úroveň miezd, životné náklady, dávky sociálneho zabezpečenia a relatívna úroveň ostatných sociálnych skupín) spolu s ekonomickými faktormi, úrovňou produktivity a požiadavkou dosiahnuť a udržať vysokú životnú úroveň zamestnanosti; príležitostné upravovanie aj prípadne fixne stanovenej výšky minimálnej mzdy na základe životných nákladov a iných ekonomických podmienok a v neposlednom rade implementácia vhodných opatrení na zaistenie reálneho uplatňovania všetkých pravidiel spojených s minimálnou mzdou.¹⁷ Dohovor č. 131 nie je revidovaním Dohovorov č. 26 a č. 99, a preto je na rozhodnutí každého štátu, či pristúpi aj k tomuto dohovoru vzhľadom na to, že má priestor realizovať širšiu ochranu zamestnancov a pracovníkov podľa tohto dohovoru, alebo je pre neho akceptovateľnejšie byť zmluvnou stranou starších Dohovorov č. 26 a č. 99.¹⁸

Odporúčanie č. 135 bolo prijaté 22. júna 1970 v snahe, aby doteraz prijaté kritériá urobili zo systému minimálnej mzdy účinnejší nástroj sociálnej ochrany a prvok stratégie ekonomického a sociálneho vývoja. Toto odporúčanie patrí medzi najdetailnejšie spracované z hľadiska témy minimálnej mzdy. Odporúčanie stanovuje že medzi kritériá, na ktoré treba prihliadať pri tvorbe minimálnej mzdy, patria potreby pracovníkov a ich rodín, všeobecná úroveň miezd v krajine, životné náklady, dávky sociálneho zabezpečenia, relatívna životná úroveň ostatných sociálnych skupín a ekonomické faktory vrátane požiadaviek ekonomického vývoja, úroveň produktivity a požiadavka na dosiahnutie a udržanie vysokej úrovne zamestnanosti. Mechanizmus minimálnej mzdy by sa mal uplatňovať na čo najväčší okruh osôb. Systém minimálnej mzdy sa môže skladať buď z jednotne stanovenej výšky pre všetky kategórie zamestnancov, alebo z viacerých stanovených minimálnych miezd, ktoré budú stanovené pre viaceré kategórie pracovníkov. Ak by štát určil jednotnú sadzbu minimálnej mzdy, tá nemusí byť totožná v rámci viacerých regiónov alebo oblastí kvôli rozdielnej výške životných nákladov a nemala by narušiť účinky minulých či budúcich rozhodnutí, ktorými sa stanovuje minimálna mzda vyššia ako bežné minimum pre jednotlivé skupiny pracovníkov. Minimálna mzda môže byť stanovená štatútom, rozhodnutím príslušného orgánu, rozhodnutím mzdového orgánu, priemyselným alebo pracovným súdom či tribunálom, kolektívnou zmluvou, ktorá ma silu zákona. Konzultá-

¹⁷ ONDRUŠ, B.: *Minimálna mzda – empirické zistenia kontra ideologické mýty*, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/aktuality/analiza-mm.pdf>; použité dňa 1. 12. 2016.

¹⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO; použité dňa 1. 12. 2016.

cie so zamestnávateľmi, ako aj zamestnancami by sa mali zaoberať výberom a použitím kritérií na stanovenie výšky minimálnej mzdy, jej sadzbou a príležitostnou zmenou, problémami pri presadzovaní legislatívy ako zhromažďovaním údajov týkajúcich sa minimálnej mzdy. Ak štát zriadil orgány, ktoré sú príslušné rozhodovať v otázkach minimálnej mzdy, resp. sú zodpovedné za tieto otázky, zástupcovia týchto orgánov by sa mali zúčastňovať aj na daných konzultáciách. Osoby zastupujúce všeobecné záujmy štátu v otázke minimálnej mzdy by mali byť vhodne kvalifikované a nezávislé a mohli by sa stať aj verejne činné so zodpovednosťou v oblasti hospodárskych, ekonomických alebo sociálnych vzťahov. Štáty by mali venovať dostatočnú pozornosť štatistickým a iným dôležitým údajom, ktorých analýza (najmä pomer minimálnej mzdy k výške životných nákladov) by prispela k správne mu vývoju minimálnej mzdy, keďže aj jej výška by sa mala meniť v závislosti od zmeny výšky životných nákladov a ďalších ekonomických ukazovateľov. Preskúmanie adekvátnej výšky minimálnej mzdy a s tým spojených ďalších podmienok (ekonomické podmienky, priemerný príjem, produktivita, nezamestnanosť) by sa malo vykonávať v pravidelných intervaloch alebo v prípade potreby v závislosti od možností národných zdrojov a podmienok. Štát by mal prijať aj opatrenia na efektívnu implementáciu predpisov o minimálnej mzde, medzi ktoré MOP zaraďuje zabezpečenie publicity informácií o minimálnej mzde v jazykoch, resp. dialektoch zrozumiteľných pre zamestnancov vrátane úpravy zrozumiteľnej pre negramotné osoby; zamestnávanie dostatočného počtu kompetentných inšpektorov práce; zavedenie primeraných sankcií za porušenie predpisov o minimálnej mzde; zjednodušenie právnych predpisov, postupov a prostriedkov s cieľom zefektívniť uplatňovanie si práva zo strany zamestnancov; združovanie zamestnancov a zamestnávateľov do organizácií kvôli ochrane zamestnancov pred zneužitím a primeranú ochranu zamestnancov pred šikanovaním a diskrimináciou.¹⁹

6. Systémy minimálnej mzdy vo svete

Minimálne mzdy sú stále rozšírenejšie vo svete, a to aj napriek svojim kritikom. Aj z rozboru dohovorov MOP je vidno, že neexistuje jeden správny systém minimálnej mzdy, ktorý by mal byť plošne zavedený do praxe, ale tento systém je flexibilný a možno ho prispôbiť ekonomickým a sociálnym podmienkam ktoréhokoľvek štátu. Dokazuje to skutočnosť, že minimálne mzdové systémy v rôznych štátoch majú odlišné črty, ciele, mechanizmy a postupy a sú prispôbené podmienkam daného štátu. Dôležitú úlohu

¹⁹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO; použité 1. 12. 2016.

zohráva aj analýza rôznych štatistických údajov, na základe ktorej možno revidovať existujúci systém minimálnej mzdy. Nezastupiteľnú úlohu majú aj tripartitné rokovania vlády s organizáciami zastupujúcimi zamestnávateľov a zamestnancov (sociálni partneri).

Existuje viacero druhov systémov minimálnej mzdy, od jednotného systému na národnej úrovni cez diferenciaciu minimálnej mzdy podľa regiónov, priemyselných odvetví až po obmedzenie len na niekoľko zamestnaní. Európska únia nemá stanovenú jednotnú minimálnu mzdu. Väčšina členských štátov má svoj vlastný systém minimálnej mzdy podľa vlastnej sociálno-ekonomickej situácie. Národné minimálne mzdy sa uplatňujú vo Francúzsku, Holandsku, Portugalsku, Španielsku, USA, Argentíne, Brazílii, Čile, Paraguaji a Uruguaji. Jej aplikácia si vyžaduje určitú úroveň homogenity ekonomického rozvoja a podmienok trhu práce v štáte. Tam, kde nie sú takéto podmienky vytvorené, sa uplatňujú regionálne minimálne mzdy, ktoré sú podobné národnej minimálnej mzde, ale sa uplatňujú na menšom teritóriu. Extrémnym príkladom regionálnej minimálnej mzdy bol systém uplatňovaný v Mexiku v rokoch 1917 až 1962, ktorý stanovoval minimálne mzdy pre viac ako 2 300 samosprávnych obcí. Podobne postupovali aj v Indonézii a Filipínach. Viacúrovňový mechanizmus má Japonsko, kde regionálne minimálne mzdy koexistujú s minimálnou mzdou v priemyselných odvetviach, v Uruguaji je to koexistencia všeobecnej minimálnej mzdy s minimálnou mzdou podľa zamestnaní, pričom práve tieto systémy vyžadujú vyššie nároky na koordináciu. Rakúsko, Dánsko, Fínsko, Nemecko, Taliansko a Švédsko majú stanovené minimálne mzdy v priemysle na základe kolektívnych dohôd pre všetky odvetvia priemyslu, Južná Kórea zaviedla minimálnu mzdu len pre priemyselné podniky s viac ako 10 zamestnancami. Holandsko v čase, keď malo vysokú mieru nezamestnanosti mladých ľudí zaviedlo minimálnu mzdu pre vekové skupiny od 23 rokov, resp. 15 – 22 rokov, ktorí dostávali nižšiu mzdu. Osobitné nižšie sadzby pre mladých ľudí mali aj v Belgicku, Francúzsku, Luxembursku, Novom Zélande, Nórsku, Portugalsku a Španielsku. To však v súčasnosti pre členské štáty Európskej únie môže byť problémom vzhľadom na jej antidiskriminačnú politiku, ako aj právnu úpravu.²⁰

7. Minimálna mzda v Slovenskej republike

Československá republika bola jednou z prvých krajín Európy, ktorá ustanovila minimálnu mzdu pre niektoré veľmi nízko platené skupiny profesií,

²⁰ BAROŠOVÁ, M., LEPĚŇOVÁ, D.: *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy*. Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava 2004, s. 9 – 15, <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/pdf/2004/barosova/Mechanizmy.pdf>, použité 1. 12. 2016.

medzi ktoré patrilo šitie konfekcie textilného tovaru, ktorý si objednala vojenská správa (vyhláška č. 232 zo 16. apríla 1919). Československo v ďalších rokoch používalo štátom stanovenú minimálnu mzdu v skupine odvetví alebo v profesiách, kde neexistovalo kolektívne vyjednávanie. Kolektívne zmluvy stanovovali minimálne hodinové, denné či týždenné mzdy pre rôzne výrobné odvetvia alebo povolania. Minimálna mzda stanovená zákonom nebola. To platilo aj pre socialistické Československo, kde sa minimálna mzda spájala predovšetkým s prvou tarifnou triedou rôznych mzdových stupní. Po zmene politických pomerov v roku 1989 nastala aj zmena v určovaní minimálnej mzdy, pretože bola začlenená do Zákonníka práce a jej výška vychádzala z výšky minimálneho dôchodku. Prvá jednotná minimálna mzda bola prijatá nariadením federálnej vlády č. 99/1991 Zb. o určení minimálnej mzdy. Následne bol prijatý zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku. V ČSFR tak popri celoštátne ustanovenej minimálnej mzde existovali aj odvetvové a podnikové minimálne mzdy. Takýto systém prebrala po rozdelení ČSFR aj Slovenská republika, kde platil až do roku 1996. Od roku 1996 sa Slovensko pripojilo k štátom, ktoré majú jednotnú minimálnu mzdu stanovenú samostatným zákonom (momentálne zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde²¹).

Záver

Otázka minimálnej mzdy sa upravuje predovšetkým v rámci vnútroštátneho právneho poriadku jednotlivých štátov. Medzinárodná organizácia práce sa už od začiatku svojej činnosti zaoberala aj touto otázkou a na jej pôde boli prijaté tri Dohovory MOP č. 26, č. 99 a č. 131 a k nim zodpovedajúce Odporúčania č. 30, č. 89 a č. 135 pre ustanovenia systému minimálnej mzdy. Z vyššie uvedených dohovorov a odporúčaní vyplýva, že minimálna mzda by sa mala určovať na základe všeobecnej úrovne miezd v štáte, životných nákladov, dávok sociálneho zabezpečenia a životného štandardu iných sociálnych skupín, ako aj na základe ekonomických faktorov, ktorými sú ekonomický rozvoj, úroveň produktivity a želanie dosiahnuť a udržať vy-

²¹ BAROŠOVÁ, M., LEPEŇOVÁ, D.: *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy*. Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava 2004, s. 63 – 68, <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/pdf/2004/barosova/Mechanizmy.pdf>, použité dňa 1. 12. 2016.

Bližšie aj BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana z pohľadu medzinárodného, európskeho a slovenského práva. In: *Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I*: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 19. – 21. 4. 2006. Košice, UPJŠ v Košiciach, 2016, s. 7 – 19. DOLOBÁČ, M.: Regulácia minimálnej mzdy ako domnelá prekážka rastu zamestnanosti a stierania regionálnych rozdielov. In: Barinková, M. a kol.: *Regionalizmus v pracovnom práve*. Košice, UPJŠ v Košiciach, 2014, s. 114 – 124.

sokú úroveň zamestnanosti. Prax ukázala, že minimálna mzda je tvorená na základe potreby pracovníkov, platobnej schopnosti, porovnateľnosti miezd a príjmov, ako aj požiadavky ekonomického rozvoja.²²

²² *Ibidem*, s. 16 – 17.

PORUŠENIE ALEBO NESPLNENIE? BREACH OF CONTRACT OR NON-PERFORMANCE?

doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.

Katedra občianskeho a obchodného práva,
Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

***Abstrakt:** Pojmy porušenie a nesplnenie sa vo vzťahu k zmluve, zmluvným povinnostiam, zákazom alebo právam využívajú v Občianskom a Obchodnom zákonníku aj v Zákonníku práce na rôznych miestach a obvykle sa chápu skôr ako synonymá. Ak má byť ambíciou projektového zámeru vytvoriť modelové pravidlá pre nové slovenské obligačné právo a rešpektovať pravidlá tvorby právnych predpisov, treba analyzovať a ustáliť aj terminologické otázky. Ambíciou príspevku je náčrt možných smerov riešenia.*

***Kľúčové slová:** Porušenie zmluvy, nesplnenie zmluvy, dlh, povinnosť, záväzok, prostriedky nápravy*

***Abstrakt:** The terms breach and non-performance are employed in the relation to the contract, the contractual obligations, prohibitions and rights in the Civil Code, Commercial Code and Labour Code at the various positions and they are usually regarded as the synonyms. If our project is aimed at the creation of model rules for new Slovak Law of Obligations respecting the principles of legislation, the profound analysis and stabilization of terminology should be required. The paper has the ambition to outline the possible sources to look for proper solutions.*

***Kľúčové slová:** Breach of Contract, Non-performance, Debt, Obligation, Duty, Remedies*

Úvod

V grantovom projekte VEGA¹ pod názvom „Porušenie zmluvných povinností a nesplnenie dlhu v súkromnom práve a ich následky – analýza a tvorba terminologicky a systematicky odôvodneného a jednotného systému nápravných prostriedkov pre zmluvné strany podnikateľov, nepodnikateľov aj spotrebiteľov“ sme si ako čiastkový cieľ vytýčili uskutočniť aj terminologický výskum a definovanie pojmov a východísk analýzy právnych následkov (porušenie zmluvy alebo zmluvných povinností vs. nesplnenie dlhu alebo zmluvy, odstúpenie alebo zrušenie zmluvy, náhrada škody vs. zodpovednosť za

¹ Tento príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1 /0094/15 „Porušenie zmluvných povinností a nesplnenie dlhu v súkromnom práve a ich následky – analýza a tvorba terminologicky a systematicky odôvodneného a jednotného systému nápravných prostriedkov pre zmluvné strany podnikateľov, nepodnikateľov aj spotrebiteľov.“

škodu, zodpovednosť za vady vs. konformita). V projekte pracujeme na návrhu pravidiel nesplnenia pre slovenské súkromné právo,² riešime systematické otázky³ aj problémy jednotlivých nápravných prostriedkov (právných následkov nesplnenia).⁴ Cieľom dnešného príspevku je zamerať sa práve na terminologické aspekty pravidiel a uvažovať, či dilema – použiť pojem nesplnenie alebo porušenie je založená na logických argumentoch alebo či ide len o jednotné a konzistentné definovanie pojmu, ktorý si vyberieme a zotrváme na ňom v texte právneho predpisu. Zjednodušene, či sme sami oprávnení naplniť tento pojem zmyslom a obsahom alebo sa k predmetným pojmom viaže určité predurčenie, ktoré by sme mali rešpektovať? Je diskusia o pojmoch porušenie a nesplnenie podobne relevantná ako preskakovanie medzi pojmi princípy a zásada?

Porušenie a nesplnenie v slovenskom súkromnom práve

Na tomto mieste sa zameriame na obsah a výskyt pojmov porušenie a nesplnenie v občianskom, obchodnom a pracovnom práve. Nebudeme osobitne rozoberať ďalší aspekt, ktorým je otázka či kódexy viažu tieto pojmy na záväzok (v zmysle všeobecných pravidiel pre záväzkové právo) alebo či ich viažu na užšie vymedzenie povinnosti (napríklad len vo vzťahu ku zmluvným povinnostiam), ale upozorníme naň. Tiež je zaujímavé si všímať, či sa pojem nesplnenie alebo porušenie a následky s ním spojené používa komplexne na defekty plnenia na oboch stranách záväzkovoprávneho vzťahu – vo vzťahu k subjektu označenému ako strana, ktorým sa myslí osoba či už vo veriteľskej alebo dlžníckej pozícii alebo či sa tieto pojmy viažu osobitne na pozíciu veriteľa alebo dlžníka (napr. omeškanie veriteľa a omeškanie dlžníka a odchylné následky s tým spojené, hoci k porušeniu/nesplneniu povinnosti prichádza v oboch prípadoch).

Občiansky zákonník nie je *de lege lata* v používaní pojmov nesplnenie a porušenie konzistentný, hoci možno sledovať prevalenciu pojmu nesplnenie vo všeobecnej časti záväzkového práva (pravdepodobne vo vzťahu k poj-

² JURČOVÁ, M., NOVOTNÁ, M., CSACH, K. Jednotný systém právnych následkov nesplnenia zmluvy. Vhodné riešenie pre nové slovenské zmluvné právo? In: Suchoža, J., Husár, J., Hučková, R. (eds.). *Právo, obchod, ekonomika*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015, s. 167 – 187; dostupné aj elektronicky na <http://unibook.upjs.sk/image/data/knihy%202016/PravF/suchoza-pravo-obchod-ekonomika-V.pdf>. (13.10.2016).

³ Pozri napr. JURČOVÁ, M. Nesplnenie – stav de lege lata In: *Právny obzor*, Vol. 99, č. 4 (2016), s. 274 – 286.

⁴ Pozri napr. NEVOLNÁ, Z. Úroky z omeškania v obchodných vzťahoch vo svetle posledných právnych úprav. In: *Slovenské a české obchodné právo v roku 2015*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, s. 218 – 225.

mu splnenie) a vyššiu frekvenciu pojmu porušenie v zmluvnom a deliktnom práve. Okrem toho pojem porušenie tento kódex neviaže len na porušenie povinnosti ale aj na porušenie práva.⁵ Pojem porušenie sa využíva aj vo vecnom práve a vo vzťahu k porušeniu dobrých mravov.

V Obchodnom zákonníku (ďalej ako „ObchZ“) sa pojem porušenie viaže k rôznym situáciám: a) porušenie práva (inej osoby),⁶ b) porušenie povinnosti (zmluvnej alebo zákonnej), c) porušenie zákazu.⁷

V obchodnom záväzkovom práve zákonodarca používa slovné spojenia „porušenie záväzku“⁸ alebo „porušenie zmluvnej povinnosti“.⁹ V úprave ObchZ týkajúcej sa zániku nesplneného záväzku sa vo vzťahu k právu odstúpiť od zmluvy konzistentne používa pojem porušenie, pričom porušením zmluvnej povinnosti sa rozumie omeškanie dlžníka alebo veriteľa. V zmluvách sa vyskytuje skôr pojem porušenie povinnosti (kúpa, dielo), ale nemožno tvrdiť, že v ObchZ v porovnaní s Občianskym zákonníkom je prevaha pojmu porušenie.

V prvom rade výskyt pojmu nesplnenie je častý v úprave obchodných spoločností. Okrem toho vo všeobecnej časti záväzkového práva sa využíva aj pojem nesplnenie.¹⁰ Markantné používanie oboch pojmov bez zvláštného rozlišovania významu sledujeme v §§ 345 a 365. Kým hypotézou § 345 ObchZ je veta „Ak omeškanie dlžníka (§ 365) alebo veriteľa (§ 370) znamená podstatné porušenie jeho zmluvnej povinnosti...“, § 365 definuje omeškanie ako nesplnenie.¹¹ Z toho možno vyvodiť, že nesplnenie je vždy zároveň porušením,

⁵ **Nesplnenie v OZ:** § 53 nesplnenie záväzkov, § 103 nesplnenie splátok, § 548 nesplní dlžník, § 614 nesplní záväzok, § 691, 616 nesplní povinnosť, § 741 Ak nesplní cestovná kancelária povinnosti vyplývajúce zo zmluvy alebo z tohto zákona. **Porušenie v OZ:** § 3 porušovaniu práv z občianskoprávných vzťahov, § 13 porušeniu práva, § 151g porušeniu povinnosti, § 151l porušenie zákazu, § 420 Každý zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil porušením právnej povinnosti. § 544 Ak strany dojednávajú pre prípad porušenia zmluvnej povinnosti. § 603 porušenie predkupného práva. Zmluvné právo a porušenie: nájom, darovanie, príkazná zmluva, poistenie.

⁶ **Porušenie v ObchZ:** § 12 porušenie práva k obchodnému menu, § 20, § 51 porušeniu alebo ohrozeniu práva na obchodné tajomstvo porušenie obchodného tajomstva.

⁷ § 65 ObchZ.

⁸ § 290, § 314 ObchZ.

⁹ § 310 ObchZ.

¹⁰ § 290 ObchZ: Ak zaviazaná strana nesplní záväzok uzavrieť zmluvu; § 303 ObchZ Kto veriteľovi písomne vyhlási, že ho uspokojí, ak dlžník voči nemu nesplnil určitý záväzok, stáva sa dlžníkovým ručiteľom; § 313 ObchZ Banková záruka vzniká písomným vyhlásením banky v záručnej listine, že uspokojí veriteľa do výšky určitej peňažnej sumy podľa obsahu záručnej listiny, ak určitá tretia osoba (dlžník) nesplní určitý záväzok alebo sa splnia iné podmienky určené v záručnej listine.

¹¹ § 365 ObZ: Dlžník je v omeškaní, ak nesplní riadne a včas svoj záväzok, a to až do doby poskytnutia riadneho plnenia alebo do doby, keď záväzok zanikne iným spôsobom.

možno si ale položiť otázku, či je porušenie zároveň vždy nesplnením. Ak budeme tieto pojmy viazať k pojmu zmluvná povinnosť, odpoveď je pravdepodobne kladná, ale treba sa zamyslieť či možno pojem zmluvná povinnosť vôbec stotožniť s pojmom dlh. K týmto nepochybne zaujímavým otázkam sa ešte vrátíme, skôr však budeme venovať pozornosť využitiu skúmaných pojmov v Zákonníku práce.

Pojem „porušenie“ a frekvencia jeho výskytu v **Zákonníku práce** je vysoká. V prvom rade sa s týmto pojmom operuje už v úvodných zásadách kódexu (Čl. 9 Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov...). Okrem toho sa pojem porušenie viaže na: porušenie pracovnej disciplíny, porušenie povinností zamestnávateľa, porušenie pracovnoprávných predpisov, zavinené porušenie povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Domnievame sa, že pojem porušenie má miernu prevalenciu vo vzťahu k pojmu nesplnenie, ale aj pojem nesplnenie má svoje miesto a význam v Zákonníku práce (nesplnenie povinnosti, nesplnenie času záväzku, nesplnenie podmienky na vznik nároku na dovolenku, nesplnenie záväzku).

Kým ukončíme tento prehľad, treba povedať, že nemá *de lege lata* ambíciu smerovať k stanoveniu princípov využitia pojmov nesplnenie a porušenie, pretože táto ambícia by vychádzala z mylného predpokladu, že zákonodarcu bol terminologicky striktný a odlišoval využitie pojmov nesplnenie a porušenie. O tom však pochybujeme a nebudeme sa snažiť hľadať zmysel a pravidlá tam, kde zjavne neboli pri tvorbe právneho predpisu zadefinované. Skôr by sme chceli upozorniť, že v budúcnosti bude treba starostlivo sa zaoberať využitím týchto pojmov aj vo vzťahu k pojmom dlh, povinnosť a záväzok, pretože len v spojení s nimi možno plne využiť potenciál odchylných termínov a to všetko len pri plnom rešpektovaní pravidiel tvorby právnych predpisov.¹²

¹² Pozri zákon č. 400/2015 Z. z. z 18. novembra 2015 o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov („Právny predpis musí byť terminologicky správny, presný a všeobecne zrozumiteľný. Používajú sa len správne a ustálené právne pojmy. Právny predpis musí byť terminologicky jednotný. Na označenie rovnakých právnych inštitútov sa používajú rovnaké právne pojmy v rovnakom význame. Jeden právny pojem s vymedzeným významom sa v tomto význame používa jednotne v celom právnom poriadku. Ak je význam právneho pojmu vymedzený v jednom právnom predpise, nemôže iný právny predpis pre ten istý právny pojem vytvárať iný význam; to neplatí, ak právny pojem v tomto význame nemožno použiť v inom právnom predpise. Rovnako je neprípustné, aby právny predpis inak vymedzil význam rovnakého právneho pojmu len pre jeho časť.“).

Pojem porušení a nesplnění a ich výklad v českém zmluvnom práve

Šilhán za porušení zmluvy považuje akúkoľvek odchýlku toho, čo medzi stranami existuje, od toho, čo by medzi nimi na základe záväzku malo byť. Vychádza pritom z Kandovej definície nesplnenia zmluvy, podľa ktorého ide „o každý zásah do smlouvy, který má za následek **rozdíl mezi povinností slíbenou a tou, která byla realizována**“. Nepovažuje zaň púhe nedodržanie zmluvného sľubu, ale pôjde o „**jakoukoliv jinou odchylku závazkové reality od toho, co z uzavřené smlouvy vyplývá jako oprávněně očekávaný výsledek**“.

Šilhán tak poukazuje na previazanosť pojmu porušení zmluvy s problematikou ochrany legitímnych očakávaní oprávnene vyvolaných v súvislosti s uzavretím zmluvy. Poukazuje na ustanovenia: „Smlouva strany zavazuje“ (§ 1759). „Smlouvy mají být splněny“ (§ 3 ods. 2 písm. d) a „každý má povinnost jednat v právním styku **poctivě**“ (§ 6 ods. 1). Nikto nemá „bezduvodně působit újmu druhým“ (§ 3 ods. 1). „Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti sokromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného“ (§ 2900). Všeobecná, aj na záväzkové vzťahy dopadajúci povinnosť „netěžít z nepoctivého či protiprávního jednání“ (§ 6 ods. 2).

Vzhľadom na obsah *oprávnených očakávaní* vyplývajúcich z *uzatvorenej zmluvy* tento autor rozlišuje:

1) očakávania spočívajúce v poskytnutí prisľúbeného plnenia (splnenie dlhu v užšom zmysle), 2) očakávania spočívajúce v rešpektovaní ostatných oprávnených záujmov druhej strany, odhliadnuc len od obdržania samotného plnenia dlhu.

Šilhán uvádza, že len rešpektovaním obidvoch týchto dimenzií záväzku dôjde k splneniu („neporušeniu“) zmluvy ako celku.

K bodu 2, ochrane *ostatných oprávnených záujmov druhej strany*, Šilhán uvádza najmä:

- a) *Ochrana před způsobením škody při plnění dluhu,*
- b) *Povinnost kooperace, resp. součinnosti,*
- c) *Dobrověrné (poctivé) plnění.*
- d) *povinnost diskrétnosti, resp. mlčenlivosti,*
- e) *Informační (oznamovací, poradní, varující povinnosti) vůči druhé straně smlouvy, vždy v závislosti na okolnostech konkrétního závazku,*
- f) *Povinnost opatrovat svěřené věci.*¹³

¹³ Spracované podľa ŠILHÁN, J. *Právní následky porušení smlouvy v novém občanském zákoníku*. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-544-2.

Zjednodušene možno konštatovať, že pojem nesplnenie sa v tomto poňímaní viaže výlučne na nesplnenie dlhu v užšom zmysle, kým porušením zmluvy je aj zlyhanie strany zohľadniť oprávnené očakávania zmluvného partnera. Otázkou zostáva, ak je našou tendenciou vytvoriť jednotný systém právnych následkov nesplnenia zmluvy, do akej miery možno na tieto iné porušenia aplikovať uplatňovanie prostriedkov nápravy?¹⁴

Riešenie de lege ferenda a zahraničné inšpirácie

V nadväznosti na otázku prostriedkov nápravy vo vzťahu k nesplneniu aj porušeniu zmluvy, v rámci rekodifikačných prác možno uvažovať s využitím jedného alebo druhého pojmu: nesplnenie alebo porušenie, jednoznačnosť riešenia a vzájomná previazanosť systému je rozhodujúca. V návrhu paragrafovaného znenia, s ktorými pracujeme v rámci projektu VEGA ako rekodifikačným modelom,¹⁵ sme definovali nesplnenie nasledovne: „**Ak niektorá zo strán neplní vôbec, plní vadne alebo je v omeškaní, nesplní (nesplnenie). Za nesplnenie sa považuje aj porušenie povinnosti brať ohľad na práva a oprávnené záujmy druhej strany.**“ Ide teda o preferenciu širšieho ponímania nesplnenia, ktorá vyplynula zo sledovaných vzorov, najmä Landove Princípy európskeho zmluvného práva a Estónsky obligáčny zákon.

Existuje však množstvo vzorov, ktoré možno zohľadňovať, medzi nimi aj nemecké obligáčne právo, Návrh spoločného referenčného rámca (ďalej ako „DCFR“) alebo Princípy medzinárodných obchodných zmlúv UNIDROIT. Ani tieto inšpiračné vzory nie sú jednotné, čo do preferencie pojmov nesplnenie a porušenie. Uvádza sa, že pojem nesplnenie („*Nichterfüllung*“) nebol v Nemecku akceptovaný z terminologických dôvodov. Namiesto toho sa centrálnym pojmom nového nemeckého záväzkového práva stalo porušenie povinnosti („*Pflichtverletzung*“), ktoré podobne ako poukazoval Šilhán, berie ohľad na povinnosti zmluvnej strany brať ohľad na ochranu integrity – očakávaní druhej strany.¹⁶

¹⁴ Bližšie pozri JURČOVÁ, M., NOVOTNÁ, M., CSACH, K. Jednotný systém právnych následkov nesplnenia zmluvy. Vhodné riešenie pre nové slovenské zmluvné právo? In: *Právo, obchod, ekonomika*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015, s. 167 – 187, ISBN 978-80-8152-315-1; JURČOVÁ, M. Nesplnenie – stav de lege lata = Noncompliance – status of de lege lata. In: *Právny obzor*. Vol. 99, č. 4 (2016), s. 274 – 286. ISSN 0032-6984.

¹⁵ Bližšie pozri JURČOVÁ, M., NOVOTNÁ, M., CSACH, K. Jednotný systém právnych následkov nesplnenia zmluvy. Vhodné riešenie pre nové slovenské zmluvné právo? In: *Právo, obchod, ekonomika*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015, s. 167 – 187. ISBN 978-80-8152-315-1.

¹⁶ Princípy, definície a vzorové normy európskeho súkromného práva, Návrh spoločného

Tiež možno poukázať na nastavenie DCFR, ktoré čiastočne odchylne smeruje možnosti využitia prostriedkov nápravy, diferencujúc medzi „*obligation*“ and „*duty*“. Nedodržanie *obligation* zakladá právo na využitie dostupných prostriedkov nápravy, nesplnenie, resp. porušenie „*duties*“ má mäkkšie konzekvencie.¹⁷ V anglickom common law sa „*breach of contract*“ (porušenie zmluvy) vzťahuje len na neospravedlnené nesplnenie zmluvnej povinnosti.

Záver

Z načrtnutého prehľadu poukazujeme na nutnosť riešenia otázok konzistentného používania pojmov. V ďalšom treba zvážiť, v akej miere je vhodné širokú koncepciu nesplnenia alebo porušenia vybaviť dostupnými prostriedkami nápravy, hoci pravdepodobne by nebolo správne rozporovať, či náprava formou zdržania sa recipročného plnenia alebo náhrady škody je z celej palety nápravných opatrení vhodná s výhradou zachovania vyžadovaných predpokladov. V neposlednom rade sa môžeme snažiť zodpovedať otázku, do akej miery by mohlo byť rušivé alebo problematické, ak by terminológia Zákonníka práce, využívanie a frekvencia pojmov porušenie a nesplnenie neboli zosúlaďované s budúcnosťou občianskeho a obchodného obligáčného práva. Odhliadnuc od nevyjasnenosti rekodifikačných prác zostáva pravdepodobne rešpektovaná relatívna oddelenosť pracovného práva a len obmedzené subsidiárne využitie Občianskeho zákonníka v pracovnoprávných vzťahoch. Preto nepovažujeme za vhodné alebo potrebné uskutočňovať v súvislosti s rekodifikáciou občianskeho práva terminologické zásahy do Zákonníka práce týkajúce sa využitia pojmov nesplnenie a porušenie. Budúcnosť rekodifikácie je však nejasná a do akej miery budú ambície zasahovať vo vzťahu k pracovnému právu nemožno spoľahlivo odhadnúť.

ZOZNAM LITERATÚRY

- JURČOVÁ, M., NOVOTNÁ, M., CSACH, K. Jednotný systém právnych následkov nesplnenia zmluvy. Vhodné riešenie pre nové slovenské zmluvné právo? In: Suchoža, J., HUSÁR, J., HUČKOVÁ, R. (eds.) *Právo, obchod, ekonomika*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015, s. 167 – 187;
- JURČOVÁ, M. Nesplnenie – stav de lege lata. In: *Právny obzor*, Vol. 99, č. 4 (2016), s. 274 – 286.

referenčného rámca VON BAR, CH., CLIVE, E. (eds.) *Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Draft Common Frame of Reference (DCFR). Full Edition*. München: Sellier, 2009, s. 702.

¹⁷ Článok III. – 1:103 DCFR.

NEVOLNÁ, Z. Úroky z omeškania v obchodných vzťahoch vo svetle posledných právnych úprav. In: *Slovenské a české obchodné právo v roku 2015*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, s. 218 – 225.

ŠILHÁN, J. *Právní následky porušení smlouvy*. Praha: C. H. Beck, 2015.

VON BAR, CH., CLIVE, E. (eds.) *Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Draft Common Frame of Reference (DCFR). Full Edition*. München: Sellier, 2009.

OCHRANA ZAMESTNANCA V RÁMCI ZODPOVEDNOSTNÝCH VZŤAHOV PRACOVNÉHO PRÁVA PROTECTION OF EMPLOYEES IN LABOUR LAW LIABILITY RELATIONSHIPS

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. Marianna Novotná, PhD.

Katedra prac. práva a práva soc. zabezpečenia

Katedra občianskeho a obchodného práva

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta¹

Abstrakt: Príspevok sa venuje základným postulátom ochrany zamestnanca vo vzťahoch pracovného práva, v ktorých vystupuje v pomere k zamestnávateľovi ako subjekt zodpovedajúci za škodu, ktorá vznikla pri plnení jeho pracovných povinností alebo v priamej súvislosti s ním. Rieši nielen otázku relevancie zavinenia ako subjektívneho predpokladu vzniku zodpovednosti za škodu, ale i ďalšie predpoklady, ktoré vstupujú popri tradičných súkromnoprávných podmienkach vzniku práva na náhradu škody do týchto zodpovednostných právnych vzťahov pracovného práva. Dôraz kladieme predovšetkým na poukázanie na problematické aspekty súčasne účinnej právnej úpravy, ktorá v rozpore so sociálnou funkciou pracovného práva neprimerane zaťažuje a oslabuje zamestnanca a vytvára nerovnovážny stav. S cieľom spravodlivo usporiadať záujmy zamestnávateľa ako dotknutého subjektu, ktorému vznikla škoda a zamestnanca ako slabšej strany, ktorý za takto vzniknutú škodu zodpovedá, poskytuje príspevok zároveň riešenia *de lege ferenda*, smerujúce k proporcionálite vzájomného vzťahu týchto subjektov.

Kľúčové slová: pracovné právo, zodpovednosť za škodu, ochrana slabšej strany, pracovnoprávna zodpovednosť, zodpovednosť za zverené hodnoty, dohoda o hmotnej zodpovednosti, náhrada škody, návrhy *de lege ferenda*

Abstract: This paper deals with the fundamental postulates of employee's protection that arises from the labour law, in which the employee acts in relation to the employer as the body responsible for damage incurred in the performance of their duties or in the direct connection with them. The paper does not only deal with the relevance of fault as a subjective assumption of liability but also with other assumptions that enter into these legal relationships of labour law together with traditional private law conditions for a right to damages for liability. The focus is mainly put on the problematic aspects of the valid legislation, which contrary to the social function of labour law unfairly burden and weaken the employee and creates an unbalanced state. In order to equitably arrange the interests of the employer as the entity to which the damage occurred and the interests of the employee as the weaker party, which for the resulting damage is responsible, the paper offers *de lege ferenda* solutions, leading to the proportionality of the relationship of these entities.

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja (APVV-14-0061): „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva“ (zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.).

Key words: Labour law, civil liability, protection of the weaker party, responsibility arising from employment, responsibility for entrusted values, agreement on the employee's material accountability, indemnity, and de lege ferenda proposals

I. Predpoklady vzniku zodpovednosti za škodu

Zodpovednostné vzťahy v pracovnom práve, ktorých obsahom je povinnosť zodpovedného subjektu reparaovať určitým zákonom stanoveným spôsobom nepriaznivý stav, ktorý vznikol dotknutému subjektu, vznikajú (obdobne ako v rámci iných súkromnoprávných odvetví práva) v prípade, ak v súlade s väčšinovo prijímanou teóriou² dôjde k porušeniu primárnej povinnosti.³ Následkom porušenia tejto primárnej povinnosti stanovenej zákonom alebo zmluvou dochádza k aktivácii zodpovednostných mechanizmov a k vzniku sekundárnej povinnosti, obsahom ktorej je v prípade spôsobenej škody jej náhrada.

Zodpovednostné vzťahy možno v rámci pracovnoprávných vzťahov rozlíšiť podľa kritéria subjektov vstupujúcich do týchto vzťahov na dve kategórie, z ktorých prvú tvoria skutkové podstaty zodpovednosti na strane zamestnanca a druhú kategóriu skutkové podstaty zodpovednosti na strane zamestnávateľa (§ 170 – 222 Zákonníka práce⁴).

Na vznik zodpovednostného vzťahu je nevyhnutné, aby bola preukázaná existencia určitých skutočností, ktoré tvoria predpoklady vzniku zodpovednosti.⁵ V prípade neexistencie, resp. nemožnosti preukázania ktoréhokoľvek z nižšie uvádzaných predpokladov, ktoré právny predpis vyžaduje vo vzťahu ku konkrétnej skutkovej podstate zodpovednosti, nemôže dôjsť k vzniku zodpovednostného vzťahu, a tým ani k založeniu zodpovednosti konkrétneho subjektu, ktorému právny predpis ukladá povinnosť nahradiť vzniknutú škodu. Predpokladmi vzniku zodpovednosti za škodu sú:

- a) existencia pracovnoprávneho vzťahu (pracovného pomeru alebo vzťahu založeného na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) – vo vzťahu k predpokladu existencie pracovnoprávneho vzťahu je však nevyhnutné uviesť, že požiadavka existencie tohto predpokladu sa viaže iba na právnu skutočnosť vzniku zodpoved-

² K iným teóriám právnej zodpovednosti pozri napr. KNAPPOVÁ, M. *Povinnosť a zodpovednosť v občianskom práve*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003.

³ K teórii zodpovednosti ako sankcie pozri LUBY, Š. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958.

⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, právny stav k 1.12.2016).

⁵ Bližšie k predpokladom zodpovednosti za škodu pozri POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovednosť za škodu v právu občianskom a pracovnom*. Praha, Linde, 2008.

nostného vzťahu. Naopak, pre ďalšie trvanie tohto vzťahu náhrady škody, ako aj pre jeho zánik sa trvanie pracovnoprávneho vzťahu nevyžaduje, t. j. zodpovednostný vzťah pretrvá aj v prípade, ak dôjde k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu, v rámci ktorého došlo k vzniku škody,⁶

- b) protiprávny úkon alebo škodná udalosť – v závislosti od toho, či možno danú zodpovednosť kvalifikovať ako zodpovednosť vyžadujúcu konanie, resp. opomenutie zodpovedného subjektu reprobované právnym poriadkom alebo ako zodpovednosť, na vznik ktorej sa nevyžaduje protiprávne konanie zodpovedného subjektu ale postačujúci je iba protiprávny stav, t. j. udalosť ako objektívna právna skutočnosť reprobovaná právnym poriadkom. Protiprávnym úkonom v chápaní pracovnoprávnej zodpovednosti môže byť nielen porušenie pracovnej zmluvy alebo pokynov vedúcich zamestnancov, ale v širšom chápaní každé porušenie všeobecne záväzného právneho predpisu,
- c) existencia škody, t. j. ujmy, ktorá sa prejavuje v majetkovej sfére poškodeného a zároveň je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom (t. j. peniazmi), pričom môže ísť o prípad zmenšenia majetku poškodeného prejavujúceho sa ako skutočná škoda (napr. škoda v dôsledku krádeže zamestnanca) alebo o prípad nezvýšenia majetkových hodnôt poškodeného, pričom takéto zvýšenie bolo možné reálne vzhľadom na bežný chod vecí objektívne očakávať, prejavujúci sa ako ušlý zisk. Protiprávnym úkonom zamestnanca však okrem zásahu do majetkovej sféry poškodeného môže byť i zásah do osobnostnej sféry poškodeného, prejavujúci sa vo svojich následkoch ako vznik nemajetkovej ujmy,
- d) príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom (resp. škodnou udalosťou) a škodou (v tomto prípade ide o vymedzenie stavu príčiny a jej následku, keby by bez prvého javu, t. j. protiprávneho úkonu alebo škodnej udalosti nedošlo k vzniku druhého javu, t. j. škody. Príčinou vzniku škody môže byť len taká okolnosť, bez existencie ktorej by škodlivý následok nenastal. Nemusí však ísť o príčinu jedinú, naopak stačí, ak ide o jednu z príčin, ktorá sa podieľa na nepriaznivom následku, o odškodnenie ktorého ide, a to o príčinu podstatnú. Ak je príčin, ktoré z časového hľadiska pôsobia následne (tzv. reťaze príčinných súvislostí), viacero, musí byť ich vzťah k vzniku škody natoľko prepojený, že už z pôsobenia prvotnej príčiny možno dôvodne dovodzovať vecnú súvislosť so vznikom škodlivého následku. Vymedzenie kauzality je skutkovou otázkou, pričom relevantná nie je časová súslednosť daných javov, ale ich objektívna vecná súvislosť.⁷ Časová súvislosť však môže byť významným ukazovateľom vecnej

⁶ Samozrejme, aj tu platí, že relatívnym limitom možnosti vymáhať škodu je uplatnenie nároku zamestnanca na jej náhradu v premlčacej lehote.

⁷ R 7/1992.

- súvislosti v miere, v ktorej napomáha pri posudzovaní vecnej kauzality.
- e) súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh,
 - f) zavinenie – možno označiť za vnútorné psychické nastavenie zodpovedného subjektu vo vzťahu k jeho protiprávnemu konaniu. Vzhľadom na povahu zavinenia ako vnútorného subjektívneho faktora možno na jeho danosť resp. na jeho formu (nedbanlivosť alebo úmysel) usudzovať predovšetkým z vonkajších prejavov a postojov škodcu, resp. z iných okolností daného prípadu. Vo vzťahoch pracovného práva je predpoklad zavinenia relevantný len v prípade zodpovednosti zamestnanca, pričom zodpovednosť za zavinenie je základným vodiacim princípom úpravy zodpovednosti zamestnanca na rozdiel od zodpovednosti zamestnávateľa, kde je základným princípom zodpovednosť nezaložená na zavinení, t. j. tzv. objektívna zodpovednosť,⁸
 - g) plnenie pracovných úloh alebo priama súvislosť s plnením pracovných úloh (§ 220 – 221 Zákonníka práce) – na vznik pracovnoprávnej zodpovednosti sa vyžaduje, aby k protiprávnemu úkonu došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením. Posúdenie splnenia tejto podmienky sa hodnotí z hľadiska toho, či daná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva, je z hľadiska vecného (vnútorného účelového), miestneho a časového činnosťou vykonávanou pre zamestnávateľa, pričom časové hľadisko nie je viazané výlučne na vymedzený pracovný čas. Uvedené kritériá nemajú rovnaký význam, rozhodujúci je vecný vzťah, t. j. vzťah k činnosti, ktorou bola spôsobená škoda k pracovným úlohám. Ide teda o to, či pri činnosti, ktorou bola škoda spôsobená, sledoval zamestnanec z objektívneho i subjektívneho hľadiska plnenie pracovných úloh.⁹ Plnením pracovných úloh je plnenie povinností vyplývajúcich zamestnancovi z dohodnutého druhu práce, z pracovnoprávných predpisov, plnenie iných príkazov zamestnávateľa, výkon pracovnej cesty (za plnenie pracovných úloh sa považujú tie činnosti, ktoré patria do dohodnutého druhu a miesta výkonu práce zamestnanca). Priamu súvislosť s plnením pracovných úloh možno identifikovať v rámci činností, ktoré sú nevyhnutné na uskutočňovanie výkonu práce (napr. údržba stroja), činností, ktoré je potrebné uskutočniť pred začiatkom alebo po skončení práce (napr. prezlečenie zamestnanca), ale aj úkony, ktoré sú počas výkonu práce zvyčajné.¹⁰ Za úkony v priamej súvislosti s výkonom práce však nemožno považovať napr. návštevu zdravotníckeho zariadenia,

⁸ LUHAN, J., TÝCOVÁ, M. *Náhrada škody v pracovnom právu*. Prace, 1967, s. 23.

⁹ Rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1460/2005 ze dne 4. dubna 2006.

¹⁰ Nie je možné podať univerzálnu definíciu potrebných, resp. zvyčajných úkonov, ich povahové vymedzenie sa posudzuje vo vzťahu ku konkrétnym okolnostiam daného prípadu, t. j. vo vzťahu k výkonu konkrétnej práce.

s výnimkou ak bolo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa, ani stravovanie zamestnanca alebo cesta do zamestnania a späť. O výnimke vo vzťahu k ceste do a zo zamestnania by sme mohli uvažovať v súvislosti s charakterom práce mobilných zamestnancov, ktorí nemajú fixné miesto výkonu práce a u ktorých (z hľadiska inštitútu pracovného času) je v súlade s judikatúrou SD EÚ aj cesta do a zo zamestnania považovaná za výkon práce, v dôsledku čoho by bolo možné túto skutočnosť zohľadniť aj v rámci zodpovednostných vzťahov.¹¹ Ak by predpoklad spôsobenia škody zamestnancom osobe zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením nebol daný, nebolo by možné aplikovať ustanovenia o pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca, ale daný prípad by musel byť posúdený v režime občianskoprávnej zodpovednosti.

II. Skutkové podstaty zodpovednosti zamestnanca za škodu

Ako bolo uvedené vyššie, zodpovednosť zamestnanca za škodu je subjektívnou zodpovednosťou založenou na princípe zavinenia zamestnanca, pričom zavinenie môže mať vzhľadom na intenzitu zastúpenia vôľového a vedomostného prvku formu úmyslu alebo nedbanlivosti.¹² V prípade zodpovednosti zamestnanca rozlišuje Zákonník práce dva základné druhy zodpovednosti, a to:

- zodpovednosť zamestnanca za škodu s prezumpciou neviny a
- zodpovednosť zamestnanca za škodu s prezumpciou viny.

Zodpovednosť za škodu s **prezumpciou neviny** je všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu, a to za škodu, ktorú zamestnanec spôsobil (i) **zavineným porušením povinností** pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním (§ 179 ods. 1 Zákonníka práce) alebo (ii) **úmyselným konaním proti dobrým mravom** (§ 179 ods. 2 Zákonníka práce). Ďalšou je (iii) **zodpovednosť zamestnanca za nesplnenie povinností na odvrátenie škody** (§ 181 Zákonníka práce). Podstata tejto kategórie skutkových podstát subjektívnej zodpovednosti spočíva v tom, že zavinenie ako predpoklad vzniku zodpovednostného vzťahu náhrady škody sa neprezumuje, ale zavinenie, rovnako ako splnenie ostatných predpokladov, je povinný preukazovať zamestnávateľ.¹³

¹¹ Bližšie pozri rozhodnutie SD EÚ C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) proti Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

¹² Bližšie k jednotlivým formám zavinenia pozri LAZAR, J. A KOL. *Občianske právo hmotné*. 2. zväzok. Bratislava: Iuris Libri, 2014.

¹³ V porovnaní so všeobecnou zodpovednosťou za škodu spôsobenú zavineným proti-

Zodpovednosť zamestnanca za škodu s **prezumpciou viny** je taká zodpovednosť, keď sa zavinenie zamestnanca predpokladá a zamestnávateľ ho nemusí dokazovať. Do tejto kategórie patria skutkové podstaty zodpovednosti (i) **za stratu zverených hodnôt**, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (§ 182 – 184 Zákonníka práce) a zodpovednosti (ii) **za stratu zvereného predmetu** (§ 184 Zákonníka práce).

Koncepcia prezumovaného zavinenia zamestnanca však v žiadnom prípade nemôže byť interpretovaná ako objektívna zodpovednosť zamestnanca za škodu, v rámci ktorej sa existencia predpokladu zavinenia vôbec neskúma. Ide síce vzhľadom na obrátenie dôkazného bremena preukazovania zavinenia o prísnejšiu formu subjektívnej zodpovednosti, avšak aj v prípade skutkových podstatí prezumovaného zavinenia zodpovednosti zamestnanca za škodu ostáva zachovaná (vzhľadom na nevyhnutnosť existencie predpokladu zavinenia) subjektívna povaha zodpovednosti. Ide teda o subjektívnu zodpovednosť zamestnanca a zavinenie je predpokladom zodpovednosti, avšak sa pri tejto osobitnej zodpovednosti predpokladá.¹⁴

Z hľadiska praktickej realizácie takýchto zodpovednostných vzťahov, keďže netreba dokazovať zavinenie zamestnanca, stačí ak napr. v prípade zodpovednosti za stratu zverených hodnôt zamestnávateľ preukáže existenciu schodku a uzatvorenej dohody o hmotnej zodpovednosti, v dôsledku čoho zamestnancovi vzniká povinnosť nahradiť škodu, ktorá vznikla v majetkovej sfére zamestnávateľa.

V praxi však nie výnimočne dochádza i k situáciám, keď príčinou vzniku škody je skutočnosť, pre ktorú zamestnanec nemohol chrániť zverené hodnoty (napr. pri krádeži). Vtedy sa aktivuje mechanizmus, ktorý vzhľadom na subjektívny charakter zodpovednosti umožňuje zamestnancovi, aby sa zbavil svojej zodpovednosti za vzniknutú škodu prostredníctvom tzv. vyvinenia sa (exkulpácie), t. j. ak sa podarí zamestnancovi preukázať, že škodu nezavinil (nie je daný ani jeho úmysel ani nedbanlivosť pri ochrane zverených hodnôt a schodok vznikol celkom alebo sčasti bez zavinenia alebo zverený predmet sa stratil bez jeho zavinenia), zbaví sa zodpovednosti, a preto nie je povinný nahradiť vzniknutú škodu.

Keďže zavinenie ako určitý vnútorný vôľový a vedomostný stav škodcu môže byť poznateľný a hodnotený len na základe určitých vonkajších

právnym konaním, ktorá je upravená v § 420 Občianskeho zákonníka ako všeobecného súkromnoprávneho predpisu a ktorá vychádza zo zásady prezumovaného zavinenia (prezumeje sa nedbanlivosť) zakotvuje Zákonník práce vo vzťahu k zamestnávateľovi opačný princíp, slúžiaci predovšetkým zvýšenej ochrane zamestnanca ako slabšieho subjektu.

¹⁴ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň, Vyd. a nakl. Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, s. 144.

prejavov a vonkajších objektívne poznateľných okolností konkrétneho prípadu, platí, že na možnosť vyvinenia sa zamestnanca v týchto osobitných prípadoch zodpovednosti majú vplyv tak faktory objektívne v danom čase a za danej situácie neodvratiteľné (napr. živelná udalosť), ako aj faktory na strane zamestnávateľa, ktoré ovplyvňujú možnosť a mieru ochrany zverených predmetov. V praxi to znamená, že zamestnávateľ musí vytvoriť také pracovné podmienky, aby zodpovední zamestnanci boli objektívne schopní „ochrániť“ zverené hodnoty v rámci realizácie výlučnej dispozície s nimi bez rizík strát či rizika straty kontroly ich obehu¹⁵ (napr. zamestnávateľ dostatočne zabezpečí priestor – sklad, v ktorom sú zverené hodnoty, a to tak, že je funkčné uzamykanie, do skladu nemá prístup ďalšia osoba bez vedomia hmotne zodpovedných osôb).

Ak sa zamestnancovi nepodarí exkulpovať sa, t. j. nedokáže na základe dostupných dôkazných prostriedkov preukázať, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia, nemôže mu zamestnávateľ aj napriek prezumpcii zavinenia bez ďalšieho pričítať úmyselné spôsobenie škody, ale iba nedbanlivosť. Ak sa zamestnávateľ dovoľáva úmyselného spôsobenía škody, musí ho preukázať aj tam, kde inak platí prezumpcia zavinenia.¹⁶

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (§ 182 – 184 Zákonníka práce) vzniká, ak zamestnanec prevzal na základe písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti¹⁷ zodpovednosť za zverené hodnoty (hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat), ktoré je povinný vyúčtovať, a tieto predmety určené na obeh a obrat chýbajú (t. j. vznikne tzv. schodok, ktorý možno definovať ako rozdiel medzi skutočným stavom hodnôt zverených zamestnancovi na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii, o ktorý je skutočný stav hodnôt nižší než účtovný stav,¹⁸ pričom platí, že pri schodku musia zverené predmety chýbať; ak je napr. predmet iba znehodnotený, poškodený, nemožno danú situáciu subsumovať pod skutkovú podstatu zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ale aplikovať sa budú ustanovenia o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca.¹⁹ Vo vzťahu k všeobecnej zodpovednosti zamestnanca je však procesné postavenie zamestnávateľa ako poškodeného nevýhodnejšie, keďže v takom-

¹⁵ BARANCOVÁ H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2012, s. 528.

¹⁶ R 31/1993 Uvedený názor korešponduje so všeobecnou zodpovednostnou teóriou občianskeho práva, ktorá pri prezumpcii zavinenia upravenej v § 420 OZ formovala rovnaký prístup, spočívajúci výlučne v prezumpcii nedbanlivosti, nikdy nie úmyslu, ktorý sa musí aj pri prezumovanom zavinení preukazovať.

¹⁷ Podrobnejšie BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 861 – 862.

¹⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. 9. 2009, sp. zn. 3 M Cdo 24/2008.

¹⁹ R12/1976.

to prípade je už povinný zavinenie preukázať zamestnávateľ. Normatívne nastavenie všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu je teda orientované na vyššiu mieru ochrany zamestnanca, napĺňajúc tak základné ciele a funkcie pracovného práva, kým zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách reflektuje vo výraznejšej miere i záujmy zamestnávateľa na uchovaní jeho majetkových hodnôt, nad ktorými má osobnú a výlučnú dispozíciu vykonávať zamestnanec.

Zamestnanec sa môže zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách, ako už bolo uvádzané vyššie, zbaviť celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia, pričom zamestnanec môže použiť všetky dôkazy, ktoré svedčia v prospech absencie jeho zavinenia

Podmienkou vzniku zodpovednostného vzťahu v tomto prípade zodpovednosti je uzatvorenie **dohody o hmotnej zodpovednosti**.²⁰ Pod sankciou neplatnosti sa vyžaduje, aby bola dohoda uzavretá v písomnej forme, pričom v nej musia byť nezameniteľným spôsobom špecifikované hodnoty, za ktoré zamestnanec zodpovedá.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti môže byť *individuálna*, t. j. zamestnávateľ uzatvorí dohodu s jedným zamestnancom alebo *spoločná*, t. j. zamestnávateľ uzatvára dohodu s viacerými zamestnancami pracujúcimi na tom istom pracovisku (uzatvárajú sa dohody o hmotnej zodpovednosti s každým zamestnancom, v dohode je však uvedená doložka, ktorá zakladá spoločnú hmotnú zodpovednosť). Dohoda ako dvojstranný právny úkon musí prejsť testom splnenia náležitostí právneho úkonu tak, ako ich definuje Občiansky zákonník, t. j. vôľa musí byť slobodná, vážna a bez omylu, prejav vôle musí byť určitý a zrozumiteľný a zároveň musí byť splnená podmienka spôsobilosti osôb na právne úkony.²¹ Predmetom daného právneho úkonu môže byť len vec právnym predpisom dovolená a možná, vo vzťahu k dohodám o hmotnej zodpovednosti je okruh takýchto hodnôt definovaný prostredníctvom kategórie zúčtovateľných hodnôt (Zákonník práce ich demonštratívny spôsobom vypočítava ako hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu a pod., konkrétne sú to napr. finančné prostriedky u pokladničok, stravné lístky, skladové zásoby u skladníkov a pod.²²). Ak by predmetom dohody boli hodnoty, ktoré nie sú určené na obeh a obrat (napr. pracovné nástroje, služobné motorové vozidlo, inventárne predmety²³), nedošlo by k platnému uzatvoreniu dohody o hmotnej zodpovednosti.

²⁰ Podľa § 11 ods. 3 Zákonníka práce zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

²¹ Zamestnanec je podľa § 11 ods. 3 Zákonníka práce spôsobilý uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

²² Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. 8. 2010, sp. zn. 5 Cdo 248/2009.

²³ R12/1976.

Zákonník práce nevyžaduje, aby mala dohoda formu samostatnej listiny, naopak môže byť uzatvorená aj ako súčasť pracovnej zmluvy.

Ďalšou skutkovou podstatou zodpovednosti za škodu v pracovnoprávných vzťahoch, ktorou sa budeme v článku vo vzťahu k návrhom *de lege ferenda* zaoberať, je zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov.

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov (§ 185 Zákonníka práce) je daná vtedy, ak zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov (napr. prilby, prístroje, pričom musí platiť, že zverený predmet používa výlučne len zamestnanec), ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe *písomného potvrdenia* (v potvrdení musí byť špecifikovaný predmet ako aj uvedené to, že zamestnanec preberá zverený predmet a podpis zamestnanca). Zodpovednosť zamestnanca za škodu v tomto prípade vzniká vtedy, ak dôjde k strate zvereného predmetu a zamestnanec na základe písomného potvrdenia tento predmet prevzal (ak by sa predmet len poškodil, postupovalo by sa v rámci uloženia povinnosti náhrady škody zamestnancovi podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti za škodu).

III. Návrhy *de lege ferenda* vo vzťahu k vybraným skutkovým podstatám zodpovednosti zamestnanca za škodu

Ak by sme uvažovali o možných návrhoch zmien *de lege ferenda*, najmä s prihliadnutím na negatívne skúsenosti aplikačnej praxe, nebolo by cieľom efektívnejšej a spravodlivejšej právnej úpravy úplne zrušiť inštitút hmotnej zodpovednosti, ale snaha by sa mala koncentrovať na spresnenie resp. sprísnenie právnej úpravy tak, aby existenčne neohrozovala zamestnancov. V praxi sa často stáva, že hmotne zodpovední zamestnanci svojim konaním nespôsobia schodok, avšak zároveň nemajú dôkazy o svojej nevine (napr. v predajni kradne tovar samotný zamestnávateľ, alebo dôjde ku krádeži v sklade, zamestnanci nepodajú trestné oznámenie v domnení, že tak urobil zamestnávateľ, ktorý však trestné oznámenie nepodá a náhradu škody požaduje od zamestnancov), prípadne majú nedostatok právneho povedomia o možnosti vyvinieť sa (napr. sú časté prípady chybných inventarizácií a zamestnanci nemajú dostatočné podklady na preukázanie chýb). Práve tieto negatívne prípady, ku ktorým v rámci pracovnoprávných vzťahov dochádza, vyvolávajú potrebu uvažovať o prípadnej zmene právnej úpravy.

Ak vezmeme do úvahy, že v súčasnosti uzatvárajú dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanci, ktorí sú na pozíciách predavač/ka, pokladník/čka, skladník/čka, pričom môžeme konštatovať, že ide o pozície, ktorých mzda sa pohybuje často na úrovni nepatrne vyššej čiastky, ako je minimálna

mzda, treba venovať pozornosť inštitútu hmotnej zodpovednosti zamestnancov, najmä kvôli ochrane slabšej strany, ktorou je nepochybne zamestnanec.

Bolo by preto možné *de lege ferenda* uvažovať o zakotvení povinnosti zamestnávateľa pri vymáhaní náhrady škody **informovať zamestnanca, že má možnosť vyviníť sa** a predložiť relevantné dôkazy, pričom dôkazné bremeno preukazovania splnenia informačnej povinnosti by zaťažovalo zamestnávateľa. Ďalšou možnosťou zmeny právnej úpravy, nad ktorou by bolo možné uvažovať, je zakotvenie **prípustnosti uzatvárať dohody o hmotnej zodpovednosti len od určitej výšky základnej mesačnej mzdy zamestnanca**, napr. vo výške aspoň 1,5-násobku minimálnej mzdy.

Ako už bolo načrtnuté pri výklade o dohode o hmotnej zodpovednosti, pri posudzovaní jej platného uzatvorenia treba vychádzať aj z príslušných ustanovení Občianskeho zákonníka upravujúcich náležitosti právneho úkonu a právne následky vôle, jej prejavu a ich vzájomného pomeru, nedostatku právnej spôsobilosti subjektu alebo väd predmetu právneho úkonu. V aplikačnej praxi sa práve na túto oblasť zabúda, hoci by mala tvoriť pri posudzovaní platnosti dohody o hmotnej zodpovednosti základný právny rámec, ktorého nadstavbou sú následne špecifické požiadavky Zákonníka práce.

Pre platnosť právneho úkonu vo vzťahu k prejavu vôle strany dohody sa vyžaduje okrem iného aj to, aby bol takýto prejav vôle určitý. **Pre platnosť dohody o hmotnej zodpovednosti treba, aby po obsahovej stránke bola určitá, a teda určito musí byť vymedzený aj jej predmet.** Tak zamestnanec, ako aj zamestnávateľ musia mať vedomosť o tom, za aké konkrétne hodnoty preberá zamestnanec osobitnú zodpovednosť. Tieto hodnoty sú primárne uvádzané v dohodách o hmotnej zodpovednosti, pričom následne – počas trvania pracovného pomeru môže dochádzať k situáciám, že sú dodatočne dohodnuté ďalšie hodnoty. Aby tieto dodatočné hodnoty boli spôsobilé byť predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti, musia byť vymedzené určito a k ich prevzatíu musí dôjsť na základe dohody, teda nie je možné dodatočne rozširovať okruh zverených hodnôt jednostranne.

V dohodách o hmotnej zodpovednosti sa často objavujú aj ustanovenia typu „...a zamestnanec zodpovedá za ďalšie hodnoty, ktoré mu budú zverené...“, prípadne „...zamestnanec zodpovedá aj za iné hodnoty podliehajúce pravidelnému účtovaniu, ktorými bude s prihliadnutím na svoje pracovné zaradenie zamestnanec disponovať...“.

Vo vzťahu k náležitostiam právneho úkonu by sa ako vhodné javilo zakotvenie takej úpravy *de lege ferenda*, ktorá by požadovala, aby dohoda o hmotnej zodpovednosti obsahovala aspoň **druhovo vymedzené zverené predmety**. Uvedomujúc si v mnohých prípadoch početnosť zverených predmetov (napr. v sklade súčiastok), je možné uvažovať aspoň o takej úprave, podľa ktorej, ak by počas trvania dohody došlo k takej zmene, že v porovnaní s pô-

vodne zverenými hodnotami budú zamestnancovi zverené nové predmety, tie budú kvalifikovane zverené zamestnancovi – t. j. tak, aby zamestnanec vedel, za aké nové zverené hodnoty preberá zodpovednosť.

Podľa § 183 Zákonníka práce dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody. „Na rozdiel od iných typov dohôd účinky odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti nastávajú (na rozdiel od všeobecných občianskoprávných účinkov odstúpenia) *ex nunc*, t. j. až od okamihu odstúpenia.“²⁴ Uvedené znamená, že plnenia, ktoré boli poskytnuté pred účinným odstúpením od zmluvy sú naďalej považované za plnenia, ktoré boli poskytnuté na základe daného právneho dôvodu. Vzhľadom na *ex nunc* účinky odstúpenia, pri ktorých nedochádza k zániku právneho úkonu od začiatku, nepôjde teda o plnenie z právneho dôvodu, ktorý odpadol, a preto nebude ani možné uplatniť ustanovenia § 222 Zákonníka práce o bezdôvodnom obohatení.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti je špecifická v tom, že **nezaniká preradením zamestnanca na inú prácu**. Pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné miesto výkonu práce netreba uzatvárať novú dohodu o hmotnej zodpovednosti. Zamestnanec sa však môže so zamestnávateľom dohodnúť, že pôsobnosť dohody o hmotnej zodpovednosti bude obmedzená len na určité pracovisko. Myslíme si, že takáto právna úprava neprímerane znevýhodňuje zamestnancov, a preto by právna úprava *de lege ferenda* mala zohľadňovať slabšie postavenie zamestnanca a Zákonník práce by mal upravovať situáciu preradenia zamestnanca tak, že ak zamestnanec *mení druh či miesto výkonu práce* u zamestnávateľa, alebo mení svoje pracovné zaradenie tak, že nebude už zaobchádzať s pôvodne zverenými hodnotami, *dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká*.

Právna úprava možnosti odstúpenia, ktorú Zákonník v takomto prípade zamestnancovi priznáva, sa totiž zdá byť neprímeraná vo vzťahu k ochrannnej funkcii pracovného práva. Zamestnanec môže **odstúpiť** od dohody v prípade, ak sa preraduje na inú prácu, pracovisko, alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. V prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca, alebo ak v tejto súvislosti vzniknú nedostatky v pracovných podmienkach. Účastníci sa môžu dohodnúť aj na iných dôvodoch²⁵ odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti. Odstúpenie od dohody sa musí zamestnávateľovi oznámiť

²⁴ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2005, s. 809.

²⁵ Por. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 868.

písomne (nie je však stanovená doložka neplatnosti, a teda aj ústne odstúpenie by malo byť platné, ak bude preukázané).

Vzhľadom na absentujúcu špeciálnu úpravu účinkov odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti, resp. dohody ako dvojstranného právneho úkonu všeobecne, by sa pri posudzovaní tejto otázky mala subsidiárne použiť občianskoprávna úprava ustanovení § 45 (prejav vôle voči neprítomnej osobe) a § 48 ods. 2 Občianskeho zákonníka²⁶ (odstúpenie od zmluvy). Účinky odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti²⁷ by v súlade s občianskoprávnou teóriou dôjdenia nastali až dôjdením²⁸ písomného oznámenia o odstúpení. Okamihom dôjdenia sa rozumie moment, keď sa prejav vôle dostal do sféry dispozície adresáta²⁹ (v tomto prípade zamestnávateľa), pričom adresát sa mohol s obsahom prejavu za normálnych okolností oboznámiť (t. j. nevyžaduje sa, aby sa adresát pre nastúpenie účinkov odstúpenia s obsahom tohto prejavu vôle aj reálne oboznámil, postačujúca je už objektívna možnosť oboznámenia sa). V nadväznosti na § 48 ods. 2 Občianskeho zákonníka³⁰ je však možné, aby si strany dohodli iným spôsobom okamih nastúpenia účinkov odstúpenia od zmluvy, t. j. môžu odložiť nástup jeho účinkov v okamihu dôjdenia na iný neskorší termín, ktorý je v odstúpení uvedený, z povahy teórie dôjdenia však vyplýva, že to nemôže byť skôr ako sa prejav vôle o odstúpení dostane do sféry dispozície zamestnávateľa. V prípade, ak dôjdenie prejavu vôle nie je možné pre prekážku u adresáta (nefunkčný telefónny záznamník) a odosielateľovi nemožno pričítať možnosť vedomosti o takejto prekážke, takáto prekážka ide na farchu adresáta a prejav vôle o odstúpení sa bude považovať za účinný.

Uvedené možno potvrdiť aj pracovnoprávnou teóriou, podľa ktorej odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti nadobudne účinnosť dňom, keď odstúpenie zamestnanec oznámil zamestnávateľovi (hoci odstúpenie musí mať písomnú formu, jej nedodržanie nespôsobuje neplatnosť, pretože Zákonník práce nezakotvil pri tomto odstúpení tzv. doložku neplatnosti),

²⁶ Zákon č. 40/1964 Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“).

²⁷ PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vyd. a nakl. Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, s. 145.

²⁸ Bližšie pozri DOBROVODSKÝ, R. Právne úkony. Všeobecné ustanovenia. In: Števíček et al., *Občiansky zákonník I. § 1 – 450*. Praha: C. H. Beck, 2015.

²⁹ Za sféru dispozície adresáta sa považujú všetky zariadenia, ktoré boli zriadené zo strany adresáta na prijímanie prejavov vôle, ako napr. poštové schránky, P. O. Box schránky, telefónny odkazovač a pod. (DOBROVODSKÝ, R. Právne úkony. Všeobecné ustanovenia. In: Števíček et al. a kol., *Občiansky zákonník I. § 1 – 450*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 358).

³⁰ § 48 ods. 2 Občianskeho zákonníka: Odstúpením od zmluvy sa zmluva od začiatku zrušuje, ak nie je právny predpis ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté inak.

alebo keď písomné odstúpenie doručil zamestnanec zamestnávateľovi, „t. j. keď sa odstúpenie dostane do sféry dispozície zamestnávateľa“.³¹

Je otázne, či dôvody odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti sú považované za kogentné. Myslíme si, že ak by išlo o ich taxatívny³² charakter, je vzhľadom na všeobecný charakter inštitútu odstúpenia, potrebné posúdiť túto otázku v širšom kontexte využitia ustanovení všeobecnej časti Zákonníka práce a príp. i využitia všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka ako všeobecného podporného právneho poriadku regulujúceho súkromnoprávne vzťahy.

Záver o podpornom použití dôvodov pre odstúpenie, ktoré sú z hľadiska systematiky upravené vo všeobecnej časti Zákonníka práce,³³ nespôsobuje v teórii pracovného práva výrazne protichodné názory a doktrína priznáva možnosť odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti za podmienok, za ktorých možno odstúpiť od dohody/zmluvy (t. j. dvojstranného právneho úkonu) v pracovnoprávných vzťahoch, pričom dohoda zaniká dňom odstúpenia.³⁴ Podľa súdnej praxe (Cz 32/1970) sa účastníci môžu dohodnúť aj na iných dôvodoch odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti.³⁵

Otázna je aplikácia všeobecných dôvodov odstúpenia od zmluvy podľa Občianskeho zákonníka. Z teoretického hľadiska pravdepodobne neexistuje prekážka aplikácie všeobecných dôvodov odstúpenia pre vadu právneho úkonu ako takého upravených v Občianskom zákonníku aj na pracovnoprávne vzťahy (nielen vzhľadom na subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka, ale aj vzhľadom na charakter inštitútu odstúpenia ako jednostranného právneho úkonu aplikovateľného pre celú oblasť súkromnoprávných vzťahov),³⁶ problematický je však obsah týchto dôvodov, ktoré vo vzťahu k pracovnoprávnemu inštitútu dohody o hmotnej zodpovednosti neobstoja v splnení podmienok aplikácie. Do úvahy prichádza konkrétne ustanovenie § 49 Občianskeho zákonníka, ktoré priznáva stranám právo odstúpiť od zmluvy, ktorá bola uzatvorená v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok, pričom obe podmienky musia byť splnené kumulatívne. V prípade tiesne ide

³¹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2005, s. 809.

³² BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2005, s. 868.

³³ § 19 ods. 1 Zákonníka práce: Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

³⁴ Schronk, R. In: BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2016, s. 418.

³⁵ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2005, s. 868.

³⁶ Tak napr. nemožno priznať v pracovnoprávných vzťahoch možnosť aplikácie zákonných dôvodov odstúpenia upravených v Občianskom zákonníku pre spotrebiteľské zmluvy, a to vzhľadom na špecifický charakter týchto zmlúv, právna úprava ktorých nepatrí z hľadiska systematiky do všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.

o situáciu, keď vôľa subjektu nebola kreovaná slobodne, ale pod vplyvom ťaživej naliehavej potreby a tento hospodársky či sociálny stav pôsobí naňho takým spôsobom a takou intenzitou, že v dôsledku neho urobí daný právny úkon³⁷ (uzavrie dohodu o hmotnej zodpovednosti). V prípade naplnenia podmienky nápadne nevýhodných podmienok ide o hrubý nepomer medzi plnením a protiplnením. Hoci argumentačné riešenie možnosti aplikácie § 49 Občianskeho zákonníka na pracovnoprávny inštitút dohody o hmotnej zodpovednosti je oveľa širšie, na tomto mieste možno skráteno uzavrieť, že z uvedenej konkretizácie podmienok sa takéto riešenie vzhľadom na špecifiká dohody o hmotnej zodpovednosti nezdá prijateľné (dohoda o hmotnej zodpovednosti nie je typickou dohodou výmeny plnení medzi stranami, keďže u zamestnanca ide o prevzatie vyššej miery zodpovednosti, ktorá by mala byť reflektovaná vo finančnom ohodnotení, ktoré je však súčasťou pracovnej zmluvy, uzavretie tejto dohody často vyplýva z jeho pracovnoprávneho zaradenia, t. j. pravdepodobne bude ťažko preukázať stav tiesne, ktorý ho k uzavretiu dohody viedol,³⁸ rovnako preukázanie nápadne nevýhodných podmienok bude stroskotávať na ťažkostiach určenia protiplnenia zamestnávateľa, a ak by sme aj priznali mzde zamestnanca alebo jej časti status protiplnenia, určenie hrubého nepomeru bude narážať na argument zákonnej minimálnej mzdy a charakteru predmetu činnosti zamestnávateľa vo vzťahu k rozsahu a hodnote zverených predmetov).

Pri osobitnej zodpovednosti zamestnanca za schodok je dôležitá **inventarizácia**, ktorou sa zistí počiatočný stav hodnôt zverených na vyúčtovanie, ako aj skutočný stav hodnôt kedykoľvek v priebehu trvania pracovného pomeru. § 184 Zákonníka práce zakotvuje, kedy sa musí vykonať inventarizácia (napr. už pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti). V prípade, ak nie je vykonaná inventarizácia, dochádza k porušovaniu Zákonníka práce. Ak nebola pri uzatváraní dohody o hmotnej zodpovednosti vykonaná inventúra, dohoda o hmotnej zodpovednosti je síce platná, avšak zamestnávateľ sa môže dostať do stavu dôkaznej núdze pri preukazovaní počiatočného stavu zverených hodnôt pri ich preberaní zamestnancom.

Treba si uvedomiť, že zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou bude zodpovedný za schodok, ktorý svojím konaním nemohol spôsobiť:

1. ak sa skončil jeho pracovný pomer alebo bol preradený a zároveň nepožiadaval o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku (zamestna-

³⁷ Porovnaj Rozhodnutie NS sp. zn. 2 Cdo 41/1996 zo dňa 15. 7. 1996.

³⁸ O takejto situácii by bolo možné uvažovať v nadväznosti na prax niektorých zamestnávateľov, ktorí podmieňujú uzavretie pracovnej zmluvy uzatvorením dohody o hmotnej zodpovednosti, pričom zamestnanec by k uzavretiu týchto právnych úkonov pristúpil v dôsledku svojho ťaživého hospodárskeho postavenia.

nec bude zodpovedať za schodok, ktorý nastane v budúcnosti, aj keď už na pracovisku nepracuje),

2. ak sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou a zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou (predtým, než začal vykonávať prácu, mohol vzniknúť schodok, ale inventarizácia sa vykoná neskôr, zamestnanec zodpovedá, aj keď sa na vzniku schodku nepodieľal).

Pri osobitnej zodpovednosti zamestnanca za schodok je dôležitá inventarizácia – je nutná tak na zistenie počiatočného stavu hodnôt zverených na vyúčtovanie, ako aj na zistenie ich skutočného stavu hodnôt v priebehu hospodárenia, **inventarizácia sa musí vykonať:**

- pri uzatvorení dohody, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu, pri skončení pracovného pomeru,
- na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou pri uzatvorení dohôd, pri skončení všetkých týchto dohôd, pri preradení na inú prácu všetkých zamestnancov, pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu, na žiadosť ktoréhokoľvek zamestnanca pri zmene v kolektíve, pri odstúpení niektorého zamestnanca od dohody.

Stáva sa, že zamestnávateľ často inventarizáciu nevykoná tak, ako to požaduje Zákonník práce. Preto by bolo vhodné uvažovať o tom, že **vykonanie inventarizácie** v zmysle požiadaviek Zákonníka práce by bolo **nevyhnutnou podmienkou pre platnosť dohody o hmotnej zodpovednosti (pri jej uzatváraní, zmene), ako aj pre vymáhanie náhrady škody.**

Vo vzťahu k ďalšej skutkovej podstate zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov, v rámci ktorej zodpovedá zamestnanec za predmety, ktoré mu boli zverené na základe **písomného potvrdenia**, sa negatíva tejto právnej úpravy prejavujú predovšetkým v absencii ustanovení, ktoré by konkrétnejšie riešili právne následky situácií, ku ktorým v praxi dochádza a ktorých účinky na zamestnanca možno hodnotiť ako negatívne.

Vzhľadom na to, že právna úprava Zákonníka práce je stručná a v praxi sa stáva, že predmet sa zveruje viacerým osobám, bolo by možné uvažovať o tom, aby **de lege ferenda boli stanovené obsahové náležitosti písomného potvrdenia** s doložkou, že zverený predmet je v dispozícii jedného zamestnanca, je náležite zabezpečený pred stratou a zamestnanec berie na vedomie, že ide o osobitnú zodpovednosť, keď povinnosť náhrady škody vzniká stratou predmetu bez toho, aby zamestnávateľ musel preukazovať, že za stratu je zodpovedný zamestnanec.

IV. Mechanizmy náhrady škody (§ 186 – 191 Zákonníka práce) a relevantné návrhy *de lege ferenda*

Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje (je na rozhodnutí zamestnávateľa, či bude od zamestnanca náhradu škody požadovať). Zamestnávateľ *prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom* a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá. Zamestnávateľ je povinný vopred *prerokovať so zástupcami zamestnancov* náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (túto povinnosť nemá v prípade škody nepresahujúcej 50 eur).

Ak vznikne škoda i porušením povinnosti zo strany zamestnávateľa, v tom prípade sa rozsah náhrady škody na strane zamestnanca redukuje a zamestnanec uhradí len pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia. V zostávajúcej časti, v ktorej možno vznik škody pričítať zamestnávateľovi, znáša škodu sám.

Zákonník práce vychádza z princípu delenej zodpovednosti (výlučne), „solidárna zodpovednosť sa v prípadoch posudzovaných podľa Zákonníka práce nepripúšťa, a to ani ako výnimka“,³⁹ čím sa odlišuje od všeobecnej občianskoprávnej úpravy, ktorá pri spôsobení škody viacerými škodcami vychádza primárne zo solidárnej zaviazanosti škodcov. Princíp delenej zodpovednosti za škodu, uplatňovaný v pracovnoprávných zodpovednostných vzťahov znamená, že každý zodpovedá za škodu v takej výške, v akej miere škodu spôsobil, t. j. v akej miere mu možno vznik škody pričítať. Ak teda povinnosť porušilo viacero zamestnancov, uhradí každý zamestnanec pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

V prípade, ak bola škoda spôsobená **z nedbanlivosti**, náhrada škody nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu (toto obmedzenie neplatí, ak zamestnanec škodu spôsobil pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok, zamestnanec uhrádza celú škodu).

Ak zamestnanec spôsobil škodu **úmyselne**, zamestnávateľ môže okrem skutočnej škody, t. j. **celej výšky** škody požadovať aj náhradu **ušlého zisku**, ak by jeho neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

Za nesplnenie povinnosti **pri odvracaní škody** môže zamestnávateľ v prípade vzniku škody požadovať od zamestnanca, aby prispel na úhradu ško-

³⁹ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 874.

dy. Táto náhrada nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku.

Náhrada škody v prípade zodpovednosti s **prezumpciou viny (schodok, strata zvereného predmetu)** je upravená tak, že zamestnanec je povinný nahradiť škodu **v celom rozsahu**.

V prípade ak vznikne schodok, je zamestnanec povinný nahradiť schodok v plnej výške podľa § 186 ods. 2 a 189 Zákonníka práce. Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. Podiel náhrady „radových zamestnancov“ nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zaviniel niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia, zvyšnú časť schodku uhradia zodpovední zamestnanci podľa hore uvedených podielov.

Preukázanie úmyslu zamestnanca pri všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu je obtiažne, preto najčastejšie zamestnávateľ vymôže náhradu škody len na základe preukázania nedbanlivosti zamestnanca. Tu však nastávajú situácie, keď náhrada škody zo strany zamestnanca ani v minimálnej miere nepokryje škodu, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi. Hoci sa vo väčšine prípadov ochranná funkcia pracovného práva zvyrazňuje pri koncipovaní právnej úpravy alebo jej zmeny najmä vo vzťahu k zamestnancovi ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, v oblasti náhrady škody pri všeobecnej zodpovednosti zamestnanca, kedy často zamestnanci na manažérskych pozíciách spôsobujú škody veľkého rozsahu, sa v pozícii slabšieho nachádza zamestnávateľ. Ako možný návrh **de lege ferenda**⁴⁰ by preto do úvahy prichádzalo **zvýšenie maximálne možnej výšky náhrady škody, ktorú môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať zo 4-násobku priemerného mesačného zárobku** na vyššiu sumu, napr. 6 až 8-násobok, avšak táto vyššia hranica by sa dala uplatniť len u zamestnancov s vyšším príjmom (napr. u tých, ktorých mzda je vyššia ako 2 či 3-násobok minimálnej mzdy), prípadne možno uvažovať o zvýšení hranice náhrady škody u vedúcich zamestnancov pôsobiacich na určitých úrovniach s prihliadnutím aj na veľkosť a štruktúru zamestnávateľa (nie u každého vedúceho zamestnanca, ale vedúceho zamestnanca s určitou výškou príjmu a na skutočne riadiacich, manažérskych postoch; ak by sme totiž určili línie podriadenosti, u menších zamestnávateľov by napr. v prvom či druhom stupni podriadenosti vedúcich zamestnancov pod úrovňou štatutárneho orgánu, alebo zamestnávateľa fyzickej osoby mohla byť zaradená veľká skupina zamestnancov).

⁴⁰ Por. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 165.

V. Záver

Z uvedeného výkladu je zrejmé, že prax zamestnávateľov vo vzťahu k vyvodzovaniu zodpovednosti zamestnancov v rámci skúmaných skutkových podstát zodpovednosti zamestnanca za škodu s prezumovaným zavinením, ktorá má mnohokrát z povahy vzťahu vyplývajúceho silnejšieho postavenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch charakter zneužívania, resp. nekalosti, vyžaduje prehodnotenie efektivity a miery dosahovania spravodlivých riešení existujúcej právnej úpravy niektorých zodpovednostných inštitútov, prípadne pri absencii alebo strohej právnej úprave, doplnenie o pravidlá, ktoré sú vo vzájomných vzťahoch nevyhnutné, resp. slúžiace vhodnejšiemu vybalansovaniu záujmov zamestnanca a zamestnávateľa pri možnosti uplatňovania nárok zo zodpovednosti za škodu, či už pokiaľ ide o špecifikáciu samotných podmienok vzniku zodpovednostného vzťahu alebo následnej modifikácie podmienok v štádiu určovania rozsahu náhrady škody, ktorú je zamestnávateľ oprávnený od zamestnanca požadovať.

ZOZNAM LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2005, s. 809.
- BARANCOVÁ H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2012.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2016.
- HŮRKA, P. *Ochrana zamestnanca a flexibilita zamestnávania*. Praha, Auditorium: 2009.
- KNAPPOVÁ, M. *Povinnosť a zodpovednosť v občianskom právu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003.
- LAZAR, J. A KOL. *Občianske právo hmotné. 2. zväzok*. Bratislava: Iuris Libri, 2014.
- LUBY, Š. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958.
- LUHAN, J., TÝCOVÁ, M. *Náhrada škody v pracovnom právu*. Prace: 1967.
- PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vyd. a nakl. Aleš Čeněk, s.r.o., 2014.
- POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. Praha, Linde, 2008.
- ŠTEVČEK ET AL. A KOL., *Občiansky zákonník I. § 1 – 450*. Praha: C. H. Beck, 2015.

**K ODVETVOVÉMU KOLEKTÍVNEMU VYJEDNÁVANIU
A K ROZŠIROVANIU KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV
VYŠŠIEHO STUPŇA PO NÁLEZE
ÚSTAVNÉHO SÚDU SLOVENSKEJ REPUBLIKY¹**
SEVERAL REMARKS TO SECTORAL COLLECTIVE BARGAINING
AND TO EXTENSION OF HIGHER-LEVEL COLLECTIVE
AGREEMENTS AFTER RULING OF THE CONSTITUTIONAL COURT

**JUDr. Marek Švec, PhD.
PhDr. Adam Madleňák, PhD.**
Fakulta masmediálnej komunikácie,
Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava

Abstrakt: Predkladaný vedecký článok sa zameriava na problematiku odvetvového kolektívneho vyjednávania, a to najmä vo vzťahu jeho budúceho vývoja po rozhodnutí Ústavného súdu SR. Autori sa v článku detailne zaoberajú popisom situácie, ktorá viedla k podaniu žaloby na Ústavný súd SR, ako i samotným rozhodnutím Ústavného súdu SR a jeho odôvodnením. V závere vedeckého článku je načrtnutý ďalší možný vývoj týkajúci sa prípadnej novelizácie zákona o kolektívnom vyjednávaní so zohľadnením právnych záverov Ústavného súdu SR.

Kľúčové slová: kolektívna zmluva, pracovné právo, zamestnanec, zamestnávateľ, odborová organizácia, kolektívne vyjednávanie, zástupcovia zamestnancov, pôsobenie erga omnes, diferenciálne klauzuly

Abstract: The submitted scientific paper focuses on the issues of industrial collective bargaining, particularly in relation to its future development after the decision of the Constitutional Court of the Slovak Republic. In the paper authors deal in detail with the description of the situation which led to bringing an action before the Constitutional Court of the Slovak Republic. They also analyse the actual Constitutional Court decision and its justification. In conclusion, authors outline possible development with respect to the eventual amendments to the Collective Bargaining Act while considering the legal conclusions of the Constitutional Court.

Key words: collective bargaining agreement, labour law, employee, employer, trade union, collective bargaining, employees' representatives, erga omnes effect, differentiation clauses

Úvod

Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (tzv. extenzia) patrí z hľadiska teórie i praxe v oblasti kolektívnych pracovnoprávných

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA 1/0640/15 s názvom „Konceptia phygital a jej uplatnenie v udržateľnom integrovanom environmentálnom manažmente podnikov“.

vzťahov pravdepodobne k tým najkomplikovanejším právnym inštitútom. Rovnako spôsobuje pomerne veľké kontroverzie aj v rámci samotných vzťahov sociálnych partnerov na odvetvovej i tripartitnej úrovni, keď sa stáva často príčinou uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej aj ako „KZVS“) kvôli predídaniu ich neskoršieho rozšírenia záväznosti v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Samotné rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je pochopiteľne skôr zástupný problém a kľúčovým sa v uvedenej súvislosti stáva samotné kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni a obsah kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Situácia v rámci oboch strán sociálnych partnerov (zástupcov zamestnávateľov i zástupcov zamestnancov) sa totiž dá prirovnať k určitému atomizačnému procesu, v ktorom kontinuálne zanikajú pôvodní zástupcovia zamestnancov (odborových organizácií) a zástupcovia zamestnávateľov (zamestnávateľských zväzov), ktorí sú nástupcami socialistických organizácií, resp. vznikli krátko po vzniku Slovenskej republiky a predstavujú tzv. tradičných sociálnych partnerov.² Následne vznikajú nové subjekty zástupcov zamestnancov i zamestnávateľov, ktoré nepredstavujú reprezentatívnych sociálnych partnerov spôsobilých na uzatvorenie KZVS (neboli založené v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o slobode združovania), resp. o takúto formu bipartitného sociálneho dialógu nejavia žiadny záujem. Výnimočnou v tomto ohľade nie je preto ani situácia, keď tieto subjekty dokonca síce uzatvoria KZVS, jej obsah však zodpovedá obsahu základného pracovnoprávneho štandardu v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „ZP“), čo možno bezprostredne označiť za rozpor s ustanovením § 231 ods. 1 ZP predpokladajúcim výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok a podmienok zamestnania v kolektívnej zmluve.

Pri zohľadnení ďalšieho nepomerne významného aspektu v podobe postupného poklesu členských organizácií v tradičných zamestnávateľských zväzoch a ich odlive do menších, hoci zhodne priemyselne orientovaných subjektov a trvalom poklese členov odborových organizácií, možno postupne dokresliť zložitú a neprehľadnú situáciu vznikajúcu pri kolektívnom vyjednávaní na odvetvovej úrovni.

Možnosť rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa tak predstavovala pre tradičných partnerov určitú zákonnú barličku v snahe o udržanie celistvosti sociálneho dialógu na odvetvovej úrovni a súčasne priestor pre elimináciu niektorých negatívnych a emocionálne vypätých javov vyskytujúcich sa v rámci trhu práce, pričom ich riešenie často spočívalo

² V tejto súvislosti pôjde o existujúcich sociálnych partnerov, napr. Konfederácia odborových zväzov SR a jej členské organizácie (Odborový zväz KOVO, Energeticko-chemický odborový zväz, Odborový zväz drevo, lesy, voda a pod.), Republiková únia zamestnávateľov, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení.

v kľúčových neformálnych vzťahoch medzi hlavnými aktérmi bipartitného i tripartitného sociálneho dialógu. Prebiehajúca deštrukcia systému kolektívnych odvetvových pracovnoprávných vzťahov však do tejto premisy vnáša chaos a neprehľadnosť, čím sekundárne pochopiteľne ovplyvňuje nielen úroveň a charakter podnikového kolektívneho vyjednávanía, ale negatívne vplýva aj na pracovnoprávnu ochranu práv zamestnancov. Ak sme tak aj do súčasnosti vnímali odvetvové kolektívne vyjednávanie ako určitého garanta hodnoty práce a pracovných podmienok v určitom priemyselnom odvetví podporenou možnosťou rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv a nepriamo aj ako prostriedok vyrovnávania regionálnych rozdielov v Slovenskej republike, časom sa aj vplyvom naznačených problémov, ktoré budú ešte predmetom neskoršieho odborného výkladu, tento dvojité efekt stráca.

Ostatné rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 16. 3. 2016 predstavuje už len posledný pomyselný kliniec do rakvy odvetvového kolektívneho vyjednávanía a v súčasnosti možno veľmi otvorene komunikovať o potrebe zásadnej prestavby celého systému kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na odvetvovej úrovni od konštituovania základných subjektov cez vymedzenie určitej minimálnej reprezentatívnosti subjektov oprávnených k uzatvoreniu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa až po samotný proces rozšírenia záväznosti týchto kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na subjekty, ktoré pôsobia v danom priemyselnom odvetví, pre ktoré bola uzatvorená takáto KZVS a súčasne nie sú členskými organizáciami sociálnych partnerov.

Potrebu neustáleho prispôsobovania právnej úpravy praxi a aj vývoja právnej teórie v rámci celého európskeho priestoru môžeme ilustračne vnímať na nedávnom rozhodnutí Spolkového súdu pre pracovné právo,³ ktorý po prvýkrát v histórii rozhodol, že odborové organizácie môžu pre svojich členov v pracovnoprávných vzťahoch dojednávať výhodnejšiu úpravu pracovnoprávných nárokov v porovnaní s ostatnými odborovo neorganizovanými zamestnancami zamestnávateľa. Takýto právny výklad je minimálne v našom právnom prostredí výnimočný aj vzhľadom na platnosť kolektívnej zmluvy erga omnes a zaužívaný právny názor, že popisovaná situácia by v našom právnom poriadku bola porušením princípu rovnakého zaobchádzania.

1. Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni a jeho praktické problémy

Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni, t. j. ktorého cieľom je uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, sa z hľadiska procesnej stránky

³ Rozhodnutie Spolkového súdu pre pracovné právo (Bundesarbeitsgericht) zo dňa 15. 4. 2016.

v zásade nelíši od podnikového kolektívneho vyjednávania. Menšiu odlišnosť badáme akurát pri zložení vyjednávacieho tímu, v ktorom na rozdiel od vyjednávacích tímov nájdeme zástupcov z rôznych zamestnávateľov či rôznych odborových organizácií. Je to viac-menej pochopiteľné aj vzhľadom na charakter obsahu zmlúv a zmluvných strán kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

ZoKV odlišne určuje len niektoré obsahové náležitosti KZVS na rozdiel od PKZ, pričom ich dodržanie považuje za podmienku platnosti KZVS a navyše uvádza iný spôsob formálneho zavŕšenia kolektívneho vyjednávania, ktorý sa nekončí podpisom kolektívnej zmluvy, ale až jej uložením na MPSVaR.

Nižšie uvádzaný odborný výklad sa zameriava predovšetkým na osobitosti odvetvového kolektívneho vyjednávania, ktoré možno dovodiť zo zákona o kolektívnom vyjednávaní alebo aplikačnej praxe, pričom vychádza z predpokladu, že čitateľ sa minimálne na používateľskej úrovni orientuje v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a pozná základné pracovnoprávne inštitúty z jeho oblasti.

1.1 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa – záväznosť

ZoKV a ani Zákonník práce bližšie nevymedzuje pojem „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“ vo vzťahu k odlišnostiam od podnikovej kolektívnej zmluvy. Podľa § 2 ods. 3 písm. b) ZoKV sa za kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa považuje taký dokument, ktorý je uzavretý pre väčší počet zamestnávateľov (prax poukazuje na to, že vo väčšine prípadov ide o zamestnávateľov z jedného odvetia, hoci vzhľadom na slobodu združovania dnes môžeme nájsť v zamestnávateľských zväzoch jedného odvetvia združených aj zamestnávateľov z rôznych priemyselných odvetví), a to medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, resp. vyššími odborovými orgánmi, a organizáciou, resp. organizáciami, zamestnávateľom. Vyším odborovým orgánom je v tomto prípade odborový zväz, pričom zákon nevyklučuje, aby zmluvnou stranou bolo aj niekoľko odborových zväzov, ktoré kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa kolektívne vyjednávajú a uzatvárajú. Takým príkladom je napr. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre oblasť štátnej služby, kde zmluvnou stranou je okrem Konfederácie odborových zväzov aj Všeobecný odborový zväz a Nezávislé kresťanské odbory SR. Dikcia predmetného ustanovenia nevyklučuje, aby aj u zamestnávateľa vystupovali viaceré organizácie zamestnávateľov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je výsledkom sociálneho dialógu na odvetvovej (sektorovej) úrovni a jej predmetom je rámcová úprava inštitútov týkajúcich sa pracovného času, mzdového rastu, dovoleníek, tvorby sociálneho fondu, či iných pracovnoprávných inštitútov, ako je odchodné, odstupné,

väčší rozsah voľna s náhradou mzdy pri prekážkach na strane zamestnanca a pod. Pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa badať obsahovú obmedzenosť záväzkov z nich plynúcich voči zamestnancom, čo je výsledkom neochoty zástupcov zamestnávateľov dojednávať obsahovo reálne záväzky na zlepšenie pracovných a mzdových podmienok. Mzdový rast totiž nie je obligatórnou súčasťou každej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.⁴

V praxi to znamená, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa stanovuje minimálny štandard, ktorý je vyšší ako ten upravený Zákonníkom práce. Každý zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje daná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, musí zaručiť svojim zamestnancom tento štandard dohodnutý v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. To nevyklučuje, aby na podnikovej úrovni (t. j. prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy) boli dohodnuté plnenia a benefity nad rámec toho, čo upravuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v § 119 ods. 1 taxatívne vymenúva, čo je možné upraviť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa priaznivejšie. Je to skrátenie služobného času, predĺženie základnej výmery dovolenky, zvýšenie odstupného a odchodného a v neposlednom rade zvýšenie platových taríf. Uvedený postup je logický najmä pre to, že ide o zamestnancov, ktorí sú financovaní zo štátneho rozpočtu a zvyšovanie benefitov na úkor daňových poplatníkov je aj v procese kolektívneho vyjednávania rámcovo upravené.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre dané odvetvie, napr. elektrotechnický, strojársky priemysel alebo len pre časť odvetvia. Uvedené odchýlenie od dikcie zákona je však možné len v prípade, ak sa zmluvné strany na tom výslovne dohodnú, t. j. ustanovenie tohto odseku ponecháva takúto možnosť na výslovnej dohode zmluvných strán. Obligatórnou náležitosťou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je teda označenie odvetvia, resp. časti odvetvia, pre ktorú je uzatvorená. Označenie odvetvia sa realizuje na základe kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností, tzv. SK NACE, ktorý upravuje Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006, ale na úrovni divízie. Divízia je označovaná dvojmiestnym číselným znakom. V prípade, ak je kolektívna zmluva vyššieho stupňa na základe vzájomnej dohody oboch zmluvných strán uzatvorená len pre časť odvetvia, uvedú sa do jej ustanovení označenia skupín časti odvetvia, pre ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvára, s následným konkretizovaním zamestnávateľov do prílohy KZVS patriacich do uvedených častí odvetvia. Pri označení divízie, ako aj skupiny sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, t. j. označenie divízie

⁴ Obligatórnu požiadavku rastu priemernej mzdy obsahuje napr. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa dohodnutá medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom autobusovej dopravy SR.

a skupiny sa realizuje v rámci SK NACE, v ktorom zamestnávateľia realizujú predmet svojej činnosti.

V zmysle uvedeného nariadenia štruktúra SK NACE Rev. 2 obsahuje:

- a) **prvú úroveň** tvoria položky označené abecedným znakom – **sektie**
- b) **druhú úroveň** tvoria položky označené dvojmiestnym číselným znakom – **divízie**
- c) **tretiu úroveň** tvoria položky označené trojmiestnym číselným znakom – **skupiny**
- d) **štvrtú úroveň** tvoria položky označené štvormiestnym číselným znakom – **triedy**
- e) **piatu úroveň** tvoria položky označené päťmiestnym číselným znakom – **podtriedy** (národná klasifikácia, ktorá vyplýva z národných potrieb).

Vo vzťahu k určení SK NACE, pre ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvára, sa v praxi stáva otáznym, čo možno rozumieť pod pojmom „vychádza sa“, t. j. či je nevyhnutné vykladať ho ako zväzujúci napr. vo vzťahu k určení divízie alebo skupiny, alebo ako extenzívny (zmluvné strany sa môžu dohodnúť aj na iných SK NACE, pre ktoré je uzatvorená KZVS).⁵ Pri určení divízie alebo skupiny si myslíme, že aj vzhľadom na predmetné ustanovenie § 4 ZoKV nám samotný SK NACE bližšie neobmedzuje možnosť dohody zmluvných strán na divízii alebo skupine. KZVS môže byť preto uzatvorená na menšiu skupinu (časť odvetvia) alebo aj väčšiu divíziu (odvetvie), pričom SK NACE konkrétnej spoločnosti len predznačuje, v ktorej časti stupnice spektra SK NACE sa budeme pohybovať (o ktoré odvetvie alebo časť odvetvia ide). V praxi sa môžeme stretnúť aj s výkladom, ktorý považuje pojem „vychádza sa“ za základné vodidlo vymedzenia pôsobnosti KZVS a pojem „vychádza sa“ nestotožňuje s pojmom zodpovedá, čím sa naznačuje možnosť dohody aj na iných kódoch SK NACE, ako sú tie, ktoré jednoznačne predurčuje zoznam podnikov v prílohe KZVS. Takýto výklad bude ale spôsobovať určité problémy v prípade neskoršieho rozšírenia uzatvorenej KZVS.

V tomto ohľade pre potrebu dosiahnutia dohody na SK NACE (divízia alebo skupina) je nešťastne formulovaný samotný § 4 odsek 3 ZoKV, kde prvá veta predpokladá, že KZVS je uzatvorená na odvetvie, prípadne, ak sa zmluvné strany dohodnú, na časť odvetvia. Druhá časť vety naopak vyžaduje

⁵ Porovnaj § 4 ods. 3 ZoKV: „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre odvetvie; kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre časť odvetvia, ak sa na uzatvorení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre časť odvetvia dohodli zmluvné strany. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa obsahuje označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená. Označením odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu^{4aa}) na úrovni divízie. Označením časti odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu^{4aa}) na úrovni skupiny.“

explicitné označenie tohto odvetvia v ustanovení KZVS. Sekundárne vzniká otázka, čo keď sa zmluvné strany nedokážu dohodnúť na takomto označení. Konštrukcia prvej vety je totiž z formálneho hľadiska podmienená s uplatnením prezumpcie. Prvá časť prvej vety totiž predznačuje existenciu automatického uzatvorenia KZVS na odvetvie, ak sa zmluvné strany nedohodnú na odchylnom dojednaní (časti odvetvia). Z tohto hľadiska si myslíme, že ZoKV predpokladá nedohodu zmluvných strán, a preto zavádza prezumpciu uzatvorenia KZVS na odvetvie v záujme možnosti zachovania dohodnutých pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Súčasne druhá veta predmetného ustanovenia požaduje uvedenie tejto dohody v zmysle označenia odvetvia alebo časti odvetvia, pričom nie je jasné, či strany musia dohodu dosiahnuť a neuplatní sa spomínaná prezumpcia uzatvorenia KZVS na odvetvie.

V zmysle § 5 ods. 1 ZoKV sa pôsobnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vzťahuje (rozumej je záväzná) na zmluvné strany.⁶ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je tiež záväzná pre zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností (tzv. SK NACE) týchto zamestnávateľov na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Súčasne musí byť splnená podmienka, že pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ako aj pre zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán či odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.⁷ Napriek skutočnosti, že KZVS je považovaná za odvetvovú kolektívnu zmluvu, ktorá by mala upravovať pracovné podmienky zamestnancov v konkrétnom hospodárskom odvetví (v súčasnosti vyjadrenom kódmi SK NACE), ZoKV v § 4 ods. 1 písm. b) určuje obligatórnu náležitosť KZVS v podobe zoznamu zamestnávateľov, za ktorých sa KZVS uzatvorila. Zoznam zamestnávateľov je do KZVS zaradený prevažne v podobe neoddeliteľnej prílohy ku KZVS, pričom sa vyžaduje aj presné označenie takéhoto zamestnávateľa v podobe obchodného mena, sídla, identifikačného čísla a kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného prepisu.

Pôvodná právna úprava nevyžadovala uvedenie zoznamu zamestnávateľov do prílohy KZVS, pričom okruh subjektov, pre ktorú bola KZVS záväzná bližšie, vymedzoval § 5 ZoKV. KZVS bola teda záväzná primárne pre zmluvné strany a pre okruh ďalších subjektov, ktorú vymedzoval pôvodný § 5 ods. 2 ZoKV.⁸ KZVS bola teda záväzná pre tie zamestnávateľské subjekty, ktoré

⁶ Ustanovenie § 5 ods. 1 ZoKV.

⁷ Ibidem.

⁸ Pôvodné znenie § 5 ods. 1 a 2 ZoKV od 1. 2. 1991: „(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre

boli členom organizácie zamestnávateľov, ktorá je zmluvnou stranou platnej KZVS. KZVS sa rovnako vzťahovala aj na všetkých zamestnávateľov, ak boli členmi organizácie zamestnávateľov; pre organizačné jednotky odborovej organizácie a ich orgány (napr. základné odborové organizácie a ich výbory), ak boli súčasťou príslušnej odborovej organizácie (odborové zväzy), ktorá kolektívnu zmluvu uzatvorila. Neskôr sa v priebehu legislatívnych zmien kvôli konkretizácii subjektov, na ktoré sa KZVS vzťahuje, začal vyžadovať zoznam vybraných zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS explicitne vzťahuje (hoci zostal § 5 ZoKV v zásade nedotknutý, zmenila sa jeho praktická aplikácia).

Do vnútorného rozporu sa následne dostala samotná povaha KZVS ako odvetvových kolektívnych zmlúv, keďže sa už prestala vzťahovať formálne na celé odvetvie, ale len na vybranú skupinu zamestnávateľov uvedených v zozname a súčasne sa narušila podstata spomínaného výkladu § 5 ZoKV, keď sa tvorba zoznamu viazaná výlučne na členstvo zamestnávateľa v príslušnom zamestnávateľskom zväze a z formálneho výkladu súčasného ustanovenia § 5 ZoKV nemožno dospieť k inému záveru. Hoci by v zmysle súčasného znenia § 5 ods. 1 ZoKV mala byť predmetom kolektívneho vyjednávania aj otázka zloženia zoznamu zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS vzťahuje, v praxi sa to obmedzuje na predloženie zoznamu zo zamestnávateľského zväzu (iba zamestnávateľský zväz je schopný preukázať zoznam členských organizácií). V tejto súvislosti bohužiaľ neobstojí ani argument, ktorý sa odvoláva na znenie § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV, ktorý ex lege uvádza záväznosť KZVS na všetky členské organizácie zamestnávateľského zväzu, ktorý KZVS uzatvoril, pretože sa dostávame do rovnakej pozície ako v prípade § 5 ods. 1 ZoKV – možnosti identifikácie členských organizácií zamestnávateľského zväzu.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je teda záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa bez ohľadu na skutočnosť, či u nich pôsobí odborová organizácia. V tomto prípade je právotvornou skutočnosťou záväznosti členstvo zamestnávateľa v organizácii zamestnávateľov, ktorá za neho kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila. Obdobne tento princíp platí aj v prípade rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa podľa § 7a ZoKV. Otáznou pochopiteľne je skutočná vynútiteľnosť záväzkov dojednaných v kolektívnej zmluve pri neexistencii odborovej organizácie u zamestnávateľa. Do úvahy prichádza jedine právna vynútiteľnosť

zmluvné strany. (2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán, c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.“

normatívnych záväzkov kolektívnej zmluvy, keďže sa ich môžu domáhať jednotliví zamestnanci prostredníctvom súdu.

Vymáhanie zmluvných alebo nenormatívnych záväzkov nie je vzhľadom na neexistenciu oprávneného subjektu na strane zamestnancov možné (záväzky majú kolektívnu povahu a nevyplývajú z nich nároky jednotlivým zamestnancom). Za záväzné možno v prípade kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa označiť nanajvýš zmluvné záväzky týkajúce sa samotných zmluvných strán, t. j. organizácie zamestnávateľov a odborov (odborový zväz), ktoré sú oprávnenými subjektmi pre vymáhanie tohto typu záväzkov.

1.2 Ukladanie KZVS

Vzhľadom na špecifický charakter KZVS právny poriadok ukladá zmluvným stranám, ako završenie procesu kolektívneho vyjednávania, povinnosť uložiť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na MPSVaR. Z hľadiska historického vývoja nadobúdalo uloženie KZVS rôznu dôležitosť. Začiatkom 90. rokov pri zohľadnení pôvodného obsahu ZoKV malo ukladanie KZVS zásadný význam z hľadiska informovania verejnosti i zamestnávateľov o existencii takejto KZVS uzatvorenej pre určité odvetvie a poskytnúť im možnosť zoznámiť sa s jej obsahom. Keďže KZVS v tomto období do určitej miery preberali funkciu všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov, mala táto povinnosť svoje opodstatnenie. Zmenou systému záväznosti KZVS, spočívajúcou vo vytváraní zoznamu zamestnávateľov a odchýlnou interpretáciou relevantných ustanovení, prišlo k marginalizácii ukladania KZVS, bezprostredne nebolo nevyhnutné zoznamovať verejnosť i zamestnávateľov s obsahom KZVS, aj vzhľadom na systém prípadnej extenzie KZVS neexistovala možnosť vztiahnutia záväznosti na iné subjekty, než boli uvedené v § 5 ods. 1a 2 ZoKV. Ostatná novela ZoKV s účinnosťou od 1. 1. 2014 v prípade § 7 a násl. opätovne zdôraznila potrebu oboznamovania verejnosti s obsahom uzatvorených KZVS, keďže sa pripustilo rozšírenie KZVS aj bez súhlasu dotknutých zamestnávateľov.

Toto odovzdanie (uloženie KZVS na MPSVaR) **nemá konštitutívne účinky**, t. j. nemá vplyv na platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy, ale jej neodovzdanie je porušenie zákona. Odovzdanie je na účely **uloženia** tejto kolektívnej zmluvy alebo rozhodnutia rozhodcu **na ministerstve** a **oznámenie v Zbierke zákonov**, že k takémuto uloženiu došlo. Z praktického hľadiska ukladanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na ministerstve má význam aj pri posudzovaní reprezentatívnosti v odvetví alebo v časti odvetvia z hľadiska možnej extenzie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, keďže zoznam uložených zmlúv je aj databázou zamestnávateľov a SK NACE kódov.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní ukladá povinnosť odovzdať kolektívnu

zmluvu **zmluvnej strane na strane zamestnávateľa/ov** (*v praxi to však v mnohých prípadoch robia zástupcovia odborov*), pričom zákon určuje lehotu do 15 dní odo dňa podpísania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Z hľadiska formy ide o odovzdanie podpísaných originálov kolektívnych zmlúv, dodatkov, ako aj rozhodnutí, pričom zákon zdôrazňuje povinnosť zaslať MPSVaR kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a jej zmeny aj v elektronickej podobe, napr. na dátovom nosiči. MPSVaR uloží každú kolektívnu zmluvu, ktorá spĺňa podmienky podľa § 4 ZoKV, t. j. je písomná, podpísaná na tej istej listine a doložená zoznamom zamestnávateľov. MPSVaR skúma, či ide o kolektívnu zmluvu (t. j. kto sú zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili) a či ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

1.3 Štrajk na odvetvovej úrovni

Obdobne ako na podnikovej úrovni, i na odvetvovej úrovni prichádza k vzniku kolektívneho sporu v zmysle § 10 ZoKV v okamihu, keď sa zmluvným stranám nedarí uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa alebo jej dodatok. Štrajk na odvetvovej úrovni obdobne ako na podnikovej možno vyhlásiť len v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, a teda nie v spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Riešenie kolektívneho sporu, ktoré uvádza zákon o kolektívnom vyjednávaní, sa v zásade nelíši od riešenia kolektívneho sporu na podnikovej úrovni, zásadnú diferenciaciu možno badať len pri využití prostriedku ultima ratio v podobe štrajku realizovanom na odvetvovej úrovni v zmysle § 16 a násl. zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Realizácia štrajku na odvetvovej úrovni predpokladá splnenie dvoch základných podmienok – vyhlásenie štrajku a rozhodnutie o začatí štrajku, pričom sa rozlišuje subjekt, ktorý vyhlasuje štrajk, a subjekt, ktorý rozhoduje o začatí štrajku u konkrétneho zamestnávateľa. Takáto diferenciacia sa na podnikovej úrovni neuplatňuje a subjekt oprávnený na vyhlásenie štrajku je totožný so subjektom, ktorý rozhoduje o začatí štrajku (príslušný odborový orgán). Štrajk na odvetvovej úrovni predpokladá participáciu oboch úrovní odborových orgánov (odborového zväzu a jeho základnej odborovej organizácie) a ich vzájomné právne prepojenie (ide o odborové organizácie patriace do príslušného odborového zväzu aj s odkazom na § 5 ZoKV – kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany).

Vyhlasovateľom štrajku na odvetvovej úrovni v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní bude vždy príslušný odborový zväz, ktorý sa v kolektívnom vyjednávaní na odvetvovej úrovni snaží o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku. Pred vyhlásením štrajku na odvetvovej

úrovni neprebíha žiadna forma hlasovania a vyhlásenie štrajku môže odborový zväz uskutočniť na základe subjektívneho pocitu/objektívneho stavu vzniku kolektívneho sporu v kolektívnom vyjednávaní. Vyhlásenie štrajku neznamena prerušenie práce zamestnancami v spoločnostiach, na ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje, ale len splnenie podmienky pre uskutočnenie hlasovania o začatí štrajku u jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa a pôsobí v nich základná odborová organizácia tohoto odborového zväzu.

Od okamihu vyhlásenia štrajku príslušným odborovým zväzom musíme vzhľadom na uvádzanú diferenciaciu subjektov pri štrajku na odvetvovej úrovni odlišiť okamih začatia štrajku, ktorý je primárne závislý od príslušných odborových orgánov pôsobiacich u zamestnávateľov, na ktorých sa má kolektívna zmluva vzťahovať. V podnikoch, ktoré sú obsiahnuté v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej nedojednanie je predmetom kolektívneho sporu, sa musí uskutočniť hlasovanie o štrajku analogicky, ako je to uvedené v § 17 ods. 1 ZoKV, ktorý bol vyhlásený príslušným odborovým zväzom. Až v prípade, že bude hlasovanie o štrajku u jednotlivých zamestnávateľov platné a zamestnanci vyslovia súhlas so začatím štrajku tak, že sa na hlasovaní štrajku zúčastní nadpolovičná väčšina zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa a nadpolovičná väčšina zo zamestnancov zúčastnených na hlasovaní vysloví súhlas so začatím štrajku, môže odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa oznámiť začatie štrajku na odvetvovej úrovni u ich konkrétneho zamestnávateľa. Odborový zväz tak nemá priamy vplyv na začatie štrajku na odvetvovej úrovni, t. j. o skutočnom prerušení práce ako základného definičného znaku štrajku rozhodnú príslušné odborové orgány na podnikovej úrovni. Teoreticky sú tak inštitút vyhlásenia štrajku a začatia štrajku na odvetvovej úrovni od seba fakticky odpojené a môže nastať situácia, keď odborový zväz vyhlási štrajk, skutočné prerušenie práce však nepríde kvôli neplatnosti hlasovaní u jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa má vzťahovať KZVS, alebo nesúhlasu zamestnancov v jednotlivých hlasovaniach na podnikovej úrovni.

Po úspešnom hlasovaní o štrajku v rámci jednotlivých podnikoch pochopiteľne musia byť dodržané všetky zákonné povinnosti analogické k realizácii štrajku na podnikovej úrovni (ohlasovacie povinnosti, spolupráca, poskytnutie súčinnosti) v zmysle § 17 a násl. ZoKV.

2. Rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v chápaní vedy pracovného práva predstavuje zavedenie právom aprobovaného mechanizmu, ktorým sa rozširujú záväznosti ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

na iné subjekty, než sú zmluvné strany uzatvorenej KZVS a ich členské organizácie, spravidla bez ich súhlasu s rozšírením takejto KZVS. Sekundárne účinky extenzie v uvedenom prípade predstavuje zavedenie určitých limitov do oblasti kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni alebo obsahu pracovnej zmluvy v súlade s vlastným textom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa ako minimálneho štandardu pre úpravu pracovných podmienok. Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa prelamuje zásadu *pacta dant leges contrahentibus* a rozširuje ju aj na ďalší neurčitý počet subjektov, za predpokladu, že splnia zákonom predpokladané podmienky. Základný moment pre potrebu existencie rozširovania KZVS podľa názoru zástupcov zamestnancov tvorí spomínaná ochrana zamestnanca a žiaduca úprava jeho sociálnych nárokov vo výhodnejšej podobe, než mu priznáva minimálny štandard obsiahnutý spravidla v zákonnej pracovnoprávnej úprave.

Neoddeliteľnou výhodou systému odvetvových kolektívnych zmlúv (či už boli priamo dohodnuté alebo neskôr rozšírené) zostáva možnosť zaručiť unifikovaný pracovnoprávny štandard pracovných podmienok a mzdového ohodnotenia pre vybranú skupinu podnikov s obdobným predmetom podnikateľskej činnosti, porovnateľnými hospodárskymi podmienkami v rámci zvoleného hospodárskeho odvetvia. Extenzia KZVS nemá len priamy vplyv na zamestnávateľov v podobe ohrozenia či porušenia ich vlastníckeho práva alebo slobody výkonu podnikateľskej činnosti, ale je aj prejavom a výrazom práva zamestnanca na dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.⁹ Žiadny zamestnanec by nemal byť znevýhodnený v dôsledku skutočnosti, že jeho zamestnávateľ z objektívnych alebo subjektívnych (špekulatívnych) príčin nie je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy,¹⁰ ktorá zaručuje zamestnancovi výhodnejší než súčasne priznaný pracovnoprávny štandard.¹¹

Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nie je otázkou posledných rokov sociálnodemokratického prístupu k úprave pracovných podmienok zamestnancov, ale má v členských štátoch Európskej únie i v právnom prostredí Slovenskej republiky dlhú históriu. Už v období bývalej prvej Československej republiky obdobnú právnu úpravu obsahovalo Vládne nariadenie č. 141/1937 Zb. o záväznosti hromadných zmlúv pracov-

⁹ Právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky priznáva zamestnancovi napr. Charta základných práv Európskej únie (čl. 31), Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (čl. 7), Všeobecná deklarácia ľudských práv (čl. 23) a pod.

¹⁰ Obvyklosť v Slovenskej republike je v praxi situácia, keď sa zamestnávateľ úmyselne nestane členom príslušného zväzu zamestnávateľov v danom hospodárskom segmente, aby sa na neho nevzťahovala kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

¹¹ Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 199/2003 Sb.

ných. Jej zavedenie prelomilo klasickú právnu zásadu, že zmluva môže zaväzovať len jej účastníkov. V § 2 ods. 1 uvedeného nariadenia sa ustanovovalo, že „*Ministerstvo sociální péče v dohodě s příslušným ministerstvem může prohlásit hromadnou smlouvu pracovní za závaznou pro určitou oblast a odvětví. Po prohlášení závaznosti platí všechna ustanovení hromadné smlouvy pracovní ve všech závodech příslušné oblasti a příslušného odvětví i v tom případě, jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec nebo oba nejsou členy organizací, jež ujednaly hromadnou smlouvu pracovní*“. A v § 2 ods. 2 sa ustanovovalo, že „*Ze závažných důvodů mohou být jednotlivé závody z úpravy podle odstavce 1 vyňaty*“. Z uvedeného vyplýva, že kolektívna zmluva sa na základe extenzie vzťahovala aj na závody (podniky), ktoré neboli zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy. Zároveň išlo o rozhodnutie Ministerstva sociálnej starostlivosti po dohode s príslušným ministerstvom na žiadosť zmluvných strán a v zmysle § 2 ods. 3 sa „*Rozhodnutí podle odstavce 1 a 2 vyhlásí se ve Sbírce zákonů a nařízení. Znění hromadné smlouvy pracovní, která byla prohlášena za závaznou, bude uveřejněno v Úředním listě republiky Československé*“.

Druhú etapu vo vývoji extenzie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno spojiť s rokom 1991 a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Znenie účinné od 1. februára 1991 v § 7 ods. 1 ustanovovalo, že „*Ministerstvo práce a sociálních věcí republiky může ustanovit právnym predpisom, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je závazná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi organizácie zamestnávateľov, ktorá túto zmluvu uzavrela*“. Podľa § 7 ods. 2 uvedeného zákona „*Rozšíříť závaznost kolektivnej zmluvy vyššieho stupňa podľa predchádzajúceho odseku možno len na zamestnávateľov s obdobnou činnosťou a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, ktorí majú sídlo na území príslušnej republiky a nie je pre nich závazná kolektívna zmluva vyššieho stupňa*“.¹²

2.1. Súčasný právny rámec rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Súčasný právny rámec rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je výsledkom prijatia zákona č. 416/2013 Z. z., ktorý je v aplikáčnej praxi vnímaný aj ako jedna z kľúčových noviel kolektívnych pracov-

¹² Porovnaj Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Sekcia legislatívy zo dňa 14. 5.2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

noprávnych vzťahov za obdobie posledných 25 rokov, keďže popri zavedení možnosti rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa bez súhlasu dotknutých subjektov,¹³ zaviedol i novú definíciu hospodárskeho odvetvia alebo jeho časti, na ktoré sa môžu odvetvové kolektívne zmluvy uzatvárať alebo konštituoval novú poradnú komisiu ministra práce založenú na tripartitnom princípe s cieľom analyzovať a neskôr zhodnotiť vplyv rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku na samotné hospodárske odvetvie a subjekty, ktoré v ňom vykonávajú svoju podnikateľskú činnosť. Účelom zákona č. 416/2013 Z. z. bola teda snaha zabezpečiť zamestnancom u zamestnávateľov, na ktorých sa nevzťahuje žiadna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, rovnaké pracovné podmienky, aké sú dohodnuté v reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v príslušnom odvetví. Tento zákon mal zároveň za cieľ zabrániť tomu, aby zamestnávatelia v rámci konkurenčného podnikateľského prostredia v odvetví získali výhodnejšie ekonomické podmienky na úkor práv vlastných zamestnancov v porovnaní s podmienkami u zamestnávateľov, na ktorých sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje. Samotná existencia rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vychádza bezprostredne z čl. 36 Ústavy SR, ktorý garantuje zamestnancom právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a okrem iného aj právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň.

Prostredníctvom § 7 ZoKV, ktorým sa ustanovili jednoznačné a konkrétne kritériá pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, sa tak vytvorili podmienky na zjednotenie pracovných podmienok zamestnancov v príslušnom odvetví v takom rozsahu, na akom sa už v príslušnom odvetví dohodli príslušné vyššie odborové orgány a organizácia zamestnávateľov, čo v konečnom dôsledku znamená práve naplnenie princípu nediskriminácie zamestnancov v rámci rovnakého odvetvia.

Právna úprava rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vychádza z medzinárodných zmlúv a medzinárodných dohovorov, ktorými je Slovenská republika viazaná, a to najmä:

- Európska sociálna charta (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.),
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška Ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.),
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb.),

¹³ Do prijatia zákona č. 416/2013 Z. z. sa rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa viazalo na selektívnu extenziu na jednotlivé subjekty, ktoré boli v procese rozširovania záväznosti presne identifikované a pôsobila u nich odborová organizácia.

- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem č. 144 z roku 1976 (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej č. 32/1998 Z. z.),
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981 (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 14/2010 Z. z.),
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o kolektívnych zmluvách č. 91 z roku 1951.

Samotný proces rozširovania sa spravuje príslušnými ustanoveniami § 7 ods. 1 a násl. ZoKV, keď ministerstvo práce môže, na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo na písomný návrh jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a za podmienok ustanovených v § 7 ods. 2 až 9, rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. § 7 ods. 2 ZoKV súčasne ustanovuje podmienku reprezentatívnosti, podľa ktorej možno kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa rozšíriť, len ak zamestnávatelia, pre ktorých je záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá sa navrhuje rozšíriť, zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia väčší počet zamestnancov ako zamestnávatelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

Ministerstvo práce zverejní návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Obchodnom vestníku a tiež na svojom webovom sídle. Zamestnávatelia v odvetví alebo v časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, môžu do 30 dní odo dňa zverejnenia návrhu na rozšírenie písomne oznámiť ministerstvu pripomienky k tomuto návrhu na rozšírenie. Na prerokovanie návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, najmä na posúdenie splnenia podmienky na rozšírenie a pripomienok oznámených zamestnávateľmi, zriadilo ministerstvo práce poradnú komisiu založenú na tripartitnom princípe. Členmi komisie sú zástupcovia ministerstva práce, zástupcovia reprezentatívnych združení zamestnávateľov a reprezentatívnych združení odborových zväzov, zástupca Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky a zástupca Štatistického úradu Slovenskej republiky. ZoKV vymedzuje úlohy komisie príkladmo, z jej postavenia však vyplýva, že komisia koná v súlade s verejným záujmom, dbá na dodržiavanie zákonom ustanovených podmienok a objektívne posudzuje predložené pripomienky zamestnávateľov, prípadne posudzuje aj iné okolnosti, ktoré by mohli mať vplyv na rozšírenie, resp. nerozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Závery komisie majú pre ministerstvo práce odporúčajúci charakter.

Ustanovenie § 7a ZoKV obsahuje taxatívny výpočet kategórii zamestnávateľov, na ktorých sa rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v príslušnom odvetví nevzťahuje (napríklad zamestnávateľa, na ktorých sa ku dňu účinnosti rozšírenia vzťahuje záväznosť inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zamestnávateľa, ktorí sú ku dňu účinnosti rozšírenia v úpadku alebo v likvidácii, alebo zamestnávateľa, ktorí ku dňu účinnosti rozšírenia vykonávajú podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov).

2.2 Medzinárodný kontext odvetvového kolektívneho vyjednávania a rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je štandardným nástrojom na vyrovnávanie pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania na úrovni sektorov v rámci členských štátov Európskej únie. V tomto ohľade však musíme vnímať i skutočnosť, že v rámci európskeho právneho priestoru musíme skúmať i charakter odvetvových kolektívnych zmlúv v jednotlivých členských štátoch Európskej únie, t. j. vopred identifikovať, či už samotná odvetvová kolektívna zmluva nemá reálny odvetvový charakter s pôsobnosťou na všetky hospodárske subjekty, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť v danom hospodárskom odvetví, čím sa stáva potreba ich rozširovania bezpredmetná, keďže nie je logické, na aké subjekty rozšíriť jej záväznosť, keďže na všetky sa už vzťahuje pri svojom uzatvorení.

Na úrovni európskych relevantných právnych dokumentov predstavujú obdobu odvetvových kolektívnych zmlúv a spôsobu ich prijímania určité tzv. rámcové (autonómne) dohody sociálnych partnerov na úrovni Európskej únie. Sociálni partneri na úrovni Európskej únie môžu požiadať Európsku komisiu, aby ich návrh vo forme smernice predložila Rade, ktorá zastupuje jednotlivé členské štáty, na schválenie. Členské štáty môžu rámcovú dohodu, ktorá tvorí prílohu návrhu smernice, na rokovaní Rady v rámci legislatívneho procesu akceptovať alebo odmietnuť ako celok. V prípade akceptácie ide teda o formu extenzie dohody sociálnych partnerov na úrovni Európskej únie (je to de facto určitá forma kolektívnej zmluvy) a tá je povýšená rozhodnutím členských štátov na sekundárny prameň práva Európskej únie.

Právnym základom uvedeného mechanizmu je čl. 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (pôvodný čl. 139 Zmluvy o Európskom spoločenstve). V čl. 155 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa ustanovuje, že „*Ak si to sociálni partneri želajú, vzájomný dialóg medzi nimi na úrovni Únie môže viesť k zmluvným vzťahom, vrátane uzatvorenia dohôd*“. Ak je takáto dohoda uzatvorená, je možné zvoliť postup podľa čl. 155 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a požiadať o prípravu právneho aktu Európskej únie. Podľa čl. 155

ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie *„Dohody uzatvorené na úrovni Únie sa vykonávajú buď v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov a členské štáty, alebo vo veciach pokrytých článkom 153, na základe spoločnej žiadosti signatárov, a to rozhodnutím Rady na návrh Komisie. Európsky parlament je o tom informovaný“*. Podľa druhej vety čl. 155 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie *„Rada sa uznáva jednomyselne, keď príslušná dohoda obsahuje jedno alebo niekoľko ustanovení týkajúcich sa oblastí, pre ktoré sa podľa článku 153 ods. 2 vyžaduje jednomyselnosť“*.

V nadväznosti na čl. 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa tieto dohody vykonávajú v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov a členské štáty (t. j. zabezpečujú sa nie cez právnu úpravu, ktorá by bola všeobecne aplikovateľná – bývajú označené ako autonómne dohody), alebo zmluvné strany podajú žiadosť, aby bol prijatý právny akt Rady na návrh Európskej komisie (Európska komisia posudzuje spôsobilosť samotnej dohody na jej vydanie) a stávajú sa tak súčasťou práva Európskej únie. Medzi medzisektorové dohody prvej skupiny patria Rámcová dohoda o inkluzívnom trhu práce (2010), Rámcová dohoda o šikane a násilí v práci (2007), Rámcová dohoda o strese súvisiacom s prácou (2002), Rámcová dohoda o telepráci (2002). Medzi medzisektorové dohody druhej skupiny patria Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke (2009), Rámcová dohoda o pracovných zmluvách na určitú dobu (1999), Rámcová dohoda o práci na čiastočný úväzok (1997). Takéto dohody sú uzatvárané aj na úrovni sektoru.¹⁴

Obdobne sa otázkou extenzie kolektívnych zmlúv zaoberala Medzinárodná organizácia práce v Odporúčani č. 91 z roku 1951, ktoré nadväzuje na Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 98 z roku 1949. Extenzia je predmetom časti IV. Podľa bodu 1 *„Kde je to vhodné vzhľadom na zavedenú prax kolektívneho vyjednávania, opatrenia, ktoré sa majú vymedziť vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi a majú vyhovovať podmienkam každej krajiny, mali by sa vykonať na rozšírenie použitia všetkých alebo určitých ustanovení kolektívnej zmluvy a na všetkých zamestnávateľov a pracovníkov zahrnutých v rámci odvetvového a územného rozsahu zmluvy“*. Podľa bodu 2 časti IV odporúčania *„Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu rozšíriť kolektívnu zmluvu okrem iného za týchto podmienok:*

a) *ak kolektívna zmluva už pokrýva istý počet príslušných zamestnávateľov a pracovníkov, ktorý je podľa názoru kompetentného orgánu dostatočne reprezentatívny,*

¹⁴ Porovnaj Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Sekcia legislatívy zo dňa 14. 5.2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

- b) *ak v zmysle všeobecného pravidla žiadosť na rozšírenie zmluvy predloží jedna alebo viaceré organizácie pracovníkov alebo zamestnávateľov, ktoré sú zmluvnými stranami,*
- c) *ak pred rozšírením zmluvy zamestnávateľa a pracovníci, na ktorých by sa zmluva mala vzťahovať, dostanú príležitosť, aby predložili pripomienky“.*

Z uvedeného vyplýva, že je ponechané na členský štát, aby si určil kritérium reprezentatívnosti, zároveň postačuje návrh jednej zo zmluvných strán a subjekt, ktorý môže byť extenziou dotknutý, má právo na predloženie pripomienok (nevyžaduje sa jeho súhlas s rozšírením).¹⁵

Vo väzbe na historicko-právne aspekty, medzinárodnú komparáciu a komparáciu s právom Európskej únie, ako aj právom a praxou v iných členských štátoch Európskej únie uvádzanou nižšie, sa možno domnievať, že postup rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je štandardný nástroj, ktorý je prípustný a používaný vo väčšine členských štátov Európskej únie, predvída ho právo Medzinárodnej organizácie práce a určitú jeho formu obsahuje aj právo Európskej únie.

Národné súvislosti

Podľa štúdie dublinskej nadácie EUROFOUND¹⁶ sa extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa spomedzi krajín Európskej únie neuskutočňujú len na Cypre, v Dánsku (kde sa však aj smernice Európskej únie transponujú prostredníctvom kolektívnych zmlúv, t. j. je tu také vysoké pokrytie kolektívnymi zmluvami, že extenzia nie je potrebná),¹⁷ Taliansku, na Malte, vo Švédsku (kde je vysoké pokrytie kolektívnymi zmluvami), vo Veľkej Británii. V ostatných členských štátoch Európskej únie (štúdia ešte nezahŕňala Chorvátsko,

¹⁵ BULLA, M. *Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015, s. 86 a nasl., ISBN 978-80-89149-45-2.

¹⁶ Extension of collective bargaining agreements in the EU, Background paper, EUROFOUND, 2011, 12s.

Dostupné na internete: <https://www.google.sk/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurofound.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fef_files%2Fpubdocs%2F2011%2F54%2Fen%2F1%2FEF1154EN.pdf&ei=fRROVeOUnIKusQGS84DQDw&usg=AFQjCNHxSpl5R4IpFv3DQjGwqSz4wumuVA&bvm=bv.92885102,d.bGg>

¹⁷ EUROFOUND: Extension of collective bargaining agreements in the EU, Background paper, EUROFOUND, 2011, 12s. Dostupné na internete: <https://www.google.sk/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurofound.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fef_files%2Fpubdocs%2F2011%2F54%2Fen%2F1%2FEF1154EN.pdf&ei=fRROVeOUnIKusQGS84DQDw&usg=AFQjCNHxSpl5R4IpFv3DQjGwqSz4wumuVA&bvm=bv.92885102,d.bGg>

ale zahrňala Nórsko) existuje nejaká forma mechanizmu extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Na dokreslenie celkového obrazu uvádzame i charakter odvetvového kolektívneho vyjednávania vo vybraných členských štátoch Európskej únie a európskeho hospodárskeho odvetvia. Charakter odvetvového kolektívneho vyjednávania a odvetvových kolektívnych zmlúv môžeme na základe získaných dostupných informácií vo vzťahu k potrebe existencie rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vnímať v dvoch rovinách:¹⁸

- a) odvetvové kolektívne zmluvy nemajú všeobecnú rozšíriteľnosť záväznosti a uplatňuje sa obdobný princíp ako v Slovenskej republike, resp. sa neuzatvárajú žiadne odvetvové kolektívne zmluvy,
- b) odvetvové kolektívne zmluvy platia erga omnes a vzťahujú sa na všetkých zamestnávateľov v odvetví alebo majú charakter všeobecnej automatickej rozšíriteľnosti v okamihu, ak splnia právnym poriadkom určený limit pokrytia.

K písm. a)

Obdobný model ako v právnom poriadku Slovenskej republiky sa uplatňuje v **Slovinsku**. Slovinský model odvetvového kolektívneho vyjednávania v podstate zodpovedá nastaveniu všetkých parametrov ako v slovenskom zákone o kolektívnom vyjednaní. Určenie hospodárskeho odvetvia sa odvíja rovnako od štatistických kódov SK NACE, pričom uzatvorená odvetvová kolektívna zmluva je záväzná pre jej zmluvné strany alebo ich členov. Ak sú teda zmluvnými stranami odvetvovej kolektívnej zmluvy zamestnávateľské zväzy alebo odborové zväzy, odvetvová kolektívna zmluva špecificky vymenúva všetky subjekty, na ktoré sa vzťahuje odvetvová kolektívna zmluva. Hoci v právnom poriadku Slovinska nájdeme odkaz na potrebu reprezentatívnosti sociálnych partnerov, ktorí majú v úmysle uzatvoriť odvetvovú kolektívnu zmluvu, právny poriadok neuvádza žiadne podmienky určovania tejto reprezentatívnosti. Nevyžaduje sa ani povinná účasť zamestnávateľov v zamestnávateľských zväzoch, čo sekundárne spôsobuje oslabovanie týchto reprezentatívnych sociálnych partnerov. Za predpokladu uzatvorenia odvetvovej kolektívnej zmluvy môže ktorákoľvek zo zmluvných strán navrhnúť jej rozšírenie záväznosti alebo len jej časti na všetkých ostatných zamestnávateľov vykonávajúcich podnikateľskú činnosť v predmetnom hospodárskom odvetví. Minister práce môže rozšíriť záväznosť takejto odvetvovej kolektívnej zmluvy na tieto subjekty v okamihu, ak odvetvová kolektívna zmluva pokrýva už najmenej 50 % všetkých zamestnancov v rámci zamestnávateľských subjektov, ktoré odvetvovú kolektívnu zmluvu uzatvorili.

¹⁸ Spracované podľa internej štúdie Odborového zväzu KOVO na základe poskytnutých informácií partnerských organizácií v rámci IndustrieAll Europe a IndustrieAll Global.

V **Dánsku** sa neuplatňuje ani princíp povinnej organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľskom zväze, ani proces rozširovania záväznosti odvetvových kolektívnych zmlúv na subjekty, ktoré nie sú členskými organizáciami zamestnávateľských zväzov, ktoré tieto odvetvové kolektívne zmluvy uzatvorili. Odvetvové kolektívne zmluvy sa tak vzťahujú len na zamestnancov profesijne organizovaných, ktorí sú zamestnancami zamestnávateľov patriacich do zamestnávateľských zväzov, ktorí sú signatármi odvetvových kolektívnych zmlúv. Napriek chýbajúcej zákonnej požiadavke na preukazovanie reprezentatívnosti majú odvetvové kolektívne zmluvy vysokú úroveň pokrytia zamestnancov (v niektorých hospodárskych sektoroch viac ako 80 % až 85 %) vzhľadom na historický vývoj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a potreba extenzie nevzniká. Obdobný model sa uplatňuje aj v **Nórsku**, kde odvetvové kolektívne zmluvy pokrývajú len členské organizácie zmluvných strán (zamestnávateľských a odborových zväzov), pričom nevzniká potreba rozširovania záväznosti vzhľadom na ich vysokú primárnu reprezentatívnosť.

V **Poľsku, Českej republike alebo Veľkej Británii** sa v podstate vôbec neuskutočňuje nadpodnikové kolektívne vyjednávanie. V Českej republike majú odvetvové kolektívne zmluvy, ak sú uzatvárané, len povahu akejsi nezáväznej deklarácie bez právne vymáhateľných nárokov. V Poľsku existujú len dve „multipodnikové“ kolektívne zmluvy pre oblasť zbrojárskeho a leteckého priemyslu vzhľadom na veľmi nízky počet podnikateľských subjektov v týchto hospodárskych odvetviach, ktoré si v podstate nevytvárajú konkurenciu.

K písm. b)

Čiastočne podobný model ako v Slovinsku môžeme nájsť aj vo **Fínsku**, kde v odvetvových kolektívnych zmluvách sa uvádza, na ktorých zamestnancov sa táto odvetvová kolektívna zmluva vzťahuje. Na rozdiel od Slovinska, ktorých odvetvový systém kolektívneho vyjednávania je založený na podnikateľskej činnosti zamestnávateľov, vo Fínsku majú odvetvové kolektívne zmluvy charakter profesijného výkonu závislej práce a diferencujú sa podľa profesií zamestnancov, nie podnikateľskej činnosti ich zamestnávateľov. Vo Fínsku sa uplatňuje tzv. model automatického rozšírenia záväznosti odvetvovej kolektívnej zmluvy (platnosť erga omnes) v okamihu, ak bude odvetvová kolektívna zmluva pokrývať najmenej 50 % zamestnancov v danom hospodárskom odvetví. Hoci sa neuplatňuje povinne členstvo organizovania sa v niektorom zo zamestnávateľských zväzov, ktoré uzatvorili odvetvovú kolektívnu zmluvu, rozšírenie záväznosti odvetvovej kolektívnej zmluvy u jednotlivých zamestnávateľov je vymáhateľné prostredníctvom súdu spadajúceho pod gesciu ministerstva práce.

Tradične ideálny model z pohľadu zástupcov zamestnancov sa uplatňuje v **Holandsku, Rakúsku** alebo **Nemecku**, kde existuje nielen zákonná povinnosť byť organizovaný v niektorom zo zamestnávateľských zväzov (obdobne to platí aj u zamestnancov v tzv. zamestnaneckých komorách), ale súčasne odvetvová kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky podnikateľské subjekty vykonávajúce podnikateľskú činnosť v predmetnom hospodárskom odvetví a všetkých zamestnancov u takýchto zamestnávateľov. Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako procesný spôsob je nadbytočná. V kontexte vyššie popisovaných problémov slovenského odvetvového kolektívneho vyjednávania možno uviesť, že v týchto krajinách je rovnako zavedená povinnosť organizácií zamestnávateľov i zamestnancov poskytovať ministerstvu práce potrebné údaje o svojich členoch, ich štruktúre a pod.

2.3 Ústavnoprávny rozmer rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Ťažiskovou otázkou, ktorá sa objavila v súvislosti s extenziou kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, napriek uvádzanému historickému i medzinárodnému kontextu, bola jej zlučiteľnosť s Ústavou Slovenskej republiky. V slovenskej odbornej literatúre ani v relevantných komentároch k Ústave SR neexistovalo, do rozhodnutia Ústavného súdu SR zo 16. 3. 2016, odpovedajúce posúdenie zlučiteľnosti rozširovania záväznosti KZVS v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní s Ústavou SR.¹⁹ Jej prípadný súlad alebo nesúlad s Ústavou SR bolo možné odvádzať maximálne nepriamo na základe kľúčového nálezu Ústavného súdu Českej republiky publikovaného pod číslom 199/2003 Sb. Ústavný súd ČR v predmetnom prípade posudzoval súlad čl. 1 Ústavy ČR s ustanovením zákona o kolektívnom vyjednaní upravujúcim extenziu KZVS (§ 7 zákona o kolektívnom vyjednaní). Súladnosť s Ústavou ČR (analogicky využiteľné aj v SR vzhľadom na rovnaké formulácie v Ústave SR) posudzoval Ústavný súd ČR najmä v súvislosti so zlučiteľnosťou s vytýkaným čl. 1 Ústavy ČR zo strany žalobcu. Čl. 1 ústavy ČR deklaruje, že Česká republika je demokratickým právnym štátom, z ktorého podľa žalobcu vyplýva aj právo na zmluvnú slobodu a právo na nezasahovanie štátu do súkromnoprávných vzťahov fyzických a právnických osôb, ktoré sú narušené práve extenziou KZVS, ktorá neumožňuje zamestnávateľovi dohodnúť napr.

¹⁹ Prvý pokus o test ústavnosti nedospel k svojmu záveru. Ústavný súd Slovenskej republiky prijal v apríli 2007 návrh skupiny poslancov na začatie konanie o súlade právneho prepisu – konkrétne ustanovenia § 7 zákona o kolektívnom vyjednaní. Ústavný súd SR však nález nevydal aj preto, že sa medzičasom zmenila právna úprava § 7 zákona o kolektívnom vyjednaní.

pracovné podmienky na základe individuálnej autonómie vôle. Podobne žalobca dôvodil rozporom s čl. 2 ods. 4 Ústavy ČR,²⁰ s čl. 2 ods. 2²¹ a 3²² a čl. 4 ods. 1²³ Listiny základných práv a slobôd, ktoré kladú ústavné hranice pre možnosť zákonného obmedzenia slobôd a s čl. 11 ods. 1 a 4 Listiny v súvislosti s obmedzením vlastníckeho práva spojeného s rozšírením záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.²⁴

Ústavný súd Českej republiky pripustil súladnosť extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s ústavným rámcem Českej republiky za určitých podmienok, keďže extenzia predstavuje prejav verejného záujmu a treba len určiť, za akých podmienok má verejný záujem prednosť pred záujmom súkromným. Následne však rovnako artikuloval prípadnú možnosť vzniku kolízie medzi obmedzením vlastníckeho práva a verejným záujmom, ktorým je v prípade extenzií kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa dosiahnutie sociálneho zmieru. Samotné posudzovanie súladnosti extenzie sa tak musí uskutočniť prizmou rešpektovania princípu proporcionality (primeranosti), ktorý sa analogicky využíva aj v práve Európskej únie v prípade kolízie základných ľudských práv a slobôd navzájom alebo výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania.²⁵ **Ústavný súd ČR v zmysle nálezu nekonštatoval protiústavnosť rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako právneho inštitútu, ale judikoval, že jeho uplatňovanie v zmysle vtedajšieho znenia § 7 zákona o kolektívnom vyjednávaní v ČR má právne nedostatky, ktoré je potrebné odstrániť.**²⁶

Ústavný súd pri svojom rozhodovaní pritom vychádza z premisy, že základné právo alebo slobodu je možné obmedziť iba v záujme iného základné-

²⁰ „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

²¹ „Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.“

²² „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

²³ „Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.“

²⁴ Nález Ústavného soudu České republiky č. 199/2003 Sb.

²⁵ Pri splnení podmienky vhodnosti a nevyhnutnosti použitého prostriedku vo vzťahu k sledovanému cieľu a proporcionality medzi použitým prostriedkom a sledovaným cieľom.

²⁶ (1) Ministerstvo práce a sociálních věcí republiky může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela.

(2) Rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně podle předchozího odstavce lze jen na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, kteří mají sídlo na území příslušné republiky a není pro ně závazná kolektivní smlouva vyššího stupně.

ho práva a slobody alebo verejného statku.²⁷ Ústavný súd ČR konštatoval, že „v posudzovanej veci inštitút kolektívneho vyjednávania a s ním spjatý efekt extenzie pôsobnosti kolektívnych smlúv splňuje podmienky, jež plynú pro jeho akceptaci z kautel vhodnosti a potrebnosti. Je totiž efektívním prostředkem dosahování sledovaných účelů (sociálního smíru) a splňuje i kautelu analýzy plurality možných normativních prostředků ve vztahu k zamýšlenému účelu a jejich subsidiaritu z hlediska omezení ústavou chráněné hodnoty základního práva nebo veřejného statku. Samotné poměrování obou v kolizi stojících ústavně chráněných hodnot, a to z hledisek systémových, hodnotových, kontextových i empirických, umožňuje dospět k závěru akceptujícímu inštitút extenze působnosti kolektívnych smlúv, avšak toliko za podmienky splnění určitých kautel. Je-li východiskem ústavní přijatelnosti inštitutu extenze působnosti kolektívnych smlúv vyššího stupně evropská demokratická právní zkušenost a z ní plynoucí standardy, srovnání s právem Evropské unie, jakož i nalézání procedurálního mechanismu zajišťování rovnováhy mezi právní ochranou svobody a garantováním vnitřního míru lidského společenství, lze s tím spjatých účelů v rozhodovaném kontextu dosáhnout toliko za cenu omezení práva vlastnického. Prioritu veřejného statku před právem vlastnickým nutno ale podmínit podmínkou legitimacy (representativnosti) systému kolektívneho vyjednávania, tudíž relevancí podílu kontrahentů na trhu v daném oboru“.

Medzi naznačené kautely, t. j. podmienky umožňujúce zachovanie súladu inštitútu extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s Ústavou ČR, zaraďuje Ústavný súd ČR legitimitu (representatívnosť) systému kolektívneho vyjednávania, teda relevantnosť podielu subjektov pôsobiacich na danom trhu vo zvolenom odbore, ako i podmienku výnimočnosti takéhoto opatrenia v súlade s požiadavkou princípu proporcionality (realizovať extenziu len vo výnimočných a odôvodnených prípadoch).²⁸ Určitou nezodpovedanou otázkou v súvislosti s predmetným nálezom však zostáva zohľadnenie načrtnutého významu extenzie pre zachovanie sociálneho zmiernu, zabránenie sociálnemu dumpingu a posilnenie ochranej funkcie pracovného práva aj s odkazom napr. na inštitút minimálnej mzdy, ktorými sa však bohužiaľ Ústavný súd ČR pri svojom rozhodnutí bližšie nezaoberal.

²⁷ Princíp proporcionality pozostáva z posúdenia nasledujúcich kritérií, ktoré tvoria kritérium vhodnosti (či inštitút obmedzujúci základné právo môže dosiahnuť sledovaný cieľ), kritérium potrebnosti (porovnanie zvoleného legislatívneho prostriedku s inými opatreniami umožňujúcimi dosiahnuť sledovaný cieľ za predpokladu nižšej intenzity zásahu do základného práva), kritériá porovnania závažnosti oboch práv v kolízií (hoci sú formálne rovnocenné, zvažujú sa empirické, systémové, kontextové a hodnotové argumenty).

²⁸ Okrem iného Ústavný súd ČR odôvodňoval nález aj tým, že právny predpis, ktorým sa rozširuje KZVS, nemal znaky všeobecnosti (obsahoval zoznam konkrétnych podnikov a nie všeobecné kvantifikovateľné kritériá).

2.4 Problémové okruhy ústavnosti

Z hľadiska spomínaných problémových okruhov, ktoré sa stali neskôr aj obsahovým predmetom podania návrhu skupiny poslancov na Ústavný súd SR v roku 2014, možno abstrahovať štyri základné ako determinanty principiálneho posúdenia súladnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s Ústavou SR, a to:

- a) všeobecnosť právnej regulácie, delba moci a subdelegácia ústavnej pôsobnosti,
- b) súdna ochrana,
- c) reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a reprezentatívnosť všeobecne,
- d) princíp proporcionality (vlastnícke právo na podnikanie).

K písmenu a)

Predmetom sporu sa stala povaha výnosu ministra, ktorým sa rozširujú záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v tom zmysle, či tento všeobecne záväzný právny predpis ministerstva práce spĺňa požiadavku všeobecnej záväznosti kladenú na právny predpis, alebo či ide skôr o akt aplikácie práve. Východiskom pre negatívnu odpoveď na prvý uvádzaný predmet sporu sa totiž stala skutočnosť, že zákonodarca prostredníctvom § 7 a 7a ZoKV bezprostredne umožňuje, aby obsahom všeobecne záväzného právneho predpisu bolo určenie práv a povinností individuálne určených adresátov bez súčasnej možnosti súdnej kontroly. Tento popísaný jav následne navrhovatelia podania na Ústavný súd SR, o ktorý v uvedenej súvislosti ide a ktorý bude predmetom aj ďalšieho výkladu zo 16. 3. 2016, označili, že je v zjavnom rozpore s vyššie uvedenými východiskami právneho štátu.

Opačný právny názor v tomto prípade reprezentovali zástupcovia zamestnancov spolu s ministerstvom práce, keď zastávali názor, že všeobecne záväzný právny predpis (výnos) ministerstva práce, ktorým sa rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, spĺňa kritérium všeobecnosti. Z ustanovení § 7 zákona o kolektívnom vyjednávaní vyplýva, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa rozširuje na všetkých zamestnávateľov v príslušnom odvetví, resp. príslušnej časti odvetvia (okrem tých, ktorý sú v súlade s § 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní z rozšírenia vylúčení). Ministerstvo práce (minister práce) nemá za súčasného právneho stavu možnosť voľby zamestnávateľov, na ktorých bude záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená, alebo ktorí budú mimo uvádzaných zákonných podmienok v § 7a ZoKV z rozširovania vylúčení. Zamestnávatelia, na ktorých sa rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, sú anonymní, určenie iba druhovým znakom, ktorým je výkon hlavnej činnosti v odvetví, resp. časti odvetvia, v ktorom sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozširuje.

V súvislosti s charakterom výnosu ministra sa však vynorila i ďalšia otázka navrhovateľov, či v zmysle čl. 13 ods. 2 Ústavy SR môže byť s predmetným článkom Ústavy SR súladná právna úprava, ktorá deleguje právomoc, ktorou podľa Ústavy SR môže disponovať iba zákonodarca, na podzákonného normotvorcu, t. j. či možno považovať za ústavne konformnú takú zákonnú úpravu, ktorá vytvára predpoklady na to, aby ústredný orgán štátnej správy vlastným všeobecne záväzným právnym predpisom, v rozpore s čl. 13 ods. 2 ústavy, ustanovil podmienky obmedzujúce základné práva a slobody. Ministerstvo práce spolu so zástupcami zamestnancov opakovane zdôrazňovalo, že účinky extenzie nenastávajú z moci všeobecne záväzného právneho predpisu vydaného ministerstvom práce, ktorým sa záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozširuje, ale nastávajú priamo zo zákona (§ 5 ods. 3 ZoKV). Výnos ministerstva práce nesmeruje k uloženiu nových práv a povinností zamestnávateľom v odvetví, v ktorom sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozširuje, iba identifikuje kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá sa má rozšíriť a odvetvie (resp. časť odvetvia), v ktorom sa má táto zmluva rozšíriť. Podstatu extenzie teda predstavuje rozšírenie práv a povinností, obsiahnutých v rozširovanej kolektívnej zmluve, priamo z moci zákona. Rozširovaná kolektívna zmluva sa tak stáva akýmsi referenčným nositeľom práv a povinností, ktoré sa ustanovením zákona rozšíria aj na ostatných zamestnávateľov (a ich zamestnancov) v odvetví. Zákonodarca a ministerstvo práce pri príprave relevantnej novely zákona o kolektívnom vyjednávaní vychádzali z predpokladu, že v určitom odvetví by mohla byť úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania jednotná, a reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa by predstavovala vhodný prameň úpravy príslušných pracovných podmienok, a jej záväznosť štát, v zastúpení kompetenčne určeného ústredného orgánu štátnej správy (ministerstvo práce), rozšíril na všetkých zamestnávateľov v odvetví. Práve kolektívne zmluvy sú vhodným nástrojom sociálneho dialógu, ktorý môže svoje účinky zamerať na jednotlivé odvetvia národného hospodárstva.

K písmenu b)

Ďalší sporný bod predstavovala súdna preskúmateľnosť výnosu ministra práce, t. j. či výnos ministra práce o rozšírení záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podlieha princípu súdnej ochrany ustanovenej v čl. 46 ods. 1a 2 Ústavy SR. Jeden názorový prúd reprezentovaný skupinou poslancov ako navrhovateľov subsumoval výnos ministra pod právny režim predmetného článku Ústavy SR a prezumoval, že v súlade s čl. 46 ods. 1 a ods. 2 Ústavy SR sa môže každý domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde, prípadne ten, kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, sa môže obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia. V tomto zmys-

le tak bolo toto právo odopreté zamestnávateľom, na ktorých sa mala rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Druhý názorový prúd nepovažoval všeobecne záväzný právny predpis, ktorým sa rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, za rozhodnutie o individuálnych právach a povinnostiach konkrétnych subjektov (zamestnávateľov), ale za riadny normatívny právny akt, ktorý, rovnako ako ostatné takéto akty, nepodlieha čl. 46 Ústavy Slovenskej republiky. V uvedenom prípade tak nejde o akt určený konkrétnemu adresátovi, ale právny predpis určený skupine adresátov na základe kritéria SK NACE kódu (v samotnej extenzii sa neuvádza zoznam zamestnávateľov, na ktorých sa extenzia vzťahuje, ale iba označenie odvetvia alebo časti odvetvia podľa SK NACE klasifikácie). V prípade extenzie ide o rozšírenie aplikácie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, t. j. zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu, ktorá je povýšená na právne záväznú reguláciu, aj na subjekty, za ktoré nebola uzatvorená. Subjekt, na ktorého je takáto regulácia rozšírená, je ňou viazaný tak, ako je viazaný právnym predpisom (napr. Zákonníkom práce a inými pracovnoprávnymi predpismi).

Právnu ochranu dotknutých subjektov mimo rámca čl. 46 Ústavy SR, ktorý sa v tomto prípade neuplatňuje, zabezpečuje prokuratúra ako orgán ochrany ústavnosti a zákonnosti, s cieľom zaistiť každému možnosť domáhať sa ochrany svojich práv v súlade s § 20 ods. 1 a 3, § 21 ods. 1 písm. a) prvý bod, § 22 ods. 1 písm. a) prvý bod, § 25 ods. 2 až ods. 5 a § 31 ods. 1 zákona č. 153/2001 Z. z. o prokuratúre. Predmetom všeobecnej súdnej ochrany zamestnávateľa preto nemôže byť úroveň právnej regulácie, t. j. skutočnosť, že extenziou dochádza k navýšeniu jeho povinností v oblasti pracovnoprávných vzťahov, resp. že sa to deje bez jeho súhlasu (súhlas sa nevyžaduje ani pri právnej úprave).

K písmenu c)

Predmetom právneho sporu sa stala i otázka samotnej reprezentatívnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v kontexte uvádzaných pretrvávajúcich problémov odvetvového kolektívneho vyjednávania, popísaných v predchádzajúcich podkapitolách. Extenzia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa totiž nedotkne tých zamestnávateľov, ktorí využili svoje právo na združenie (aktívny prístup) a ktorí sú viazaní inou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa (úroveň práv zamestnancov v tejto inej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pritom nie je podstatná). Základná sporná premisa sa preto orientovala aj na oblasť nereprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré sú neskôr predmetom procesu rozširovania záväznosti.

Všeobecne možno konštatovať, že v žiadnom relevantnom pracovnoprávnom predpise sa bližšie nekonkretizuje pojem reprezentatívnosti sociálnych partnerov alebo pojem reprezentatívnosti všeobecne. V zásade možno identifikovať základný model použitia a určitého sekundárneho výkladu pojmu

reprezentatívnosti pri metóde diferenciacie odborových organizácií, napr. v okamihu riešenia kolektívneho sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu v zmysle § 3a ZoKV, alebo pri realizácii kompetencií zástupcov zamestnancov vo vzťahu ku konaniu zamestnávateľa v zmysle § 232 ods. 1 ZP. Z hľadiska medzinárodnej komparácie možno v Európskej únii objaviť niekoľko modelov posudzovania reprezentatívnosti odborových organizácií, ktoré sa navzájom odlišujú zložitou celého systému (Veľká Británia), stanovením celého radu sledovaných ukazovateľov (Francúzsko) alebo vyjadrovaním percentuálnych podielov členov odborových organizácií (Španielsko). K relatívne najjednoduchším, no súčasne najproblematickejším vzhlľadom na ústavný rozmer problematiky, patrí posudzovanie reprezentatívnosti odborových organizácií na základe tzv. *väčšinového princípu* (Slovenská republika, Česká republika).²⁹ Aplikácia väčšinového princípu predpokladá, že rozhodujúce kritérium predstavuje najvyšší počet členov odborovej organizácie k celkovému počtu zamestnancov v pracovnom pomere.³⁰ Precedentným rozhodnutím vo vzťahu ku kritériu reprezentatívnosti je nález Ústavného súdu Českej republiky s označením PL ÚS 82/06 z 12. marca 2008, ktorý označuje väčšinový princíp za diskriminačný a v rozpore s Ústavou Českej republiky, špeciálne s čl. 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd (ďalej aj ako „LZPS“).³¹ Odôvodnenie Ústavného súdu sa zakladá na texte menovaného ustanovenia, ktoré jednoznačne vylučuje zvýhodňovanie niektorej z odborových organizácií v podniku alebo v odvetví a ako také ho považuje za neprípustné. Riešenie potenciálneho konfliktu (stretu odborových organizácií/odborovej plurality) prostredníctvom princípu majority považuje z ústavnoprávneho hľadiska za neakceptovateľné. Diskriminačný prvok identifikoval Ústavný súd predovšetkým vo formulácii predmetného ustanovenia, ktoré podľa jeho názoru zakotvovalo pre konkrétne prípady nerovné postavenie medzi jednotlivými odborovými organizáciami.³² Zmieňované ustanovenie umožňovalo, aby menšia odboro-

²⁹ Slovenská republika – § 232 ods. 1 Zákonníka práce, § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní; Česká republika – pôvodný § 24 ods. 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce

³⁰ Nezohľadňuje situáciu, keď u zamestnávateľa súčasne pôsobia ďalšie odborové organizácie, ktorých členská základňa je širšia ako počet členov „najsilnejšej“ odborovej organizácie. Reprezentatívnosť najpočetnejšej odborovej organizácie je následne do značnej miery relatívna. Negatívom väčšinového princípu je aj neexistencia ďalších pomocných kritérií použiteľných pri výskyte akýchkoľvek ťažkostí určovania celkového počtu členov odborovej organizácie.

³¹ „Odborové organizácie vznikajú nezávisle na štátu. Omezovať počet odborových organizácií je neprípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví“ (čl. 27 ods. 2 LZPS).

³² „Nezbýva než znovu připomenout, že ze základního ústavního principu rovnosti zejména vy-

vá organizácia bola v prípade nesúhlasu s väčšinovým návrhom kolektívnej zmluvy vylúčená z ďalšieho kolektívneho vyjednávanía o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Vylúčená odborová organizácia následne strácala akúkoľvek možnosť participovať v ďalšom procese kolektívneho vyjednávanía a nemala možnosť ovplyvňovať jej obsah či hájiť záujmy svojich členov. Ústavný súd ďalej uvádza, že „z princípu slobody odborového združovania plynie i rovnosť odborových organizácií tak, že žiadna odborová organizácia pôsobíaca u zamestnávateľa nesmie byť zvýhodnená pred ostatnými, a to ani vzhľadom na to, akých zamestnancov združuje, ani so zreteľom k počtu svojich členov“.³³ Zohľadnenie právnych záverov nálezu Ústavného súdu Českej republiky viedlo k zmene ustanovení Zákonníka práce a relevantné protiústavné a diskriminačné ustanovenia boli z jeho textu vypustené.

Žiadna iná forma reprezentatívnosti, alebo hodnota, podľa ktorej by sa mala posudzovať, sa v právnom poriadku nenachádza, t. j. slovenský právny poriadok nestanovuje, čo možno považovať za reprezentatívnu a nereprezentatívnu kolektívnu zmluvu, pričom obyčajné degradovanie posudzovania reprezentatívnosti na hodnotu pokrytia zamestnancov by asi nebolo úplne vhodné aj vzhľadom na neexistenciu povinnosti zamestnávateľov byť organizovaný v zamestnávateľských zväzoch, prípadne je v zamestnávateľskom zväze združených len niekoľko najvýznamnejších spoločností, ktoré na jednej strane môžu predstavovať kvalitatívnu špičku hospodárskeho odvetvia, ale kvantitatívne nebudú pri percentuálnom nastavení posudzovania reprezentatívnosti predstavovať reprezentatívneho sociálneho partnera. Obdobne sa líšia aj právne úpravy v jednotlivých členských štátoch Európskej únie, kde možno napríklad spomenúť:

- v Belgicku je reprezentatívna odborová organizácia (konfederácia), ktorá má aspoň 50 000 členov a nie je tam kvórum pre minimálne pokrytie rozširovanej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- vo Francúzsku ide o kolektívnu zmluvu, ktorá je uzatvorená medzi reprezentatívnymi subjektmi – pri odborovej organizácii je to určené medzi iným aj výsledkami volieb do zamestnaneckej rady (na úrovni odvetvia je to minimálne 8 %) a nevyžaduje sa kvórum pre minimálne pokrytie rozširovanej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- v Španielsku je to kolektívna zmluva medzi reprezentatívnymi stranami

plyva, že rozlišovanie v prístupu k určitým právam nesmí byť svôvolné a predevoším sa nesmí s rôznymi subjektmi, nachádzajúcimi 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.“ Bližšie Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 116/2008 z 12. marca 2008, bod 265. Pozri aj – BĚLI-NA, M. a kol. *Zákonník práce*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 112, ISBN 978-80-7179-607-7.

³³ Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 116/2008 z 12. marca 2008, bod 264.

- reprezentatívnosť odborovej organizácie je medzi iným určená výsledkom volieb do zamestnaneckej rady (minimum 10 % v rámci odvetvia) a reprezentatívnosť zamestnávateľov (najmenej 10 % podnikov musí byť členmi) a nevyžaduje sa kvórum pre minimálne pokrytie rozširovanej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- v Českej republike ide v podstate o reprezentatívnu kolektívnu zmluvu, ktorá je uzatvorená „a) organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo b) příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců“,
- vo Fínsku, Nemecku, Holandsku, Portugalsku platí kritérium 50 % + 1.³⁴ Slovenský zákonodarca preto vychádzal pri príprave právnej úpravy rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa z bodu 2 čl. 4 Odporúčania MOP č. 91 z roku 1951 „(2) Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu rozšíriť kolektívnu zmluvu okrem iného za týchto podmienok:
 - a) ak kolektívna zmluva už pokrýva istý počet príslušných zamestnávateľov a pracovníkov, ktorý je podľa názoru kompetentného orgánu dostatočne reprezentatívny,
 - b) ak v zmysle všeobecného pravidla žiadosť na rozšírenie zmluvy predloží jedna alebo viacero organizácií pracovníkov alebo zamestnávateľov, ktoré sú zmluvnými stranami,
 - c) ak pred rozšírením zmluvy zamestnávatelia a pracovníci, na ktorých by sa zmluva mala vzťahovať, dostanú príležitosť, aby predložili pripomienky.“

Z uvedeného vyplýva, že na základe Odporúčania MOP č. 91 z roku 1951 je ponechané na členský štát, aby si určil kritérium reprezentatívnosti, postačuje návrh jednej zo zmluvných strán a subjekt, ktorý môže byť extenziou dotknutý, má právo na predloženie pripomienok.

Podľa Dohovoru MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1948 by rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nemalo byť vylúčené ani automaticky udeľované, ale malo by byť odôvodnené prevažujúcim verejným záujmom. V tejto súvislosti výbor pre slobodu združovania Medzinárodného úradu práce vo svojom stanovisku uvádza: „Rozšírenie zmluvy na celé odvetvie činnosti v rozpore s názormi organizácie pred-

³⁴ Porovnaj Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Sekcia legislatívy zo 14. 5. 2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

stavujúcej väčšinu pracovníkov, v kategórii pokrytej rozšírenou zmluvou nevyhnutne obmedzí právo slobodného kolektívneho vyjednávania tejto väčšinovej organizácie. Takýto systém umožňuje rozšíriť zmluvy obsahujúce ustanovenia, ktoré môžu mať za následok zhoršenie podmienok zamestnávania danej kategórie pracovníkov.“

Z tohto aspektu tak možno považovať pravdepodobne zriadenú tripartitnú komisiu i fakultatívne rozhodnutie ministra o vydaní výnosu za dostatočného garanta posudzovania verejného záujmu v kontexte reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a jej neskoršieho rozšírenia. Určenie určitého zákonného limitu posudzovania reprezentatívnosti je totiž aj na základe predchádzajúceho odborného výkladu problematické. Extenzie sa na základe dostupných štatistických údajov dotýkajú asi 5 % až 15 % zamestnávateľov v odvetví z hľadiska počtu zamestnávateľov (počet zamestnancov z hľadiska percentuálneho pokrytia je vyšší, keďže veľkí zamestnávateľia zamestnávajú väčší počet zamestnancov), a teda vyjadrenie percenta (a to aj vzhľadom na rozmanité situácie v odvetviach) bolo problematické, vzhľadom na to, že napr. 15 % zamestnancov pokrytých kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v jednom odvetví môže predstavovať viac ako 50 % zamestnancov, na ktorých by sa rozšírenie mohlo vykonať (t. j. skupiny zamestnancov u zamestnávateľov „nevylúčených“ podľa § 7a ZoKV), a v inom odvetví to bude menej ako 50 %. Zároveň určenie zamestnávateľov vylúčených podľa § 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní je v niektorých prípadoch problematické (overenie, či sa na zamestnávateľa vzťahuje alebo nevzťahuje rozšírenie, robí zamestnávateľ sám).

K písmenu d)

Posledným, hoci nie menej dôležitým sporným bodom ústavnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, je otázka prípustného zásahu do ľudského práva 2. generácie, a to práva na podnikanie a vlastníckeho práva. Odporcovia extenzie namietajú, že rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na ostatných zamestnávateľov v odvetví je zásahom do základných práv garantovaných Ústavou Slovenskej republiky, konkrétne do vlastníckeho práva (čl. 20 ods. 1) a práva na podnikanie (čl. 35 ods. 1) a že extenzia znamená prelomenie princípu zmluvnej slobody, keďže jej podstatou a bezprostredným normatívnym dôsledkom je rozšírenie záväznosti obligačného právneho úkonu na subjekty, ktoré nie sú jeho zmluvnými stranami. Právny názor odôvodňujú predovšetkým čl. 13 ods. 4 Ústavy SR, keď sa pri obmedzovaní základných práv a slobôd musí prihliadať na ich podstatu a zmysel, pričom takéto obmedzenia sa smú použiť len na ustanovený cieľ. Platí pritom, že „*rovnováha verejného a súkromného záujmu je dôležitým kritériom pre určovanie primeranosti obmedzenia každého základného práva a slobody*“ (PL. ÚS 7/96).

Samozrejme, podmienkou pre ústavne konformnú úpravu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je okrem naplnenia podmienky sledovania oprávneného cieľa aj splnenie podmienky legitimity a proporcionality takejto úpravy, tak ako to konštatoval aj ÚS ČR vo svojom náleze Pl. ÚS 40/02 „*Je-li východiskem ústavní přijatelnosti institutu extenze působnosti kolektivních smluv vyššího stupně evropská demokratická právní zkušenost a z ní plynoucí standardy, srovnání s právem Eoropské unie, jakož i nalézání procedurálního mechanismu zajišťování rovnováhy mezi právní ochranou svobody a garantováním vnitřního míru lidského společenství, lze s tím spjatých účelů v rozhodovaném kontextu dosáhnout toliko za cenu omezení práva vlastnického. Prioritu veřejného statku před právem vlastnickým nutno ale podmínit podmínkou legitimity (reprezentativnosti) systému kolektivního vyjednávání, tudíž relevancí podílu kontrahentů na trhu v daném oboru.*“³⁵

V tejto súvislosti možno tiež uviesť, že „*Vo väzbe na namietaný zásah extenzie do ústavného práva na podnikanie je potrebné uviesť si, že oprávnenou osobou podľa čl. 35 ods. 1 ústavy nemusí byť zamestnávateľ, teda ten, kto prácu dáva, ale aj ten, kto predáva svoju pracovnú silu. Hranice práv zamestnávateľa, ktorý podniká alebo uskutočňuje inú zárobkovú činnosť, sú podľa čl. 13 ods. 4 ústavy obmedzené tak, aby sa zachovala podstata a zmysel práv priznaných pracovníkom podľa čl. 36 Ústavy SR.*“³⁶

„*Podľa ustálenej judikatúry ústavného súdu musí zásah do ústavou garantovaných práv vychádzať z princípu proporcionality, ktorý je vlastný právnenému štátu, zvlášť jeho materiálnemu chápaniu. Podstatu a obsah princípu proporcionality ústavný súd vymedzil už v náleze sp. zn. PL. ÚS 3/00 z 24. apríla 2001, v ktorom uviedol: „Tento princíp predovšetkým znamená primeraný vzťah medzi cieľom (účelom) sledovaným štátom a použitými prostriedkami. ... Kritérium alebo princíp vhodnosti znamená, že stav, ktorý štát vytvorí zásahom, a stav, v ktorom treba sledovaný cieľ vidieť ako uskutočnený, sa nachádzajú vo vzájomnej súvislosti: cieľ musí byť v súlade s prostriedkom.“*“ (PL. ÚS. 3/09-378)

Vzhľadom na uvedené a už skôr uvádzaný cieľ zákona č. 416/2013 Z. z. možno vnímať extenziu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako prostriedok zrovnoprávnenia pracovných podmienok zamestnancov vykonávajúcich prácu v tom istom odvetví v súlade s napĺňaním práva zamestnancov

³⁵ Porovnaj Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Sekcia legislatívy zo 14. 5.2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

³⁶ Drgonec, J. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Bratislava: Heuréka, 2012, s. 130.

na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Vzhľadom na existenciu odvetvových kolektívnych zmlúv (kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa), ktoré upravujú pracovné podmienky zamestnancom u zamestnávateľov, ktorí sú týmito zmluvami viazaní, štát akceptoval úpravu pracovných podmienok dohodnutých v týchto kolektívnych zmluvách, a ako prostriedok na dosiahnutie sledovaného cieľa zvolil zákonom regulovanú extenziu týchto pracovných podmienok na všetkých zamestnancov v odvetví (alebo v časti odvetvia). Možno sa preto odôvodnene domnievať, že popisovaný cieľ nebolo možné dosiahnuť inými (napr. menej zaťažujúcimi) prostriedkami, a teda že extenzia KZVS je v súlade s princípom proporcionality. Zákonná úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania neprekračuje nevyhnutnú mieru intenzity obmedzenia vlastníckeho práva zamestnávateľov, zachováva jeho podstatu a zmysel s cieľom posilniť iné základné právo, a to právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky podľa čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky. Obdobne treba rovnako posúdiť a vyhodnotiť aj obmedzenie vlastníckeho práva spôsobené extenziou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.³⁷

2.5 K nálezu Ústavného súdu SR zo 16. 3. 2016³⁸

Základné východisko, ktoré možno dovodiť z nálezov Ústavného súdu SR, je záver, že § 7 ods. 1 a ods. 2 a ods. 11 ZoKV nie je v súlade s čl. 1 ods. 1 a čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane základných ľudských práv a slobôd. Na prvý pohľad jednoznačný záver Ústavného súdu SR, ktorý bol aj na verejnosti prezentovaný, však pri bližšom skúmaní a analýze právnych záverov a právnej argumentácie Ústavného súdu SR, neznamená, že rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je v rozpore s Ústavou SR, ale jeho zvolená procesnoprávna metóda nie je ústavne kon-

³⁷ Porovnaj Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Sekcia legislatívy zo 14. 5. 2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

³⁸ Nález Ústavného súdu SR zo 16. 3. 2016 na základe podania návrhu skupiny poslancov z 4. 12. 2013 na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

formná, samotný inštitút je v súlade s Ústavou SR. Vzhľadom na predchádzajúci popis jednotlivých právne sporných okruhov rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, uvádzaných v predchádzajúcej kapitole, sú neskoršia argumentácia Ústavného súdu SR i vlastný právny názor diferencované podľa príslušných ústavných článkov.

K čl. 1 ods. 1 a čl. 46 ods. 1 Ústavy SR – nesúlad

Ústavný súd vychádzal pri posudzovaní ústavnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa z ústavných limitov právneho poriadku SR ako hlavných determinantov rozhodnutia. Samotnú legislatívnu konštrukciu, zvolenú zákonodarcom, považuje Ústavný súd SR za vymykajúcu sa tradičným pravidlám normotvorby v našom právnom poriadku. Povýšenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej obsahom sú záväzky zmluvných strán výnosom ústredného orgánu štátnej správy zverejnenom v Zbierke zákonov SR na všeobecne záväzný právny akt (predpis) na iné, ako touto kolektívnou zmluvou zaviazané subjekty, označuje Ústavný súd SR za prekračujúcu rámec ústavne akceptovateľnej normotvorby. Kombinácia zvolenia právnej formy všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu ako nástroja na rozšírenie záväznosti dvojstranného právneho úkonu (viacstrannej zmluvy) na iné subjekty, ako na samotné zmluvné strany tejto zmluvy, v spojení s fakultatívnosťou tohto rozšírenia záväznosti v zmysle § 7 ods. 1 a ods. 2 ZoKV, o uplatnení ktorej rozhodne ústredný orgán štátnej správy podľa vlastnej úvahy, sú tak nezlučiteľné s princípom právneho štátu zakotveného v čl. 1 ods. 1 Ústavy SR.

Ústavný súd SR ďalej v tomto ohľade vo vzťahu k zvolenej forme rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa formou podzákonného právneho predpisu ústredného orgánu štátnej správy uvádza, že rovnako považuje § 7 ods. 1 a ods. 2 ZoKV za nesúladný s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane základných ľudských práv a slobôd. Zvolená forma sa totiž premieta aj do obmedzenej možnosti domáhať sa ochrany takto vzniknutých práv a vymáhania plnenia povinností štandardným spôsobom, ktorá v konečnom dôsledku likviduje možnosť uplatnenia individuálnej ochrany práv dotknutých subjektov. Dodržiavanie obsahu výnosom naoktrojovaného zmluvného právneho vzťahu zostáva bez náležitej súdnej ochrany.

Vo vzťahu k posúdeniu súladu výnosov ministra práce o rozšírení záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa s čl. 46 ods. 2 Ústavy SR Ústavný súd konštatuje, že tieto výnosy sú síce svojou povahou rozhodnutia orgánu verejnej moci sui generis, ale realizované normatívnym právnym aktom a v súlade so štandardne chápanými formálno-právnymi kritériami platných predpisov a majú charakter právneho predpisu, čím sú postavené mimo systém individuálneho prieskumu. Nepodliehajú preto individuálnemu súdne-mu prieskumu v zmysle čl. 46 ods. 2 Ústavy SR v rámci správneho súdnictva.

Ku kritériu reprezentatívnosti Ústavný súd SR síce uviedol, že zvolený model posudzovania reprezentatívnosti zákonodarcom nemusí byť optimálny, ale z ústavnoprávneho hľadiska ho možno považovať za ústavne akceptovateľný. Ústavný súd SR sa priklonil k argumentácii Národnej rady SR a Vlády SR, že platná právna úprava dostatočne zohľadňuje princíp reprezentatívnosti.

K čl. 20 a čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy SR – súlad

K princípu proporcionality zásahu do základných ľudských práv a slobôd Ústavný súd SR uvádza, že v rámci doterajšej ustálenej judikatúry Ústavný súd SR niekoľkokrát zdôraznil, že obmedzenie akéhokoľvek základného ľudského práva a slobody, teda práva vlastníť majetok podľa čl. 20 Ústavy SR, je ústavne akceptovateľné len vtedy, ak rešpektuje zásady vyvoditeľné z čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy SR, v zmysle ktorých akékoľvek obmedzenie základného ľudského práva alebo slobody musí sledovať dosiahnutie legitímneho ustanoveného cieľa, ktorý je charakteristický pre slobodnú a demokratickú spoločnosť a je spôsobilý ospravedlniť tieto obmedzujúce zásahy existenciou spoločenskej požiadavky (potreby) pri zachovaní primerane spravodlivo vyváženého vzťahu medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom (test proporcionality). Cieľom napadnutej zákonnej úpravy je dodržať, resp. zabezpečiť rovnováhu medzi právami zamestnávateľa ako vlastníka a právami zamestnancov na také pracovné podmienky, ktoré sú porovnateľné s podmienkami zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu rovnakej hodnoty za rovnakých pracovných podmienok. Ústavný súd SR považoval vyhodnotenie napadnutej právnej úpravy zákona o kolektívnom vyjednávaní testom proporcionality za ústavne udržateľné.

K čl. 35 ods. 1 Ústavy SR – súlad

K zásahu do práva na vykonávanie podnikateľskej činnosti v zmysle čl. 35 ods. 1 Ústavy SR Ústavný súd SR uviedol, že hospodárske, sociálne a kultúrne práva a slobody, kam právo na vykonávanie podnikateľskej činnosti patrí, sú právami 2. generácie základných ľudských práv a slobôd, ktorých podoba a obsah v podstatnej miere závisí od ekonomických a hospodárskych podmienok štátu a je pre ne podstatné to, že sa ich obsahu možno domáhať v zmysle čl. 51 ods. 1 Ústavy SR len v medziach zákona, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú, teda len v rozsahu vyvoditeľnosti citovanej ústavnej výhrady, prostredníctvom ktorej Ústava SR poskytuje zákonodarcovi nepochybne väčší priestor pre voľnú úvahu na účely určenia v akom rozsahu, kvalite a za akých podmienok ich bude garantovať. V tejto súvislosti však Ústavný súd SR už vyslovil právny názor, že priestor pre voľnú úvahu poskytnutý Ústavou SR zákonodarcovi pri prijímaní týchto zákonov nemožno chápať absolútne. Jej limity treba hľadať v ústavných princípoch a v požiadavke

ochrany ďalších hodnôt, na ktorých je Ústava SR založená a ktoré chráni. Pri obmedzovaní, ako aj ustanovovaní podmienok podnikania a uskutočňovania inej zárobkovej činnosti, musí zákonodarca rešpektovať ústavné limity. Obmedzujúci zásah do základných práv a slobôd musí rešpektovať princíp proporcionality, pričom obmedzenie, resp. zasahovanie do ústavou SR chránených práv a slobôd, teda aj do základného práva podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť, je ústavne akceptovateľné len vtedy, ak je ustanovené zákonom, zodpovedá niektorému ustanovenému legitímnemu cieľu a je nevyhnutné v demokratickej spoločnosti na dosiahnutie sledovaného cieľa, t. j. ospravedlňuje ho existencia naliehavej spoločenskej potreby primerane spravodlivo vyváženého vzťahu medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom. Podľa právneho názoru Ústavného súdu zákonodarca z týchto vymedzených ústavných limitov nevybočil.

K právnym záverom nálezu SR

Na základe uvádzaného nálezu Ústavného súdu SR a jeho právnej argumentácie možno dospieť k viacerým záverom, ktoré sú z hľadiska zástupcov zamestnancov i samotného odvetvového kolektívneho vyjednávania pozitívne, no s viacerými otvorenými otázkami. Generálne možno konštatovať, že Ústavný súd SR posúdil rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa za súladné s Ústavou SR, t. j. inštitút ako taký je ústavne konformný. Odvetvové kolektívne vyjednanie a procesnoprávne rozšírenie jeho účinkov aj mimo jeho samotných aktérov tak môže i naďalej predstavovať prostriedok vyrovnávania regionálnych rozdielov v Slovenskej republike a snažiť sa o určovanie minimálnych pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v rámci hospodárskych odvetví. V tomto aspekte však možno cítiť určitú pochybnosť o záveroch Ústavného súdu SR v skutočnosti, že Ústavný súd považuje aj nereprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa za ústavne konformné, pričom nestanovil vo svojom náleze žiadne obmedzenie alebo minimálne kritérium, podľa ktorého by sa dala samotná reprezentatívnosť posudzovať, t. j. od akého okamihu (kvantitatívne alebo kvalitatívne kritérium) by sme mohli považovať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa za reprezentatívnu. Absencia naznačeného záveru Ústavného súdu SR totiž v skutočnosti znamená, od akého okamihu by musela svojvôľa zákonodarcu pri určovaní obsahu reprezentatívnosti ustúpiť požiadavke na ochranu základného ľudského práva zamestnávateľov na výkon podnikateľskej činnosti. Prečo by malo byť právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky predchádzať právu zamestnávateľa na ich individuálne určenie napr. na úrovni samotného podniku. Rozširovanie záväznosti nereprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa totiž zjavne uprednostňuje práva zamestnancov, hoci z vývojového hľadiska samotného

odvetvia nepredstavuje táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa reprezentanta verejného záujmu a úplne chýba onen naznačený prvok vyrovnávania regionálnych rozdielov, keďže ona sama nepredstavuje objektívny a odôvodniteľný popis pracovných podmienok v hospodárskom sektore. Jej obsah tak môže byť výsledok salónneho kolektívneho vyjednávanía ako skutočnej potreby zamestnancov v hospodárskom sektore mať práve túto konkrétnu pracovnú podmienku upravenú nad rámec základného štandardu, ktorý uvádza Zákonník práce. V spojení so súladnosťou s čl. 35 Ústavy SR tak dáva Ústavný súd SR príliš veľkú moc zákonodarcovi do budúcnosti, pričom odôvodnenie, že obsah práv 2. generácie je determinovaný hospodárskymi pomermi a možnosťami štátu, neobstojí, keďže sa črtá jeho veľké zneužitie. Hoci v pozitívnom význame môže štát v záujme zamestnancov nastaviť pracovné podmienky zamestnancov podľa svojho „politického“ zafarbenia, kde sú hranice a limity, že takýmto spôsobom nezavedie podmienky, ktoré zásadným spôsobom zasiahnu do práva zamestnávateľov na výkon podnikateľskej činnosti a porušia ich základné ľudské právo (ľubovôľa zákonodarcu nad základné ľudské právo zamestnávateľov).

Za „skutočný“ problém súčasného právneho stavu tak Ústavný súd SR považuje procesnoprávnu stránku rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, t. j. procesný mechanizmus samotného rozšírenia záväznosti. Jeho výrok v tejto časti však predstavuje v podstate úplné zastavenie rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v rámci súčasného znenia zákona o kolektívnom vyjednávaní, dokonca možno v aktuálnom nastavení kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Laicky možno povedať, že vytýkaný nesúlads príslušných ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní s Ústavou SR, predstavuje taký zásadný nedostatok mechanizmu rozširovania, že ho nemožno odstrániť žiadnou novelizáciou právneho predpisu, ale skôr sa vyžaduje príprava nového systému odvetvového kolektívneho vyjednávanía. Nemožno totiž v právnom poriadku identifikovať žiadny iný spôsob ustanovenia práv a povinností subjektov nezúčastnených na samotnom právnom úkone, ako je vydanie podzákonného právneho predpisu, t. j. nemožno ustanoviť právny mechanizmus rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy iným spôsobom, ako prijatím všeobecne záväzného právneho predpisu alebo prostredníctvom uzatvorenia kolektívnej zmluvy s predpokladom záväznosti zmluvy pre zmluvné strany. Hoci by sa teda odstránila napr. fakultatívnosť vydávania výnosov ministra práce, napr. na konštitutívne rozhodnutie samotnej komisie, opätovne by sa musel vydať jeden z druhov podzákonných právnych predpisov, ktorý by určoval podmienky a okamih rozšírenia príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V tomto ohľade preto sa skôr vynára otázka nastavenia nového modelu kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v novom zákone o kolektívnom vyjednávaní.

3. Ako ďalej v kolektívnom vyjednávaní na odvetvovej úrovni

Odpovedať na otázku, ako sa bude ďalej vyvíjať situácia kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni, nie je vôbec jednoduchá vzhľadom na veľké množstvo premenných, ktoré sa vyskytujú v celom systéme kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Nemožno preto ani konštatovať, že akákoľvek menšia či väčšia selektívna zmena zákona o kolektívnom vyjednávaní, či už vo vzťahu k rozširovaniu záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo novému vymedzeniu tzv. zmluvných strán v zmysle § 5 ods. 1 ZoKV, dokáže akýmkoľvek spôsobom prispieť k vyriešeniu celej škály načrtnutých problémov v predchádzajúcom texte výkladu. Hoci sa možno uspokojíť s často zaužívanou a deklarovanou premisou o potrebe novelizácie zákona o kolektívnom vyjednávaní, vychádzajúc z poznania veci a komplikovanosti vzťahov vznikajúcich v kolektívnom vyjednávaní na odvetvovej úrovni, možno odôvodnene predpokladať, že zásadnou prestavbou musí prejsť celý systém kolektívnych pracovnoprávných vzťahov od samotného konštituovania reprezentatívnych sociálnych partnerov až po nové vymedzenie podmienok rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa plne rešpektujúcich nález Ústavného súdu SR.

Hoci sa sociálni partneri formálne aj neformálne zhodujú na potrebe zmien relevantných pracovnoprávných predpisov s cieľom obmedziť vznik negatívnych javov, do súčasnosti sa v odbornej diskusii neobjavil relevantný návrh, ktorý by koncepcne a systematicky riešil načrtnuté nedostatky existujúceho modelu kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni. V snahe o rešpektovanie účelu a princípov vedy pracovného práva si preto myslíme, že je nevyhnutné prezentovať určitý zámer legislatívnych návrhov s cieľom podrobiť ho širokej odbornej diskusii a v rámci nej dospieť k výsledku o jeho nepoužiteľnosti pre zásadné teoreticko-aplikačné nedostatky, resp. ho prostredníctvom pripomienok ostatných odborníkov doplniť a ponúknuť ho ako základ predpokladaného riešenia.

Neskôr popisovaný návrh vychádza z premisy odôvodnenosti existencie odvetvového kolektívneho vyjednávania ako prostriedku vyrovnávania regionálnych rozdielov na trhu práce a možnosti zabezpečenia spravodlivej konkurenčnej hospodárskej súťaži, ako aj nevyhnutného predpokladu vedenia úspešného podnikového kolektívneho vyjednávania s cieľom zlepšiť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov.

Základné princípy navrhovaného modelu

- 1. Určenie reprezentatívnych zamestnávateľských zväzov príslušných na uzatváranie KZVS**
- 2. Vymedzenie hospodárskeho odvetvia, v rámci ktorého budú môcť reprezentatívne zamestnávateľské zväzy uzatvoriť KZVS**

3. Určenie reprezentatívnych odborových zväzov príslušných na uzatvorenie KZVS v danom hospodárskom odvetví
4. Nastavenie podmienok extenzie KZVS na podniky, ktoré nie sú pokryté žiadnou KZVS

K 1. kritériu – Určenie reprezentatívnych zamestnávateľských zväzov príslušných na uzatváranie KZVS

Základom nového systému kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni by bolo určenie jediného reprezentatívneho partnera, ktorý by bol oprávnený na uzatvorenie KZVS. V tejto súvislosti pochopiteľne sa vynára aj otázka určenia celkovej reprezentatívnosti sociálnych partnerov, ktorí sú oprávnení zúčastňovať sa na rôznych formách a úrovniach sociálneho dialógu, teda nielen na úrovni jednotlivých hospodárskych odvetví, ale napr. aj ako zástupcovia v tripartitnom orgáne (Hospodárska a sociálna rada Vlády SR). Vzhľadom na odchylný model určovania zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov v tripartite v súlade s osobitným právnym predpisom sa navrhovaný model zameriava len na oblasť hospodárskeho odvetvia, odôvodňujúc túto skutočnosť možnosťou uzatvárania formalizovaných právne relevantných výstupov v podobe kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s právnymi dôsledkami. Ak by sa vrátili tzv. generálne dohody ako formálne výstupy tripartity v minulosti, ktoré boli spôsobilé na úpravu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov, bolo by pochopiteľne nevyhnutné zjednotiť princípy určovania reprezentatívnych sociálnych partnerov na bipartitnej a tripartitnej úrovni. Reprezentatívny sociálny partner v uvedenej súvislosti znamená subjekt, ktorý v danom hospodárskom odvetví zastupuje dostatočný (právnym poriadkom určený) počet zamestnancov alebo zamestnávateľ (je oprávnený ich menom vystupovať v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch).

Potreba primárneho určenia reprezentatívneho sociálneho partnera na uzatváranie KZVS vychádza i zo snahy o obmedzenie zneužívania možnosti uzatvorenia KZVS na odvetvovej úrovni, ktorej obsah plne zodpovedá základnému pracovnoprávnemu štandardu ustanovenému Zákonníkom práce, alebo je dokonca s ním v rozpore. Takéto KZVS nepredstavujú len porušenie ustanovenia § 231 ods. 1 Zákonníka práce o výhodnejšej úprave pracovných podmienok v kolektívnej zmluve, ale predstavujú v podstate zneužitie systému pracovnoprávnej ochrany zamestnancov spočívajúcej v iniciovaní založenia zástupcov zamestnancov a dojednaní kolektívnej zmluvy pri snahe o zlepšenie vlastných pracovných a mzdových podmienok. Ani jeden zo sociálnych partnerov, ktorí takúto kolektívnu zmluvu uzatvorili, totiž nepredstavuje „skutočného“ reprezentanta zamestnancov alebo zamestnávateľov, keďže určujúcim faktorom pri ich konštituovaní nie je motivácia viesť so-

ciálny dialóg a kolektívne vyjednávanie ako nástroj dosahovania sociálneho zmiernu, ale skôr snaha o naplnenie subjektívnych potrieb, napr. vyhnutie sa rozšírenia záväznosti KZVS na tých zamestnávateľov pôsobiacich v odvetviach, kde bola uzatvorená KZVS alebo finančná motivácia na strane tzv. žltých odborov.³⁹

Reprezentatívnosť zamestnávateľského zväzu by sa posudzovala v rámci zvoleného SK NACE, pre ktorý by sa KZVS uzatvárala. Napriek viacerým pretrvávajúcim nedostatkom systému SK NACE totiž neodporúčame návrat k pôvodnému opisu hospodárskeho odvetvia kvôli jeho prílišnej všeobecnosti vrátane pokračujúceho vzniku rôznych nových foriem podnikateľskej činnosti v súvislosti s digitalizáciou práce, ktorú už v tejto chvíli možno len s veľkými ťažkosťami zaradiť pod určité hospodárske odvetvie a to následne aj popísať na účely vymedzenia hospodárskeho odvetvia, na ktoré sa vzťahuje KZVS. Predpokladom pre toto určenie reprezentatívneho sociálneho partnera v podobe zamestnávateľského zväzu je teda vymedzenie štatistického kódu SK NACE na úrovni skupiny alebo divízie, v rámci ktorého by sa posudzovala reprezentatívnosť zamestnávateľského zväzu. Z praktického hľadiska sa možno prikloniť skôr k úrovni skupiny (trojmiestny kód) vzhľadom na vysokú rozmanitosť skupín podnikateľských činností v rámci jednej divízie, pričom aj v praxi už dnes ide v rámci jednej divízie o niekoľko rôznych zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov (napr. divízia 49 – Pozemná doprava a doprava potrubím zahŕňa nielen verejnú cestnú, leteckú a napr. železničnú dopravu, ale aj dopravu potrubím – ropa, zemný plyn a podobne, pričom formálne v jednotlivých skupinách pôsobia rôzne odborové a zamestnávateľské zväzy – v danom prípade OZ KOVO, IOZ, ECHOZ a nekonkurujú si v jednotlivých skupinách, ale v samotnej divízii).

Posudzovanie reprezentatívnosti sociálnych partnerov (zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov), t. j. ingerencia nositeľa verejnej moci do procesu kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni, by sa odvíjala od základnej odlišnosti kolektívneho vyjednávania na odvetvovej a podnikovej úrovni, kde odvetvové vyjednávanie je charakteristické práve prvkom všeobecného verejného záujmu, a preto aj sekundárne obmedzenie práva na kolektívne vyjednávanie pri nereprezentatívnych sociálnych partneroch, ktorí by už nemohli uzatvoriť KZVS, sa odvíja od snahy a aj nevyhnutnosti

³⁹ Žlté odbory (yellow trade union) je medzinárodné označenie odborových organizácií, ktoré vznikli z podnetu zamestnávateľa a ich cieľom nie je účinne podporovať a chrániť práva a právom chránené záujmy zamestnancov, ale skôr pôsobiť deštruktívne voči kompetenciám klasických odborových organizácií v súlade so záujmami a potrebami zamestnávateľa. Bližšie k žltým odborom pozri napr. ŠVEC, M. a kol. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeňek, 2010, s. 65 a nasl., s. 181 a nasl., ISBN 978-80-7380-308-7.

štátneho zásahu do regulácie pracovných podmienok na odvetvovej úrovni. Ako sekundárny argument v uvedenej súvislosti možno uviesť aj existujúcu povinnosť zmluvných strán, dať KZVS na uloženie MPSVaR, čím sa aj z hľadiska účelu zákona o kolektívnom vyjednávaní plní záujem štátu na oboznámení sa s určenými pracovnými podmienkami v hospodárskom odvetví pri zohľadnení povahy KZVS (jej normatívnej časti), ktorá má charakter všeobecne záväzného právneho predpisu.⁴⁰ V tejto súvislosti by tak zavedenie formalizovaného procesu posudzovania reprezentatívnosti sociálnych partnerov bolo vnímané ako primerané dosahovanému účelu so zodpovedajúcimi prostriedkami.

V rámci konkrétneho SK NACE by bol teda takto určený najreprezentatívnejší zamestnávateľský zväz na základe zvolených kritérií. Výber kritérií bude pochopiteľne predmetom širokej odbornej diskusie a zvolená štruktúra kritérií sa bude musieť aj líšiť vzhľadom na osobitosti jednotlivých hospodárskych odvetví (primárna diferenciacia kritérií bude určite spočívať v delení na výrobné a nevýrobné hospodárske odvetvia), pričom z hľadiska aplikačnej praxe sa možno skôr prikloniť najmä ku kritériám spočívajúcim v podiele zamestnávateľského zväzu na HDP diferencovaného podľa vybraného kódu SK NACE, medzinárodnej afiliácie zamestnávateľských zväzov ako predpokladu všeobecnej akceptácie tohto sociálneho partnera v spoločnosti, počtu členských organizácií pôsobiacich vo zvolenom SK NACE a podobne. V rámci predmetného procesu posudzovania reprezentatívnosti by mal následne zamestnávateľský zväz povinnosť preukázať aj zoznam svojich členských organizácií, na ktoré by sa následne vzťahovala aj uzatvorená KZVS. Zoznam podnikov by teda zostal zachovaný, ale jeho tvorba by už nebola predmetom dohody zmluvných strán, ale bol by automaticky generovaný z podnikov preukázaných zamestnávateľským zväzom v procese posudzovania reprezentatívnosti. Potreba presnej identifikácie členských organizácií zamestnávateľských zväzov je totiž súčasťou základnou prekážkou nereprezentatívnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, keď napriek všeobecnému predpokladu o pôsobnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na celé vymedzené hospodárske odvetvie, sa táto vzťahuje na vybraný počet subjektov pôsobiacich v danom hospodárskom odvetví v zmysle predchádzajúceho odborného výkladu. Snaha zamestnávateľského zväzu o uvedenie všetkých členských organizácií by totiž vychádzala zo samotnej podstaty procesu, keďže (zámerným) vynechaním niektorých členských organizácií by sa mohol sám zamestnávateľský zväz vystaviť do situácie, keď by nesplnil právnym poriadkom určené kritérium reprezentatívnosti pokrytia subjektov pôsobiacich v konkrétnom hospodárskom odvetví, resp. niektorí z iných zamestnáva-

⁴⁰ Bližšie k významu ukladaniu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pozri predchádzajúci odborný výklad.

teľských zväzov by mohol dosiahnuť vyššiu reprezentatívnoš, hoci by obaja splnili právnym poriadkom určenú minimálnu hranicu reprezentatívnoš.

Určenie reprezentatívnoš zamešnávatel'ských zväzov by teda mohlo byť založené napr. na kritériu podielu na HDP a súčasne počtu členských organizácií. Diferenciácia zamešnávatel'ských zväzov podľa podielu HDP by sa dala zistiť napr. na základe nasledujúceho procesu:

- vytvoriť zoznam subjektov pôsobiacich v sledovanom hospodárskom odvetví,
- vytvoriť zoznam podnikov, subjektov pôsobiacich v sledovanom hospodárskom odvetví, ktoré sú súčasne členom posudzovaného zamešnávatel'ského zväzu,
- prostredníctvom registra účtovných uzávierok (prípadne iných verejne prístupných databáz) zistiť objem tržieb subjektov za príslušný kalendárny rok alebo obdobie, počas ktorých bude platiť premisa o určení reprezentatívneho zamešnávatel'ského zväzu (odporúča sa stanoviť určité záväzné obdobie, napr. 3 roky),
- vypočítať podiel tržieb na HDP za príslušný kalendárny rok alebo obdobie,
- do úvahy pripadá tiež kombinácia výpočtu prostredníctvom váženého priemeru podielu tržieb na HDP a počtu zamešnanco v danom zväze alebo odvetví na celkovej zamešnanosti,
- porovnať získané údaje s kritériami stanovenými právnym poriadkom (napr. vyžadovaným percentuálnym podielom).

Posudzovanie reprezentatívnoš zamešnávatel'ských zväzov a neskôr aj odborových zväzov, ako už bolo naznačené, by sa uskutočňovalo periodicky s platnošou pre určité obdobie napr. na 3 roky (previazanosť s inými inštitútmi kolektívneho pracovného práva – výber sprostredkovateľov a rozhodcov pre riešenie kolektívnych sporov). V rámci vymedzenia kritérií by sa následne aj týmto kritériám prideliila určitá váha, t. j. nemožno sa domnievať, že kritériá budú rovnakým spôsobom vplývať na určenie reprezentatívneho sociálneho partnera. Tu sa znova prejaví odlišnosť jednotlivých hospodárskych odvetví, keď sa možno stretnúť s hospodárskymi odvetviami, ktoré reprezentujú zamešnávatel'ské zväzy s malým počtom členských organizácií, keďže objektívne v Slovenskej republike pôsobí v tomto hospodárskom odvetví malý počet podnikateľských subjektov, ale súčasne združujú všetky relevantné podniky, čím vytvárajú vysoký stupeň reprezentatívnoš zamešnávatel'ského zväzu v danom hospodárskom odvetví.⁴¹ Posudzovanie

⁴¹ Príkladom takéhoto hospodárskeho odvetvia je napr. hutnícky a ťažobný priemysel, kde Zväz hutníckeho, ťažobného priemyslu a geológie SR združuje nízky počet subjektov (v porovnaní napr. so zamešnávatel'skými zväzmi v strojárskom alebo elektro-technickom priemysle, ich podiel na HDP alebo počet zamešnanco však dosahuje

reprezentatívnosti by sa teda odvíjalo od určenia váhy vymedzených kritérií (napr. nižšiu váhu by malo kritérium počtu zamestnancov pokrytých príslušným zamestnávateľským zväzom ako napr. celkový podiel podnikov, ktoré sú členmi príslušného zamestnávateľského zväzu, z pohľadu tvorby národného HDP).

Formálny proces posudzovania reprezentatívnosti zamestnávateľských zväzov by bol založený na tripartitnom princípe (vznik príslušnej komisie na MPSVaR – zástupcovia odborov, zamestnávateľských združení, štatistika, MPSVaR), pričom jej rozhodnutie by bolo záväzné s možnosťou odvolať sa na ministra práce ako druhostupňový odvolací orgán. V podstate by išlo o zriadenie stálej komisie pre odvetvové kolektívne vyjednávanie, ktorá by posudzovala potrebnú reprezentatívnosť zamestnávateľských zväzov a neskôr aj ďalšie otázky vznikajúce v súvislosti s rozširovaním záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa či výber sprostredkovateľov a rozhodcov na riešenie kolektívnych sporov. Zamestnávateľské zväzy by do procesu posudzovania vstupovali dobrovoľne na základe vlastnej žiadosti. Motiváciou by bola pochopiteľne skutočnosť, že ak by sa neprihlásili do procesu posudzovania, mohlo by sa stať, že by sa prihlásil pre daný SK NACE iný zamestnávateľský zväz, ktorý by bol síce v danom hospodárskom odvetví vymedzenom SK NACE menej reprezentatívny, ale keďže sa neprihlásil nikto iný alebo reprezentatívnejší, bol by tento zamestnávateľský zväz určený v zmysle kritérií za reprezentatívneho sociálneho partnera zastupujúceho zamestnávateľov v danom hospodárskom odvetví a zároveň následne oprávnený na uzatvorenie KZVS. Hoci by teda existoval reprezentatívnejší zástupca zamestnávateľov, neprihlásenie sa do procesu posudzovania reprezentatívnosti by v podstate spôsobilo to, že by sa na neho neprihliadalo. Na jeho členov by mohla byť následne aj rozšírená KZVS, pretože tento zamestnávateľský zväz by už nemohol uzatvoriť žiadnu inú KZVS v danom hospodárskom odvetví a členstvo v zamestnávateľskom zväze netvorí zákonné obmedzenie neskoršieho nerozšírenia záväznosti KZVS na tento podnikateľský subjekt.

Ak by sa do procesu posudzovania reprezentatívnosti prihlásili viaceré zamestnávateľské zväzy v sledovanom hospodárskom odvetví, Komisia by na základe zvolených kritérií rozhodla o tom, ktorý z nich je reprezentatívnejší.

K 2. kritériu – Vymedzenie hospodárskeho odvetvia, v rámci ktorého budú môcť reprezentatívne zamestnávateľské zväzy uzatvoriť KZVS

Určenie hospodárskeho odvetvia by sa odvíjalo ako v súčasnosti od jeho

nadpriemerné hodnoty, keďže ide o najväčšie podniky (najväčších zamestnávateľov) v hospodárskom odvetví a počet nečlenských organizácií je marginálny alebo veľmi nízky.

vymedzenia podľa SK NACE, pričom sa predpokladá sprísnenie preverovania opodstatnenosti používania SK NACE v rámci daného hospodárskeho odvetvia podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti spoločnosti. Predpokladá sa novela zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike (ďalej aj ako „zákon o štatistike“), kde by sa zaviedol proces pravidelného prehodnocovania SK NACE s prísnejšími postihmi pre spoločnosti, resp. by sa zaviedla povinnosť jeho prehodnotenia pri preukazovaní zoznamu členov v rámci posudzovania reprezentatívnosti zamestnávateľského zväzu.

Štatistický kód klasifikácie ekonomických činností Sk NACE s ohľadom na aplikačné skúsenosti nepredstavuje ideálny nástroj na vymedzenie hospodárskeho odvetvia pre účely uzatvárania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Odpojenie odvetvového kolektívneho vyjednávania od SK NACE by však predstavovalo zásadný problém, keďže v zásade iný ukazovateľ, ktorým by sme vedeli nejako rozlíšiť hospodárske odvetvia navzájom s potrebnou presnosťou (pozri vyššie uvádzaný príklad skupiny SK NACE 49), neexistuje. Pôvodný model vymedzenia hospodárskeho odvetvia vychádzajúci z prevažujúceho predmetu podnikateľskej činnosti podniku a ich podobnosti sa totiž nejaví ako vhodný aj na základe uvádzaných nedostatkov v predchádzajúcom texte.

V rámci vytýkaných aplikačných nedostatkov bude potrebné zamerať sa na potrebu aktualizácie prideleného SK NACE podnikom, keďže najčastejším problémom v praxi je používanie nesprávneho štatistického kódu v porovnaní s aktuálnym prevažujúcim predmetom činnosti podnikateľského subjektu. Táto situácia pochopiteľne spôsobuje právne nejasnosti o pôsobnosti KZVS na takúto spoločnosť, ale rovnako aj pri posudzovaní reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa Komisiou, keď sa formálne vytvára konkurencia KZVS, hoci v skutočnosti to tak nie je. V praxi sa možno dokonca stretnúť so situáciou, keď jeden podnikateľský subjekt používa na rôzne účely rôzne kódy SK NACE, ktoré ani nezodpovedajú oficiálne vykazovaným údajom v registri Štatistického úradu SR. Všetky tieto naznačené nedostatky by mali byť odstránené zodpovedajúcou novelou zákona o štátnej štatistike, pričom východiskom bude najmä sprísnenie sankcií pre podnikateľské subjekty, ktoré porušujú právny poriadok, keďže všetky uvádzané nedostatky sú porušením zákona o štátnej štatistike.

K 3. kritériu – Určenie reprezentatívnych odborových zväzov príslušných na uzatvorenie KZVS v danom hospodárskom odvetví

Proces posudzovania reprezentatívnosti sociálneho partnera na strane zástupcov zamestnancov by musel pochopiteľne zohľadňovať odlišnosti spočívajúce najmä v nemožnosti použitia výpočtu podielu na HDP, keďže v prípade odborových zväzov ide o občianske združenia, ktoré neprodukurujú žiadne hmotné statky, t. j. kritériá sa budú musieť prevažne sústrediť na početnosť

členskej základne ako základného predpokladu relevantnosti pôsobenia zástupcov zamestnancov na trhu práce.

Reprezentatívny odborový zväz by sa mohol určovať napríklad preukázaním pôsobenia u jednotlivých zamestnávateľov prostredníctvom existencie vlastných základných odborových organizácií v rámci vymedzeného hospodárskeho odvetvia prostredníctvom SK NACE, na ktorý sa ide KZVS uzatvoriť, resp. v tom hospodárskom odvetví, v ktorom chce byť tento odborový zväz posúdený ako reprezentatívny sociálny partner na uzatvorenie KZVS. Musíme si uvedomiť, že postupne sa zlučujú odborové zväzy naprieč hospodárskymi odvetviami, t. j. formálne označenie odborového zväzu už nie je zárukou identifikácie hospodárskeho odvetvia, v ktorom tento odborový zväz pôsobí. Vzhľadom na špecifickosť nakladania s osobitnou kategóriou osobného údaju, ktorú predstavuje práve členstvo v odborovej organizácii, by sa reprezentatívnosť odborového zväzu posudzovala zápočtom všetkých zamestnancov takéhoto zamestnávateľa vykázaných podľa Štatistického úradu v rámci vybraného hospodárskeho odvetvia a reprezentatívny odborový zväz by sa určil na základe najväčšieho počtu zastupovaných zamestnancov počítaných v rámci príslušného hospodárskeho odvetvia. Obdobne ako pri posudzovaní reprezentatívnosti zamestnávateľských zväzov, aj reprezentatívnosť odborových zväzov by posudzovala spomínaná nová Komisia pre odvetvové kolektívne vyjednávanie.

V rámci nového systému by sa bolo treba zaoberať aj riešením vzniku tzv. žltých odborových zväzov, pričom vychádzame z myšlienky, že základným rozdielom medzi štandardnými odborovými zväzmi a žltými odborovými zväzmi je v samotnej členskej základni. Súčasne sa snažíme predísť situácii, kde by si napr. určený reprezentatívny zamestnávateľský zväz vytvoril vlastný odborový zväz a s ním uzatvoril KZVS s minimálnymi nárokmi, čím by úplne eliminoval z kolektívneho vyjednávania štandardné odborové zväzy (spomínaný problém uzatvorenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na úrovni základného pracovnoprávneho štandardu). Predmetná situácia by sa preto dala riešiť s odkazom na zavedené kritérium preukazovania členskej základne tak, že by sa pri začatí pôsobenia u zamestnávateľa musela základná odborová organizácia preukázať minimálne tromi členmi, ktorí sú súčasne aj zamestnancami zamestnávateľa, u ktorého chce základná odborová organizácia pôsobiť. Pochopiteľne, že sa v predmetnom návrhu vychádza z predpokladu zmeny relevantných ustanovení Zákonníka práce (najmä § 230 ZP), keďže charakter základnej odborovej organizácie ako občianskeho združenia bez ďalších kvalitatívnych alebo kvantitatívnych kritérií nahráva práve vzniku žltých odborov.

Takýmto spôsobom by sa dala obmedziť aj možnosť žltých odborov s jednou základnou odborovou organizáciou vyhlásiť sa za príslušný odborový orgán u všetkých zamestnávateľov vo všetkých hospodárskych odvetviach

(ako sa to dnes reálne deje) bez existencie skutočnej členskej základne. Týmto spôsobom by vlastne nastala dnešná absencia vzájomného previazania odvetvového a podnikového vyjednávania prostredníctvom oprávnených subjektov, pretože neštandardný odborový zväz spravidla nemá vytvorenú organizačnú štruktúru v rámci jednotlivých podnikov a uzatvára KZVS len formálne prostredníctvom jednej univerzálnej centrály. V takomto prípade by vlastne nemohol byť vôbec zapojený do procesu posudzovania reprezentatívnosti, lebo by nedokázal započítať zamestnancov daného zamestnávateľa, keďže by u nich nepôsobila jeho organizačná jednotka reprezentujúca zamestnancov vybranej spoločnosti. V zásade by sme tak znemožnili pôsobiť takémuto žltému odborovému zväzu na odvetvovej úrovni, čím by vlastne stratil neštandardný zamestnávateľský zväz zmluvného partnera v podobe žltého odborového zväzu.

Ak by v podniku pôsobili viaceré základné odborové organizácie rôznych odborových zväzov, riešenie plurality by sa riadilo príslušnými ustanoveniami § 3a ZoKV. Tento princíp by následne riešil aj situáciu, keď by si žltý odborový zväz vytvoril základné odborové organizácie u zamestnávateľov s 3 členmi vo vedúcich pozíciách.

Pochopiteľne rovnako ako v prípade určenia reprezentatívneho sociálneho partnera na strane zamestnávateľov, ak by takýto reprezentatívny odborový zväz nemal záujem uzatvoriť žiadnu KZVS v hospodárskych odvetviach, v ktorých bol určený za reprezentatívneho sociálneho partnera, žiadna iná KZVS by nemohla byť uzatvorená. Neuzatvorenie KZVS by však neznamenalo, že ak by zamestnávatelia mali záujme viesť sociálny dialóg, mohli by ho uskutočniť prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy.

K 4. kritériu – Nastavenie podmienok extenzie KZVS na podniky, ktoré nie sú pokryté žiadnou KZVS

Z hľadiska nového systému by sa extenzia KZVS stala sekundárnym nástrojom zabezpečenia rovnakej hospodárskej súťaže a odpovedajúcimi pracovnými podmienkami v celom hospodárskom odvetví, vymedzenými označením prostredníctvom SK NACE. Keďže by nový systém uzatvárania KZVS predpokladal a dovoľoval uzatvorenie KZVS len reprezentatívnym zamestnávateľským zväzom, z tohto faktu by sa odvíjala i celková reprezentatívnosť KZVS, ktorá by bola v porovnaní so súčasným stavom výrazne vyššia.

Zabezpečenie extenzie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v súlade s nálezom Ústavného súdu SR by sa tak mohla realizovať automatickým spôsobom rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ak by KZVS pokrývala napr. najmenej 50 % všetkých zamestnancov z podnikov v hospodárskom odvetví, určených podľa kódu SK NACE, na ktorý bola KZVS uzatvorená. Úplne by tak odpadol subjektívny prvok rozhodovania ministra práce, pričom percento reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stup-

ňa by bolo v podstate známe už v okamihu posudzovania reprezentatívnosti sociálnych partnerov vzhľadom na rozhodnutie Komisie v týchto prípadoch. Rozšírenie KZVS by sa tak uskutočňovalo ex lege a práva a povinnosti by boli založené priamo z relevantných ustanovení príslušného pracovnoprávneho predpisu. Samotné rozširovanie záväznosti KZVS by však v podstate stratilo zmysel, keďže samotné kolektívne zmluvy vyššieho stupňa by sa stali dostatočne reprezentatívnymi a zabezpečovali by účel, ktorý rozširovanie sleduje – vyrovnávanie regionálnych rozdielov a spravodlivú konkurenčnú hospodársku súťaž.

4. Posledné úvahy

Vzhľadom na uvádzaný odborný výklad vo svetle aktuálnej aplikačnej praxe možno len konštatovať, že kolektívne pracovnoprávne vzťahy sa dostali, predovšetkým na odvetvovej úrovni, do slepej uličky. Postupný pokles reprezentatívnosti oboch sociálnych partnerov, zlyhávajúci systém odvetvového kolektívneho vyjednávanía s dohadovaním nízkych alebo takmer žiadnych nárokov nad úroveň pracovnoprávneho štandardu, či otázna budúcnosť rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, predstavujú zásadné systémové zlyhania, ktoré bude potrebné do budúcnosti riešiť prijatím novej komplexnej právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Uvedomujúc si zložitosť samotnej právnej úpravy i rôzne záujmy a predstavy sociálnych partnerov o budúcom usporiadaní v novom systéme, je nevyhnutné konštatovať, že pôjde o veľmi náročnú úlohu s potrebou zapojiť všetkých relevantných odborníkov z akademickej obce i aplikačnej praxe. Ďalšie oddaľovanie riešenia tejto problematiky totiž môže viesť k úplnému zrušeniu nielen odvetvového kolektívneho vyjednávanía, ale aj zastupovania a ochrany práv zamestnancov na pracovisku ako takých.

ZOZNAM LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H. 2002. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: *Právo a zamestnanie*, č. 1/2002, s. 14 – 19.
- BARANCOVÁ, H. 2003. *Európske pracovné právo*. Bratislava: Sprint2.
- BARANCOVÁ, H. 1991. Právna úprava štrajku vo svete. In: *Justičná revue*, č. 11/1991, s. 32 – 40.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 112.
- BULLA, M. *Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015, s. 86 a násl.
- DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2012, s. 130.
- GALVAS, M. 2002. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. In: *Právo a zamestnanie*. Praha: Orac, č. 1/2002.

- GALVAS, M. 2004. Kolektivní smlouvy. In: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno.
- GALVAS, M. 2003. K některým otázkám sduřovacího práva v pracovním právu ČR. In: *Právo a zaměstnání*. Praha: Orac, č. 1/2003.
- GALVAS, M. 2008. Právní rámec sociálního dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog*. Vyjednávání v teorii a praxi. Brno: MU Brno a Doplněk.
- GERNIGON, B. – GUIDOILO, A. O. H. 2000. *Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*. Geneve: International Labour Office, ii v – 103s. Dostupné na internetu: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087931.pdf.
- ILLÁŠOVÁ, M. – PECHANOVÁ, E. 1995. *Kolektívne spory a ich riešenie*. Trenčín: Odborárske spektrum.
- MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, T. 2015. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, s. 200.
- ŠUBRT, B. 1991. *Kolektívne vyjednanovanie a kolektívne zmluvy*. 1. vyd. Bratislava: Práca, 121 s.
- ŠUBRT, B. 1995. *Odbory, zamestnávateľ a právo*. Karviná: Nakladatelství Paris.
- TKÁČ, V. 2004. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice: vydavateľstvo Eduard Szatzler PressPrint.
- TOMEŠ, I. – TKÁČ, V. 1993. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Teorie, praxe, modely*. Praha: Prospektrum.
- VLADÁROVÁ, M. 2001. *Kódex kolektivného vyjednanovania*. Bratislava: Epos.
- VLADÁROVÁ, M. 1993. *Kolektivná zmluva a kolektivne vyjednanovanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava: Odborárske spektrum.
- VLADÁROVÁ, M. 1996. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. In: *PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa* č. 5/1996.
- ŽAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A. 2012. *Otvorené inovácie: teória a prax: vedecká monografia*. Łódź: Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński.
- ŽUĽOVÁ, J. *Rekonceptualizácia predmetu reulácie pracovného práva*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2015, 262 s.
- ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, J. – DOLOBÁČ, M. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 340 s.

**PÔSOBNOSŤ OCHRANNEJ PRÁVOMOCI
VO VECIACH INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNÝCH ZMLÚV
PODĽA NARIADENIA BRUSEL I BIS
THE SCOPE OF PROTECTIVE JURISDICTION
IN MATTERS RELATING TO INDIVIDUAL CONTRACTS
OF EMPLOYMENT UNDER BRUSSELS I BIS REGULATION**

Mgr. Martin Bulla, PhD.

Katedra medzinárodného práva a európskeho práva
Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave

Abstrakt: Príspevok analyzuje otázku pôsobnosti ochranných pravidiel právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv podľa 5. Oddielu kapitoly ii nariadenia brusel i bis. Na úvod venuje pozornosť vymedzeniu pôsobnosti nariadenia brusel i bis ako celku. Venuje sa najmä definícii pojmu občianske a obchodné veci. Následne sa zameriava na ochrannú právomoc v pracovnoprávných veciach. Analyzované sú tu pojmy individuálna pracovná zmluva, pracovník a veci týkajúce sa individuálnej pracovnej zmluvy. Osobitná pozornosť je venovaná pracovným pomerom manažérov a práci vo verejnom sektore. Na záver príspevok rozoberá vzťah ochrannej právomoci podľa 5. Oddielu kapitoly ii a osobitnej právomoci podľa článku 7 nariadenia.

Kľúčové slová: pracovník, individuálna pracovná zmluva, medzinárodná právomoc súdov, ochrana slabšej strany, nariadenie Brusel I bis

Abstract: The paper analyzes the scope of the protective rules on jurisdiction over individual contracts of employment under Section 5, Chapter II of the Brussels I bis regulation. At the outset, it clarifies the scope of the Brussels I bis regulation as a whole. It focuses on the definition of the concept of civil and commercial matters. Furthermore, it focuses on protective jurisdiction in employment matters. The paper analyses defining characteristics of the contract of employment, the worker and the matters relating to the individual employment contract. Special attention is paid to the employment relationships of managers and work in the public sector. Finally, the paper analyzes the relationship between the protective jurisdiction under Section 5, Chapter II and the special jurisdiction under Article 7 of the Regulation.

Key words: worker, individual contract of employment, international jurisdiction, weaker party protection, Brussels I regulation

Úvod

Vzhľadom na stále sa prehľbujúcu globalizáciu a intenzifikáciu cezhraničného pohybu osôb aj podnikov nadobúda väčší význam právna úprava, regulujúca právne vzťahy s cudzím prvkom. V kontexte pracovného práva tak vznikajú dve základné otázky: hmotné právo ktorej krajiny sa aplikuje na

pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom (otázka rozhodného práva) a súdy ktorej krajiny budú mať právomoc konať a rozhodovať o sporoch, prameňoch z pracovnoprávných vzťahov s cudzím prvkom (otázka medzinárodnej súdnej právomoci). Tento príspevok sa zameria na otázku medzinárodnej súdnej právomoci. Základným prameňom, upravujúcim medzinárodnú súdnu právomoc, je nariadenie Brusel I bis.¹ Ide o revidovanú verziu pôvodného nariadenia č. 44/2001.² Nariadenie upravuje niekoľko rôznych druhov právomocí, okrem iného aj právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv. Cieľom tejto špecifickej úpravy je stanoviť také pravidlá právomoci, ktoré budú výhodnejšie pre zamestnanca ako slabšiu stranu právneho vzťahu v porovnaní so všeobecnou úpravou, ktorá by sa aplikovala, ak by ochranné pravidlá neexistovali. V takom prípade by sa totiž použili pravidlá osobitnej právomoci v zmluvných veciach podľa článku 7 ods. 1 nariadenia.

Cieľom tohto príspevku je klarifikovať podmienky pôsobnosti nariadenia Brusel I bis ako takého, predovšetkým však ochrannej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv podľa 5. oddielu 2. kapitoly. Niektoré aspekty pôsobnosti nariadenia vyvolávajú totiž určité nejasnosti a spôsobujú tak aplikačné problémy. Pri napĺňaní cieľa príspevku budú využité najmä metódy právnej analýzy relevantnej legislatívy, judikatúry, odbornej literatúry a ďalších dokumentov, ako aj metóda syntézy a logická metóda dedukcie.

Pôsobnosť nariadenia Brusel I bis

Teritoriálna pôsobnosť

Keďže nariadenie Brusel I bis je prameňom práva Európskej únie, aplikovať ho budú súdy členských štátov EÚ. Rovnako ako slovenské súdy sú viazané len prameňmi práva platnými na území Slovenskej republiky a nemôžu si založiť právomoc na základe pravidla, obsiahnutého napríklad v austrálskom alebo brazílskom zákone, tak aj nariadenie zaväzuje len súdy členských štátov a nemôžu si podľa neho založiť právomoc súdy tretích krajín. Nariadenie však nie je automaticky aplikovateľné vo všetkých členských štátoch EÚ. Veľká Británia, Írsko a Dánsko sa na základe osobitných protokolov, pri-

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach.

² Nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach je nástupcom (Bruselského) Dohovoru o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach z roku 1968 (Ú. v. EÚ L 339, 21.12.2007, s. 3 – 41).

pojených ku Zmluve o fungovaní EÚ,³ nepodieľajú na opatreniach prijímaných Európskou úniou v oblasti priestoru slobody, bezpečnosti a spravodlivosti (hlava V tretej časti Zmluvy o fungovaní EÚ), pod ktorý patrí aj justičná spolupráca v civilných veciach. Majú však možnosť tzv. opt-in, čo znamená, že sa môžu rozhodnúť, že sa na konkrétnom opatrení na základe oznámenia predsedovi Rady EÚ budú podieľať. Túto možnosť využili vo vzťahu k nariadeniu Brusel I bis Írsko a Veľká Británia a sú tak týmto nariadením viazané.⁴ Dánsko bolo viazané pôvodným nariadením Brusel I 44/2001 na základe osobitnej dohody.⁵ Podľa článku 3 tejto dohody ale Dánsko nie je viazané zmenami a doplnkami nariadenia, má však možnosť opt-in, na základe oznámenia Európskej komisii, ktorú využilo v decembri 2012.

Personálna pôsobnosť

Základná podmienka personálnej pôsobnosti je stanovená v článku 4 nariadenia a vyžaduje, aby osoba, proti ktorej smeruje žaloba (odporca, žalovaný), mala bydlisko na území členského štátu EÚ. V tejto súvislosti je preto dôležité, ako je definovaný pojem bydlisko. Bydlisko právnickej osoby definuje nariadenie v článku 63. Podľa tohto ustanovenia má obchodná spoločnosť alebo iná právnická osoba alebo združenie fyzických alebo právnických osôb bydlisko v mieste, kde má:

- a) registrované sídlo;
- b) ústredie alebo
- c) hlavné miesto podnikateľskej činnosti.

Bydlisko fyzickej osoby toto nariadenie nedefinuje a v článku 62 odkazuje na použitie vnútroštátneho práva príslušného členského štátu. Ak je teda na súd členského štátu podaná žaloba, na určenie, či má účastník bydlisko v tomto členskom štáte, súd použije svoj vlastný právny poriadok. Ak však účastník nemá bydlisko v tomto členskom štáte, potom na určenie, či má účastník bydlisko v inom členskom štáte, súd použije právny poriadok tohto členského štátu. V kontexte personálnej pôsobnosti nariadenia Brusel I bis je dôležité poukázať na to, že štátna príslušnosť účastníkov je úplne irelevantná. Nariadenie sa preto dá aplikovať aj v prípade, že jeden z účastníkov (prípadne aj obaja) je občanom krajiny, ktorá nie je členským štátom EÚ.

Pravidlo, v zmysle ktorého podmienkou personálnej pôsobnosti nariadenia je bydlisko odporcu na území niektorého z členských štátov, však nie je

³ Protokol č. 21 a Protokol č. 22.

⁴ Pozri bod 40 preambuly nariadenia Brusel I bis.

⁵ Dohoda z 19. októbra 2005 medzi Európskym spoločenstvom a Dánskym kráľovstvom o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach.

absolútne a má niekoľko výnimiek.⁶ Tie sa týkajú výlučnej právomoci (článok 24), dohody o voľbe právomoci (článok 25), právomoci vo veciach spotrebiteľských zmlúv (18 ods. 1) a vo veciach individuálnych pracovných zmlúv (článok 21 ods. 2).

Časová pôsobnosť

Nariadenie sa uplatňuje od 10. januára 2015.⁷ Rozhodujúcim časovým okamihom je pritom moment začatia konania. Ak sa teda konanie začalo 10. januára 2015 alebo neskôr, použije sa nariadenie Brusel I bis. Na konania začaté 9. januára 2015 alebo skôr, sa bude naďalej aplikovať pôvodné nariadenie Brusel I č. 44/2001. Okamih začatia konania sa pritom spravidla viaže na moment podania písomnosti, ktorou sa začína konanie. Temporálna pôsobnosť nariadenia 44/2001 vo vťahu k Slovenskej republike sa spája so vstupom SR do Európskej únie, t. j. 1. 5. 2014.

Materiálna (vecná) pôsobnosť

Pozitívne vymedzenie vecnej pôsobnosti nariadenia Brusel I bis sa skladá z dvoch základných kritérií.

i. Cudzí prvok

Existencia cudzieho prvku ako podmienky aplikovateľnosti nevyplýva priamo z textu samotného nariadenia. Túto podmienku však možno vyvodíť z právneho základu nariadenia, ktorým je článok 81 Zmluvy o fungovaní EÚ, upravujúci justičnú spoluprácu v občianskych veciach, ktoré majú cezhraničné dôsledky.⁸

ii. Občianske a obchodné veci bez ohľadu na povahu súdu alebo tribunálu

Nariadenie je možné použiť len na veci, ktoré majú občianskoprávny alebo obchodnoprávny charakter. Pojem občianske a obchodné veci však nemožno vykladať v súlade s vnútroštátnym právom členských štátov. Ide o autonómny pojem práva EÚ a v záujme jednotnej aplikácie nariadenia vo všetkých členských štátoch treba tento pojem interpretovať uniformným spôsobom. Súdny dvor EÚ pojem občianske a obchodné veci vykladá široko a zahŕňa

⁶ Pozri článok 6 nariadenia.

⁷ Článok 81 nariadenia.

⁸ Porovnaj: PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 95.

podeň veci súkromnoprávnej povahy, v ktorých je vzájomné postavenie strán rovnocenné a žiadna z nich nevystupuje voči druhému účastníkovi z pozície nadradenosti (horizontálne vzťahy).

Ak je účastníkom právneho vzťahu štát, takýto vzťah bude možné kvalifikovať ako občiansku alebo obchodnú vec za predpokladu, že štát tu nevystupuje v rámci výkonu svojich verejnoprávných kompetencií. Ak teda štát vystupuje ako rovnocenný partner druhého subjektu právneho vzťahu, napr. ako jedna zo strán zmluvy, takýto právny vzťah bude mať charakter *acta iure gestionis* a bude patriť po pojem občianske a obchodné veci. Ak však štát koná v rámci výkonu svojich verejnoprávných oprávnení, napríklad pri výbere daní alebo rôznych poplatkov, pôjde o *acta iure imperii* a takýto vzťah nebude možné kvalifikovať ako občiansku alebo obchodnú vec.⁹

Pri posudzovaní, či ide o občiansku a obchodnú vec, alebo nie, pritom nezohráva žiadnu úlohu fakt, akú povahu má súd alebo tribunál, ktorý má právomoc vo veci konať a rozhodovať na vnútroštátnej úrovni.¹⁰ Tento princíp má zásadný význam pre pracovnoprávne vzťahy, keďže vo viacerých členských štátoch pracovnoprávne spory v prvej inštancii riešia a rozhodujú rôzne kvázisúdne orgány ako rozhodcovské komisie alebo tripartitné či bipartitné orgány.¹¹

Text nariadenia obsahuje aj negatívne vymedzenie jeho pôsobnosti, definuje teda veci, na ktoré sa nebude aplikovať.¹² Ide o nasledujúce oblasti:

- a) daňové, colné a správne veci;
- b) zodpovednosť štátu za úkony a zanedbania pri výkone štátnej moci (*acta iure imperii*);
- c) osobný stav a právnu spôsobilosť fyzických osôb, majetkové práva vyplývajúce z manželského zväzku alebo zo vzťahu, ktorý má podľa rozhodného práva porovnateľné účinky ako manželský zväzok;
- d) konkurzné konania, konania týkajúce sa vyrovnania zadlžených obchodných spoločností alebo iných právnických osôb a podobné konania;
- e) sociálne zabezpečenie;
- f) rozhodcovské konanie;
- g) vyživovaciu povinnosť vyplývajúcu z rodinných vzťahov, príbuzenstva, manželstva alebo švagrovstva;
- h) dedenie zo závetu a zo zákona vrátane vyživovacej povinnosti z dôvodu smrti.

⁹ Napr. Rozsudok Súdneho dvora EÚ 29/76 vo veci LTU v. Eurocontrol.

¹⁰ Článok 1 ods. 1 prvá veta nariadenia Brusel I bis: „Toto nariadenie sa uplatňuje v občianskych a obchodných veciach bez ohľadu na povahu súdu alebo tribunálu.“

¹¹ ŚWIĄTKOWSKI, A. M. *European Union Private International Labour Law*. Kraków: Jagiellonian University Press, 2011, s. 272.

¹² Článok 1 ods. 1 druhá veta a článok 1 ods. 2.

Pôsobnosť oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel I bis

Individuálna pracovná zmluva

Oddiel 5 kapitoly II nariadenia Brusel I bis upravuje medzinárodnú právomoc súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv. Kľúčovým pre vymedzenie pôsobnosti tohto oddielu je preto definovanie pojmov individuálna pracovná zmluva a pracovník. Samotné nariadenie neobsahuje legálnu definíciu týchto pojmov, možno sa však oprieť o judikatúru Súdneho dvora EÚ, ktorý oba predmetné pojmy viackrát interpretoval v rôznorodých kontextoch. Opäť platí, že ide o autonómne pojmy práva EÚ, ktoré v záujme zabezpečenia plnej účinnosti nariadenia, ako aj 5. oddielu kapitoly II nemožno vykladať v súlade s vnútroštátnym právom členských štátov,¹³ ale treba ich interpretovať samostatne a jednotne pre všetky členské štáty.¹⁴

Súdny dvor EÚ pri výklade Bruselského dohovoru¹⁵ konštatoval, že pracovné zmluvy majú určité osobitosti v tom, že vytvárajú trvalý vzťah, ktorý zaraďuje zamestnanca do rámca určitej organizácie prevádzky podniku alebo zamestnávateľa a že sa lokalizujú na mieste vykonávania činností, ktoré určuje uplatnenie ustanovení kogentného práva a kolektívnych zmlúv.¹⁶ Podobne správa Jenard – Möller uvádza, že ak ide o autonómny pojem „pracovná zmluva“, možno sa domnievať, že tento pojem predpokladá vzťah závislosti zamestnanca od zamestnávateľa.¹⁷ Dôležité je tiež uvedomiť si, že zmyslom a cieľom osobitnej úpravy súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv je stanovenie takých pravidiel právomoci, ktoré budú lepšie chrániť záujmy zamestnanca ako slabšej strany právneho vzťahu.¹⁸ Barancová v kontexte nariadenia Rím I pod pojem individuálne pracovné zmluvy zahŕňa všetky zmluvy a dohody týkajúce sa pracovnoprávneho vzťahu vrátane dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.¹⁹

¹³ Pozri napr.: Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-116/06 vo veci Kiiski, bod 26.

¹⁴ Pozri napr.: Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-154/11 vo veci Mahamdia, bod 42.

¹⁵ (Bruselský) Dohovor o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach z roku 1968 (Ú. v. EÚ L 339, 21.12.2007, s. 3 – 41). Na základe špeciálneho protokolu nadobudol Európsky súdny dvor právomoc interpretovať ustanovenia tohto dohovoru.

¹⁶ Rozsudok Súdneho dvora EÚ 266/85 vo veci Shenavai, bod 16.

¹⁷ Report by Mr P. Jenard and Mr G. Möller on the Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters done at Lugano on 16 September 1988, bod 41 (Ú. v. ES C-189, 1990, s. 57).

¹⁸ Podľa bodu 18 preambuly nariadenia Brusel I bis: „V oblasti poistenia, spotrebiteľských a pracovných zmlúv by slabší účastník mal byť chránený normami právomoci, ktoré lepšie chránia jeho záujmy než všeobecné normy.“

¹⁹ BARANCOVÁ, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo. In.: Barancová, H.

Viacere pramene práva EÚ operujú aj s pojmom pracovník,²⁰ ktorý opäť nedefinujú jednotlivé pramene, ale Súdny dvor EÚ. Pri výklade tohto pojmu Súdny dvor judikoval, že základnou charakteristikou pracovnoprávneho vzťahu je okolnosť, že určitá *osoba uskutočňuje počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením plnenia, za ktoré dostáva odmenu*.²¹ V inom rozhodnutí Súdny dvor výslovne uviedol, že na tieto prvky treba prihliadnúť tiež vo vzťahu k pojmu „zamestnanec“ v zmysle oddielu 5 kapitoly II nariadenia Brusel I.²²

Pokiaľ ide o právne postavenie manažérov na účely aplikácie nariadenia Brusel I bis, bude potrebné preskúmať, či sú splnené vyššie uvedené definičné kritériá pracovnoprávneho vzťahu. Problematické bude najmä posudzovanie kritéria subordinácie. V tomto kontexte Súdny dvor EÚ uviedol, že treba preskúmať, v akom rozsahu má manažér možnosť vo svojom postavení vplyvať na vôľu riadiacich orgánov spoločnosti a tiež kto bol príslušný dávať mu pokyny a kontrolovať ich vykonávanie.²³ Ak by sa preukázalo, že táto schopnosť vplyvu, ktorú mal manažér na uvedený orgán, nebola zanedbateľná, bude treba prijať záver o absencii vzťahu podriadenosti v zmysle judikatúry Súdneho dvora k pojmu pracovník.²⁴ Ak však definičné znaky individuálnej pracovnej zmluvy budú splnené, na určenie medzinárodnej súdnej právomoci bude nutné použiť výlučne ustanovenia 5. oddielu kapitoly II nariadenia Brusel I bis.²⁵ Ak by teda vznikol spor firmy a bývalého konateľa kvôli neplneniu si povinností, ktoré má konateľ podľa právnej úpravy týkajúcej sa obchodných spoločností, za predpokladu, že by boli naplnené definičné kritériá pracovnej zmluvy, aplikovala by sa ochranná právomoc podľa 5. oddielu. Ak by tieto kritériá splnené neboli, použila by sa osobitná právomoc pre zmluvné veci podľa článku 7 ods. 1 nariadenia.²⁶ Napokon v prípade záveru o absencii zmluvného vzťahu medzi účastníkmi, resp. ak vytýkané konanie nemožno považovať za porušenie povinností prislúchajúcich konateľovi na

et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 186. Podobne tiež: BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentár*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1220.

²⁰ Treba odlišovať pojem pracovník (worker) podľa práva EÚ od pojmu zamestnanec (employee), ktorý definuje Zákonník práce.

²¹ Pozri napr. Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ 66/85 vo veci Lawrie-Blum, body 16 a 17.

²² Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-47/14 vo veci Holterman Ferho Exploitatie a i., bod 42.

²³ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-47/14 vo veci Holterman Ferho Exploitatie a i., bod 47.

²⁴ *Ibidem*, bod 47 posledná veta.

²⁵ Pozri nižšie ku vzťahu ochrannej právomoci podľa 5. oddielu a osobitnej právomoci podľa 2. oddielu kapitoly II nariadenia Brusel I bis.

²⁶ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-47/14 vo veci Holterman Ferho Exploitatie a i., bod 65.

základe právnej úpravy týkajúcej sa obchodných spoločností, použila by sa úprava pre mimozmluvné záväzky v zmysle článku 7 ods. 2 nariadenia.²⁷

Osobitným prípadom je výkon práce vo verejnom sektore. V súvislosti s aplikáciou nariadenia Brusel I bis sa tu objavujú dva problematické body: imunita štátov a otázka kvalifikácie takéhoto právneho vzťahu ako občianskej a obchodnej veci. Oba tieto body sú však úzko prepojené. Ako už bolo uvedené vyššie, pojem občianske a obchodné veci je autonómnym pojmom práva EÚ a Súdny dvor vo svojej širokej interpretácii podeň zahŕňa veci súkromnoprávnej povahy, charakterizované rovnoprávnym postavením účastníkov (horizontálne vzťahy). Zároveň sú z pojmu občianske a obchodné veci vylúčené prípady, keď štát koná v rámci výkonu verejnej moci (*acta iure imperii*). Podobne ak ide o imunitu štátov, Súdny dvor konštatoval, že tá nie je absolútna a netýka sa prípadov, keď verejnoprávny subjekt koná *iure gestionis* a stáva sa držiteľom práv a povinností občianskoprávneho charakteru predovšetkým v nadväznosti na uzavretie súkromnoprávných zmlúv. To je aj prípad uzatvorenia pracovnej zmluvy s osobami, ktoré neplnia úlohy vyplývajúce z výkonu verejnej moci.²⁸ Imunity sa teda podľa Súdneho dvora nemožno dovoľávať v prípadoch, keď úlohy vykonávané zamestnancom nepatria do výkonu verejnej moci alebo ak žaloba nezasahuje do bezpečnostných záujmov štátu.²⁹ Vo veci *Mahamdia* tak Súdny dvor dospel k záveru, že žaloba zamestnanca alžírskkej ambasády v Berlíne, ktorý pracoval ako šofér a neplnil tak úlohy v rámci výkonu verejnej moci, patrí pod oddiel 5 kapitoly II nariadenia Brusel I a alžírskemu ministerstvu zahraničných vecí nieleže nemá v tejto veci imunitu, ale berlínsku ambasádu možno navyše považovať za organizačnú zložku, resp. pobočku zamestnávateľa, majúcu sídlo na území členského štátu EÚ.³⁰

Aj prof. Bělohlávek pod pojmom individuálne pracovné zmluvy na účely nariadenia Rím I zahŕňa pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vo verejnom sektore, hoci tieto právne vzťahy sú v mnohých prípadoch zakladané voľbou či menovaním a nie zmluvou. Argumentuje však tým, že „...není rozhodné, zda je daný akt (právní skutečnost) jako smlouva označován. Důležité je, že jsou splněny odpovídající kvalifikační předpoklady, kterými je především dobrovolný projev vůle nabyt práva a být zavázán v rámci určitého právního vztahu“.³¹

²⁷ Ibidem, bod 79.

²⁸ Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-154/11 z 9. júla 2012 vo veci *Mahamdia*, bod 49.

²⁹ Ibidem, bod 56.

³⁰ Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-154/11 z 9. júla 2012 vo veci *Mahamdia*.

³¹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1339.

Veci súvisiace s individuálnou pracovnou zmluvou

Základný rámec pôsobnosti 5. oddielu kapitoly II nariadenia Brusel I bis vymedzuje článok 20. Hoci slovenské znenie tohto ustanovenia hovorí o *veciach individuálnych pracovných zmlúv*, iné jazykové verzie používajú širší pojem. Formulácia v anglickej verzii znie: *“in matters relating to individual contracts of employment”*, podobne česká verzia hovorí o *„věcech týkajících se individuálních pracovních smluv“* a francúzske znenie je *„en matière de contrats individuels de travail“*. Takáto formulácia potom vedie k úvahám, aké otázky možno zaradiť pod pojem *veci týkajúcej sa individuálnych pracovných zmlúv*. Merrett pod tento pojem subsumuje nasledujúce otázky:³²

i. Záväzky, ktoré nevznikli dobrovoľným prevzatím povinnosti voči druhej strane

Súdny dvor definuje zmluvu na účely článku 7 nariadenia Brusel I bis ako dobrovoľné prevzatie záväzku jendou stranou voči druhej.³³ V určitých prípadoch však táto podmienka nemusí byť priamo a jednoznačne splnená, avšak právny vzťah jednako úzko súvisí, resp. pramení z individuálnej pracovnej zmluvy. Merrett do tejto kategórie zaraďuje nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru, nároky na zákonné odstupné alebo nároky vyplývajúce z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. Antidiskriminačné nároky vyplývajúce z predzmluvných vzťahov však pravdepodobne do tejto kategórie patriť nebudú.³⁴

ii. Záväzky z doplnkových dohôd

Doplnkovými dohodami sú rôzne dojednania, uzatvorené popri pracovnej zmluve, ako napríklad dohody o špecifických formách odmeňovania alebo typicky tiež konkurenčné doložky. V tejto súvislosti britský súd judikoval nasledujúce: *Zmluva nemusí byť celá v jednom dokumente a nemusí byť ani uzatvorená naraz. Dohoda, ktorá mení alebo dopĺňa predošlú pracovnú zmluvu sa, samozrejme, stáva súčasťou pracovnou zmluvy, aj keď sama neobsahuje všetky náležitosti takejto zmluvy.*³⁵ V inom rozhodnutí britské súdy dospeli k záveru, že pod pojem individuálna pracovná zmluva na účely Rímskeho dohovoru možno subsumovať aj dohodu o dlhodobom motivačnom pláne zamestnanca, ktorá obsahovala o. i. aj konkurenčnú doložku.³⁶

³² MERRETT, L. *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 102 – 110.

³³ Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-26/91 vo veci Handte vs. TMCS.

³⁴ MERRETT, L. *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 102 – 110.

³⁵ [2007] EWCA Civ 723, [2007] 2 All ER (Comm) 813. Cit podľa: MERRETT, L. *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 108

³⁶ [2007] EWHC 2720, [2008] 1 All ER (Comm) 401. Cit podľa: MERRETT, L. *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 191.

Vzťah osobitnej právomoci a špeciálnej právomoci podľa oddielu 5 kapitoly II

Vzťah ochrannej právomoci podľa 5. oddielu kapitoly II nariadenia Brusel I bis a osobitnej právomoci podľa 2. oddielu upravuje článok 20 nariadenia. Toto ustanovenie stanovuje, že vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto oddielu bez toho, aby bol dotknutý článok 6, článok 7 bod 5, a v prípade konania začatého proti zamestnávateľovi článok 8 ods. 1. To znamená, že ak je konkrétny právny vzťah kvalifikovaný ako individuálna pracovná zmluva, resp. vec týkajúca sa individuálnej pracovnej zmluvy, na určenie medzinárodnej súdnej právomoci bude možné použiť výhradne 5. oddiel druhej kapitoly nariadenia. Akékoľvek iné ustanovenie nariadenia bude možné aplikovať len vtedy, ak naň výslovne odkazuje tento oddiel. Cieľom takejto úpravy je zabrániť obchádzaniu ochranných ustanovení 5. oddielu a prispieť tak k ochrane zamestnanca ako slabšej strany právneho vzťahu.

Otázku vzájomného vzťahu osobitnej právomoci a špeciálnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv riešil Súdny dvor EÚ v prípade *Glaxosmithkline*.³⁷ Aplikoval pritom ešte pôvodné znenie nariadenia Brusel I z roku 2001. Prípád sa týkal pána Rouarda, ktorý bol zamestnaný v spoločnosti sídliacej vo Francúzsku, pričom prácu vykonával prevažne v Afrike. Neskôr uzatvoril novú pracovnú zmluvu so spoločnosťou so sídlom vo Veľkej Británii, ktorá však bola súčasťou tej istej nadnárodnej skupiny ako jeho pôvodný zamestnávateľ. Nový zamestnávateľ sa zaviazal zachovať niektoré práva, ktoré pánu Rouardovi vyplývali z pracovnej zmluvy s francúzskym zamestnávateľom, najmä počet odpracovaných rokov a nárok na odstupné.³⁸

Po tom, ako pán Rouard dostal výpoveď, podal na francúzskom súde žalobu voči obom bývalým zamestnávateľom, žiadajúc súd, aby ich zaviazal k povinnosti spoločne a nerozdielne nahradiť škodu kvôli nezákonnej výpovedi. Právomoc francúzskeho súdu rozhodovať v konaní, ktorého účastníkom je aj spoločnosť sídliaca vo Veľkej Británii, žalobca zakladal na ustanovení článku 6 bodu 1 nariadenia Brusel I.

V zmysle tohto ustanovenia v prípade, ak žaloba smeruje voči viacerým žalovaným, pričom nároky navzájom tak súvisia, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, možno založiť právomoc súdu podľa bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných.

Odporcovia pochopiteľne namietali založenie právomoci francúzskeho súdu. Námietke bolo v prvej inštancii vyhovené, odvolací súd však toto rozhodnutie zrušil. Po podaní dovolania napokon *Cour de cassation* predložil

³⁷ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci *Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline* proti Jean-Pierre Rouard.

³⁸ *Ibidem*, bod 8.

Súdnemu dvoru EÚ predbežnú otázku, ktorou sa pýtal, či pravidlo osobitnej právomoci, zakotvené v článku 6 ods 1 nariadenia Brusel I, možno použiť aj na prípady, týkajúce sa individuálnych pracovnoprávných vzťahov.

Podľa článku 18 ods. 1 pôvodného znenia nariadenia Brusel I „*Vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto (piateho) oddielu (druhej kapitoly) bez vplyvu na článok 4 a článok 5 bod 5*“. Článok 4 riešil otázku súdnej právomoci vo vzťahu k osobám, ktoré nemajú bydlisko na území členských štátov EÚ.³⁹ V zmysle článku 5 ods. 5 vo veciach sporov týkajúcich sa činnosti pobočky, zastúpenia alebo inej organizačnej zložky možno podať žalobu aj na súde podľa bydliska pobočky, zastúpenia alebo organizačnej zložky.

Súdny dvor EÚ potvrdil, že súd príslušný na rozhodnutie o spore týkajúcom sa individuálnej pracovnej zmluvy sa určí podľa pravidiel o právomoci uvedených v 5. oddiele 2. kapitoly nariadenia, ktoré pre ich osobitnú a vyčerpávajúcu povahu môžu byť zmenené alebo doplnené inými pravidlami o právomoci uvedenými v tomto nariadení len v prípade, že tento oddiel výslovne upravuje taký odkaz.⁴⁰

Keďže oddiel 5 pôvodného znenia nariadenia Brusel I odkazoval len na článok 4 a článok 5 bod 5 a neobsahoval žiaden odkaz na ustanovenie článku 6 bod 1, pričom zároveň neupravoval ani žiadne osobitné pravidlo právomoci týkajúce sa plurality žalovaných, Súdny dvor dospel k záveru, že na vec týkajúcu sa individuálnej pracovnej zmluvy článok 6 bod 1 nemožno aplikovať.

Súdny dvor vo svojom rozhodnutí argumentuje aj prípravnými prácami, keďže v návrhu nariadenia Brusel I⁴¹ sa uvádza, že právomoc založená podľa 5. oddielu nahrádza pravidlá právomoci upravené v oddiele 1 (všeobecná právomoc), ako aj v oddiele 2 (osobitná právomoc).⁴²

Na toto rozhodnutie reflektoval európsky zákonodarca pri rekodifikácii nariadenia Brusel I. článok 20 (v pôvodnom znení článok 18), preto teraz ako výnimky, ktoré možno aplikovať popri ustanoveniach 5. oddielu 2. kapitoly, okrem pravidiel právomoci vo vzťahu k osobám, ktoré nemajú bydlisko na území členských štátov EÚ (článok 6) a úpravy pre spory týkajúce sa činnosti

³⁹ V zmysle článku 4, ak žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu, právomoc súdov každého členského štátu sa určí podľa právneho poriadku tohto členského štátu, ak nestanovia niečo iné články 22 a 23 (tieto články upravujú výlučnú právomoc).

⁴⁰ Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, bod 19.

⁴¹ Návrh nariadenia Rady (ES) o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. ES C 376 E, 1999, s. 1). Citované podľa: Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, bod 24.

⁴² Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, bod 24.

pobočky, zastúpenia alebo inej organizačnej zložky (článok 7 ods. 5), uvádza tiež úpravu pre prípady plurality odporcov (článok 8 ods. 1), avšak len v prípade konania začatého proti zamestnávateľovi.

ZOZNAM LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo. In: Barancová, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-241-7.
- BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 2850 s. ISBN 978-80-7400-176-5.
- KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 212 s. ISBN 978-80-7478-341-8.
- MERRETT, L. *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011. ISBN 978-0-19-959104-6.
- PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-504-6.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. *European Union Private International Labour Law*. Kraków: Jagiellonian University Press, 2011. ISBN 978-83-233-3172-8.
- VAN CALSTER, G. *European Private International Law*. Hart Publishing, 2013. ISBN 978-1849462419.

VÝVOJ PRACOVNÉHO PRÁVA A PRACOVNÉHO SÚDNICTVA OD NAJSTARŠÍCH ČIAS AŽ PO SÚČASNOŠŤ

DEVELOPMENT OF LABOUR LAW AND LABOUR LAW JUDICIARY FROM OLDEST PERIOD UNTIL PRESENT

JUDr. Katarína Králiková PhD.¹

Abstrakt: Príspevok autorky poskytuje prehľad o historickom procese vzniku pracovných súdov s prihliadnutím na vtedajšie spoločenské podmienky, o fungovaní pracovných súdov, o konaní pred nimi a ich ďalšom vývoji. Následné spracovanie vývoja pracovného súdnictva v období po vzniku pracovných súdov predostiera čitateľovi príčiny takéhoto kroku a jeho ďalšie smerovanie. Prehľad samotného vývoja pracovného súdnictva, spracovanie pracovných sporov, ich porovnanie z hľadiska ich počtu a dĺžky pracovného sporu načrtáva možnosti jeho vývoja v budúcnosti.

Kľúčové slová: vývoj pracovného súdnictva, pracovné právo, pracovné spory a ich porovnanie, pracovné súdy

Abstract: Article author provides a overview of the historical process of the establishment of Labour Law Courts with regards to the then social conditions, of their functioning, processes that preceded them, their subsequent further development and possible changes in the future. Subsequent detailed description of evolution of the Labour Law in the period puts forward a reader causes of such a move and its future direction. An overview of the actual development work of the judiciary, handling labor disputes, comparing them in terms of their number and length of labor disputes outlines scenarios for the future work of the labour court.

Keywords: the evolution of the labour law, labour law, labour disputes and their comparison, the labour courts

Úvod do problematiky

Význam pracovného práva je nepochybný, a to nielen z hľadiska občanov, pretože upravuje pracovné vzťahy, a tým sa dotýka ich bezprostredných záujmov, ale aj z hľadiska celospoločenského, pretože pracovné právo je dôležitým nástrojom na realizáciu ekonomických a sociálnych reforiem.² Pracovné právo rovnako ako iné právne odvetvia stanoví subjektívne práva a povinnosti účastníkom pracovnoprávných vzťahov a umožňuje tieto sub-

¹ Autorka príspevku bola externou doktorandkou na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave v akademických rokoch 2013/2014 – 2015/2016.

² ŠTANGOVÁ, V. – ZACHARIÁŠ, J. 1997. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac, 1997, s. 8.

jektívne práva presadiť prostriedky právneho donútenia.³ Pracovné právo sa z historického hľadiska zo systému práva vyčlenilo kvôli potrebe ochrany slabšej strany subjektu pracovnoprávneho vzťahu, teda zamestnanca. Vzhľadom na jeho ochrannú funkciu býva pracovné právo spravidla považované za súčasť sociálneho práva. Vo väčšine štátov je pracovné právo považované za samostatné právne odvetvie, aj keď je navzájom prepojené s ostatnými odvetviami.

Pracovné právo je považované nielen za významný regulátor pracovných vzťahov, ale aj za dôležitý prostriedok rozvoja osobnosti človeka a nástroj sebarealizácie. Do pracovnoprávneho vzťahu medzi jeho subjektmi významne zasahuje štát práve prostredníctvom úpravy pracovného práva a s ním súvisiacich inštitútov. Keďže práca predstavuje a aj v minulosti predstavovala pre každého z nás jeden z nezastupiteľných prvkov života, tento význam bol v našich dejinách deklarovaný aj vznikom špecializovaných pracovných súdov, ktoré boli zamerané výlučne na spory vznikajúce z pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Charakteristika pracovného sporu a jeho špecifiká

V rámci pracovnoprávnych vzťahov sa môžu objaviť situácie, keď účastníci pracovnoprávnych vzťahov sa dostávajú do sporu.

Spor v právnom zmysle slova považujeme za konflikt názorov nositeľov práv a povinností z konkrétnych právnych vzťahov, kde aspoň jeden vystupuje v právnom záujme ochrany svojho subjektívneho práva. Pracovnoprávnym sporom môže byť len spor v rámci a na základe pracovnoprávnych vzťahov.⁴

Je pochopiteľné, že práve v individuálnych pracovnoprávnych vzťahoch pri značnej frekvencii realizácie práv a povinností v dennom živote dochádza k rozporom, nezhodám v názoroch a stanoviskách medzi vedením a podriadenými zamestnancami alebo medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Ak dôjde k uplatneniu u orgánu príslušného riešiť tieto strety záujmov s cieľom docieľiť vynútenie realizácie práva (uspokojenie nároku), ide o pracovnoprávny spor označovaný v Zákonníku práce a ďalších právnych predpisoch ako pracovný spor. Až určitá hodnota intenzity nezhody (rozporu) medzi subjektmi pracovnoprávneho vzťahu vedie k tomu, že sa oprávnený subjekt domáha svojho práva formu jeho procesného uplatnenia pred príslušným orgánom.⁵

³ KALENSKÁ, M. 2006. K vývoji pracovného práva. In: *Aplikované právo*, č. 1, s. 8.

⁴ HLAVSA, P. 1978. *Koncepcie a právní úprava řešení pracovních sporů*. Praha: Acta universitatis carolinae Iuridica, s. 13.

⁵ KALENSKÁ, M. 2007. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: *Aplikované právo*, č. 2, s. 5.

Spory z pracovnoprávnych vzťahov riešia súdy v rámci **civilného sporového konania**. Pracovnoprávnym vzťahom poskytujú ochranu výnimočne aj súdy v trestnom konaní v tzv. adhéznom konaní, v ktorom je poškodený, ktorý má podľa zákona proti obvinenému nárok na náhradu škody, ktorá mu bola spôsobená trestným činom, oprávnený navrhnúť, aby súd v odsudzujúcom rozsudku uložil obžalovanému povinnosť nahradiť mu túto škodu. Súdy majú viesť súdny proces nestranne, nepredpojata, verejne a zároveň spravodlivo rozhodovať. Nestrannosť súdu znamená, že žiadny z účastníkov nezískava v porovnaní s iným účastníkom výhody. Spravodlivosť procesu zahŕňa aj jeho verejnosť. V procese by mal súd spĺňať aj svoju informačnú povinnosť, ktorá sa však má obmedzovať len na poučenie účastníkov konania o ich konkrétnych právach a povinnostiach, aby im nevznikla ujma neznalosťou procesnoprávnych predpisov. Súd nemá poučovať účastníkov o hmotnom práve, pretože by tým založil nerovnosť medzi účastníkmi konania. V súdnom konaní majú súdy dbať na to, aby rozhodovali v primeranej dobe.⁶ Spôsoby riešenia pracovných sporov obsahovo patria pod ochrannú funkciu pracovného práva, avšak pracovné právo by malo nielen prinášať spôsoby riešenia sporov, ktoré už vynikli, ale zároveň by malo vytvárať právne podmienky na to, aby sa vzniku pracovných sporov mohlo účinne predchádzať. Primárny spôsob riešenia sporov z pracovného práva je zakotvený v článku 9 Základných zásad Zákonníka práce, ktorý svojím obsahom deklaruje, že zamestnanec, ako aj zamestnávateľ môžu svoje práva uplatniť na súde, a to v prípade, ak sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu.

Historický vývoj právnej úpravy postavenia subjektov pracovného pomeru

Najstaršie obdobie dejín je charakterizované existenciou obyčajového práva. Tieto staré miestne obyčaje boli považované za hlavný prameň práva. V dávnej minulosti bolo obyčajové právo charakterizované ako právo nepísané a slúžilo ako nástroj moci vládnucej vrstvy v spoločnosti. Obyčajové právo bolo postupne dopĺňané dekrétmi a podporovalo vznik uhorského ranofeudálneho práva.

Pracovné právo ako súbor právnych noriem upravujúcich prácu vo vtedajšom období nebolo komplexne upravené. V 17. storočí sa uplatňovala povinnosť poddaných odpracovať na panskom 3 až 4 dni za týždeň. Tento vysoký počet dní súvisel s nárastom počtu šľachticov kvôli prisťahovaniu

⁶ BARANCOVÁ, H. 2007. *Zákonník práce. Komentár*. 5. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, s. 220 – 221.

z území, ktoré boli okupované Turkami. Poddaní mali povinnosť odpracovať na stavbe hradov a iných pevností 12 dní za rok. Postupne narastala nespokojnosť poddaných s neustále sa zvyšujúcimi poddanskými dávkami, a súčasne narastala aj potreba náboženskej a stavovskej slobody, čo vyvolalo vlnu nespokojností a protestov.

V najstaršom ranofeudálnom období vykonával poddaný prácu bez akejkoľvek právnej úpravy, pričom odmietnutie vykonania práce často pre poddaného znamenalo smrť. Pracovné podmienky v tomto období boli tvrdé. Poddaný nemal takmer žiadne práva, v podstate sám bol považovaný za vec bez ľudskej ceny, avšak s rozsiahlymi povinnosťami voči svojmu pánovi. Časom sa dostávala do popredia otázka úpravy zmlúv, na základe ktorých vykonávali poddaní prácu.

V uhorskej právnej vede pred rokom 1848 bola pracovná zmluva charakterizovaná ako súčasť všeobecného záväzkového práva. Úprava pracovného vzťahu bola prenechaná v prevažnej miere na zmluvnú voľnosť účastníkov a na úpravu miestnych obyčají. V úprave pracovnej zmluvy sa prejavovalo to, že záväzkové právo sa oproti ostatným častiam súkromného práva pred rokom 1848 rozvíjalo pomerne oneskorene.⁷ Právna úprava v období pred rokom 1848 mala partikulárny charakter. Rozdiely sa prejavovali v dĺžke trvania služobného pomeru na dedinách a v mestách. Na dedinách služobný pomer trval zväčša od začiatku roka do konca decembra. Právna úprava trvania pracovného pomeru v mestách bola ponechaná na konsenze zmluvných strán, ktoré uzatvárajú pracovný pomer. V prípade, ak došlo k bezdôvodnému skončeniu pracovného pomeru skôr, ako bola dohodnutá, vznikol tomuto služobníkovi nárok na mzdu za dobu, ktorá bola dohodnutá. Zaujímavosťou tohto obdobia bolo, že zamestnávateľ mohol voči zamestnancovi uplatňovať tresty telesného charakteru v prípade, ak takýto krok bol potrebný na udržanie postavenia sluhu v určitých hraniciach, avšak na druhej strane mohol byť zamestnávateľ potrestaný, ak voči svojmu zamestnancovi postupoval kruto, prípadne neprimerane prísne.⁸

Rozmach pracovného práva nastal v období dualizmu.⁹ Bolo prijatých

⁷ ŠORL, R. 2007. Pracovné zákonodarstvo na Slovensku v rokoch 1848 – 1918. In: VOJÁČEK, L. – SCHELLE, K. *Stát a právo v letech 1848 – 1918 ve středoevropském kontextu*, 1. vydanie. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, s. 236.

⁸ K tomu pozri ŠORL, R. 2007. Pracovné zákonodarstvo na Slovensku v rokoch 1848 – 1918. In: VOJÁČEK, L. – SCHELLE, K. *Stát a právo v letech 1848 – 1918 ve středoevropském kontextu*, 1. vydanie. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva.

⁹ OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M.: Osobitné pracovné podmienky mladistvých zamestnancov s prihliadnutím na rešpektovanie hodnoty ľudskej dôstojnosti v historicko-právnom vývoji. In: *Acta Universitatis Tyrnaviensis – Iuridica*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2012, s. 32.

viacero čiastkových úprav, ktoré napríklad upravovali pracovný pomer medzi zamestnávateľmi a poľnohospodárskymi robotníkmi, medzi statkárom a poľnohospodárskym úradníkom, ako aj ostatné pracovné činnosti. Základným znakom pracovnoprávnej úpravy obdobia dualizmu bola jej stabilita, pretože sa dlhé obdobie uskutočňovala v nezmenenej podobe. Významným krokom bolo stanovenie obligatórneho obsahu pracovnej zmluvy – a to druh práce, určenie mzdy a úprava vedľajších plnení, ktoré by mali byť poskytované zamestnancovi. Už v tomto období sa fakticky jasne rozlišovalo medzi uzatvorením pracovnej zmluvy a faktickým nastúpením do práce. Nutnosť vytvorenia osobitnej právnej úpravy pre oblasť pracovných vzťahov sa v Európe objavila v priebehu 19. storočia a bola výsledkom faktického hospodárskeho vývoja. Právna úprava pracovného práva bola v tomto období výrazne nepostačujúca, avšak práce na jej novej podobe boli výrazne zasiahnuté prvou svetovou vojnou. V roku 1905 došlo k obmedzeniu nedeľňajšej práce v obchode na štyri hodiny a v uhoľnom baníctve bol uzákonený deväťhodinový pracovný čas. Významným krokom predstavoval zákaz nočnej práce žien¹⁰ bez ohľadu na vek a ich nadčasová práca mohla byť maximálne v rozsahu 40 dní ročne. Mladistvým do 16 rokov bola taktiež zakázaná nočná práca. V roku 1916 sa uskutočnila reforma pracovnej zmluvy, ale aj ďalších predpisov, ktorá prelomila stagnáciu vývinu pracovného zákonodarstva.

Historický vývoj súdnej ochrany v pracovnom práve

Súdnicstvo v mestách v období ranofeudalizmu sa uskutočňovalo na pomerne zložitej báze. Súdnicstvo vykonávali predovšetkým richtári a súdilo sa každý týždeň. Do ich pôsobnosti patrili predovšetkým spory o veci nižšej hodnoty a trestanie ľahších deliktov. Pri sporoch náročnejšej skutkovej podstaty si mestské sudy žiadali akýsi rozbor a návod od súdov významnejších miest. Možnosťou nespokojnej strany bolo podanie odvolania, avšak jeho veľkou nevýhodou bola finančná nákladnosť a aj obťažné formality.

Postupne dochádzalo ku zmene v organizácii súdnicstva.

V 17. a 18. storočí nastal prechod k úradníckemu súdnicstvu. Za prameň a zdroj práva sa považoval panovník, a preto sa rozhodovalo na základe predpisov určených kráľom. Pre sudcov sa vytvoril záväzný predpis, na základe ktorého mali postupovať pri určovaní hodnovernosti jednotlivých dôkazov a presvedčivosti dokladov. Sudy pracovali nepretržite, čo znamenalo nadobudnutie pracovnej rutiny a nadobudnutie lepšej znalosti procesnej

¹⁰ LACLAVÍKOVÁ, M. – OLŠOVSKÁ, A.: Ochrana ženy v pracovnoprávných vzťahoch: (právo-historický pohľad na jej východiská, špecifiká a hodnotové zakotvenie). In: *Bene merito*. Bratislava: priatelia prof. JUDr. Jozefa Klimka, DrSc., 2012, s. 153.

stránky sporu. Zavedenie možnosti podať opravný prostriedok proti rozhodnutiu predstavovalo výhody v opätovnom prehodnotení sporu odvolacím orgánom, avšak aj nevýhody, čo znamenalo spomalenie a predĺženie konania, a sporovým stranám tak vznikli ďalšie náklady, keďže v civilnom konaní sa uplatňovala prejednávacia zásada, na základe ktorej bolo vedenie konania „v rukách“ sporových strán. Druhou uplatňovanou zásadou v súdnom konaní bola dispozičná zásada, na základe ktorej sa stranám umožňovalo zahájiť spor, zmeniť alebo vziať žalobu naspäť, uzatvoriť zmier, prípadne akokoľvek nakladať s predmetom sporu.

Významným krokom vo vzťahu k pracovnému súdnictvu bolo prijatie živnostenského poriadku v roku 1859. Živnostenský poriadok zaviedol obligatorne živnostenské spoločenstvá, ktoré predstavovali rozhodcovské orgány v sporoch medzi prevádzkovateľmi živností a ich zamestnancami. V roku 1869 bol prijatý zákon č. 63/1869 ř. z. o živnostenských súdoch, ktoré boli fakultatívne zriaďované pre továrne a výlučne v nich zasadali laickí sudcovia.

Pracovné súdnictvo vznikalo v Európe zhruba pred dvesto rokmi, teda po zrušení robotovania a poddanstva, ale aj po uvoľnení stredovekej cechovej obmedzenosti remesiel a obchodu, spolu s rozvojom meštianskej spoločnosti a slobodného podnikania. Jeho poslaním bolo riešiť spory vznikajúce z používania slobodnej, avšak nesamostatnej práce na základe zmluvy o nájme služieb (*locatio conductio operarum*) medzi zamestnávateľmi, t. j. živnostníkmi, továrnikmi, obchodníkmi atď., a ich zamestnancami, t. j. robotníkmi, tovarišmi, učňami atď.¹¹ Pracovné zákonodarstvo v Uhorsku bolo v období do roku 1900 charakterizované tým, že rozhodovať spory z pracovného pomeru patrilo do pôsobnosti administratívnych úradov.¹²

Na organizácii pracovného súdnictva sa do roku 1914 nič nemenilo, len sa niektorými novými zákonmi rozšírila kompetencia živnostenských súdov na ďalšie pracovné spory. Do ich pôsobnosti patrili napr. pracovné spory robotníkov na režijných železničných stavbách (zák. č. 156/1902 r. z.) a pracovné spory nielen obchodných pomocníkov, ale aj osôb vykonávajúcich tzv. vyššie služby nekupecké, ak závod, v ktorom spor vznikol, podliehal živnostenskému poriadku (zák. č. 20/1910 r. z.). Živnostenské súdy boli takto kompetentné rozhodovať pracovné spory zamestnancov v obchode, nie však napr. v bankách, doprave, v advokátskych kanceláriách atď.¹³

¹¹ KOSTEČKA, J. 1995. Pracovní soudnictví – áno, či ne? In: *Právnik*, roč. 134, č. 4, s. 271.

¹² BIANCHI, L. 1971. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, s. 294.

¹³ BIANCHI, L. 1971. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, s. 391 – 392.

Vznik pracovných súdov v roku 1931

V roku 1928 bola na celom území ČSR zjednotená súdna organizácia. Súdnictvo v sporových veciach vykonávali tri typy súdov – súdy riadne, mimoriadne a rozhodcovské. Čo bolo príslušným predpisom prikázané niektorému z uvedených typov súdov, nemohlo byť rozhodované súdom iného typu. Právomoc riadnych súdov bola všeobecná, mimoriadne a rozhodcovské súdy sa zameriavali skôr na výnimočné spory.¹⁴

Naliehavú potrebu novej úpravy súdnictva v sporoch z pracovného, služobného a učebného pomeru a zriadenie pracovných súdov odôvodňuje dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona, tlač 352, ktorá predovšetkým poukazuje na to, že súdnictvo v tomto odbore je podľa doterajšieho právneho poriadku platného v oblasti bývalého procesného práva rakúskeho, tak i uhorského, rôznymi kompetenčnými normami značne roztrieštené. Účelom zákona o pracovných súdoch je teda predovšetkým zjednotiť všetky doteraz platné rozmanité kompetenčné normy ustanovením, že rozhodovať všetky zhora uvedené spory zásadne a výlučne prináleží novým pracovným súdom, prípadne zvláštnym oddeleniam okresných súdov, a kde nie sú, riadnym okresným súdom.¹⁵ V súdnictve v sporoch z pracovného, služobného a učebného pomeru bola v tomto období veľká roztrieštenosť. Dôvodom tejto roztrieštenosti bol právny dualizmus, ktorý v tomto štáte trval, ale hlavne to, že v oboch právnych oblastiach Československej republiky boli doteraz v platnosti rôzne predpisy, podľa ktorých rozhodovanie v týchto sporoch patrí niekoľkým súdom, ale tiež správnym úradom (štátnym i komunálnym) i rozličným súdnym rozhodcom a komisiám. Roztrieštenosť v pracovnom súdnictve nebola len v rozpore s ústavou, ale v mnohých smeroch aj na ujmu právneho života, pretože dávala podnet k často sa opakujúcim kompetenčným sporom, ktoré donedávna vôbec neboli riešené a vyvolávajú dezorientáciu, spôsobovali škodu právnej bezpečnosti.¹⁶

Existencia pracovných súdov má svoje korene v dávnej minulosti. **Zákonom č. 131/1931 Zb.** o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (zákon o pracovných súdoch) **sa zriadili pracovné súdy**,¹⁷ ktoré nadväzovali na dovtedy platnú právnu úpravu o živnostenských súdoch.

¹⁴ SCHELLEOVÁ, I. 1997. *Český civilní proces*. Praha: Linde, s. 65.

¹⁵ ŘÍHA, J. 1932. *Pracovní soudy*. Praha II: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, s. 5.

¹⁶ Materiál k zákonu o pracovných soudech, odôvodnenie vládného návrhu zákona o pracovných soudech z 5. decembra 1930.

¹⁷ LACLÁVÍKOVÁ, Miriam – OLŠOVSKÁ, Andrea – ŠVEC, Marek: Genéza ochrany práv zamestnanca. In: Poláček Tureková, Z. – Turošík, M. (eds.) *Civilnoprávne inštitúty a ich historická reflexia vo svetle moderných kodifikácií*. Banská Bystrica: Belianum, 2016, s. 26.

Pracovné súdy mali postavenie živnostenského súdu, riešili spory z pracovného, služobného alebo učebného pomeru, ktoré vznikli medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ale aj medzi zamestnancami toho istého zamestnávateľa a zriadili sa dva typy pracovných súdov. V prvom prípade to boli pracovné súdy, ktoré boli zriaďované v mestách, ktorých vznik si vyžadovali sociálne a hospodárske pomery a v druhom prípade to boli osobitné oddelenia okresných súdov pre pracovné spory.¹⁸ V deň účinnosti tohto nového právneho predpisu sa živnostenské súdy automaticky zmenili na pracovné súdy.

Dôvodom toho, prečo bol zvolený práve tento vzor, je nepopierateľná skutočnosť, že sa živnostenské súdy neobyčajne osvedčili. Takmer jednomyseľne sa to konštatovalo v písomnej ankete, ktorú ministerstvo spravodlivosti uskutočnilo skôr, než bola osnova zákona predložená Národnému zhromaždeniu. Podľa výsledkov tejto ankety majú prednosť živnostenské súdy práve preto, že sú v senátoch zastúpené vedľa sudcu z povolania oba stavy, ktoré predkladajú svoje spory na rozhodovanie živnostenským súdom. Laický prvok so sebou prináša znalosť pomerov, o ktorých v týchto sporoch ide, sudca z povolania stojí na čele rozhodujúceho senátu a predstavuje záruku zvýšenej objektivity. Podstatné zmeny, ktoré sa novým zákonom zavádzajú oproti doterajšiemu zákonu o živnostenských súdoch, nespočívajú však len v rozšírenej kompetencii nových súdov – vzhľadom na ktorú bolo nutné pre nové súdy zvoliť i nový názov – ale hlavne aj v tom, že konečne bola pracovným súdom zverená nová úloha: zmierovacia funkcia pri hromadných pracovných sporoch.¹⁹

Najdôležitejšie zmeny, ktoré sa zavádzajú novým zákonom oproti doterajšiemu zákonu o živnostenských súdoch, nespočívajú len v rozšírenej kompetencii pracovných súdov, ale najmä v tom, že laickí prísediaci nie sú povolávaní do úradu voľbou, ale sú menovaní (rovnako, ako je to v Rakúsku a v Nemecku), a to prezidentom príslušného vrchného súdu, avšak výhradne iba z osôb navrhnutých ústrednými odborovými organizáciami zamestnancov a zamestnávateľov v poradí, v ktorom sú uvádzané v návrhoch. Ďalej, že prípustné mohlo byť, hoci len v obmedzenej miere, zastúpenie strán advokátmi, ďalej, že pripustený bol za určitých predpokladov skôr úplne vylúčený opravný prostriedok – dovolanie k najvyššiemu súdu proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorého rozhodnutie bolo podľa zákona o živnostenských súdoch vždy konečné, a to so zreteľom na značne rozšírenú pôsobnosť pra-

¹⁸ KRÁLIKOVÁ, K. 2014. *Pracovné súdnictvo – dáme vzniku špecializovaných súdov zelenú?* (citované 5. 12. 2015) Dostupné na: <http://www.projustice.sk/pracovne-pravo/pracovne-sudnictvo-dame-vzniku-specializovanych-sudov-zelenu?> ISSN 1339-1038.

¹⁹ Materiálne k zákonu o pracovných soudech, odôvodnenie vládneho návrhu zákona o pracovných soudech z 5. decembra 1930.

covných súdov a na jednotnosť judikatúry, a tiež bola pripustená žaloba pre zmätočnosť a žaloba o obnovu konania za rovnakých podmienok ako v konaní pred riadnymi súdmi a nakoniec (ako sme už uviedli), že pracovným súdom bola zverená nová úloha, a to zmierovacia funkcia pri hromadných sporoch pracovných.²⁰

Zloženie pracovných súdov

Pracovné súdy boli z personálneho hľadiska založené na paritnom systéme. Predsedom bol sudca z povolania, prísediacími boli (v rovnakom počte) zamestnanci a zamestnávateľia menovaní na trojročné funkčné obdobie. Rozhodovali v trojčlenných senátoch – predseda a dvaja prísediáci.²¹ V konaní na prvom stupni bola prítomnosť prísediacich fakultatívna.²² Zloženie pracovných súdov vyvolávalo v občanoch pocit istoty a predstavovalo významný prvok demokracie spoločnosti. Predsedu pracovného súdu ustanovoval minister spravodlivosti, pričom základnou podmienkou tejto funkcie boli výborné znalosti z pracovného práva. Kandidátov na prísediacich navrhovali odborové orgány alebo organizácie zamestnancov, pričom sa prihliadalo na ich príslušnosť k odbornosti, odborom a na to, aby vykonávali rovnaké, alebo aspoň podobné povolanie ako sporové strany. Prísediacich do svojej funkcie za jednotlivé pracovné súdy menoval minister spravodlivosti.

Za prísediaceho pracovného súdu mohol byť menovaný československý štátny občan, ktorý dovŕšil 30 rokov veku a disponoval aktívnym volebným právom do orgánov obce. Za prísediaceho z radov zamestnávateľov bola menovaná osoba, ktorá bola oprávnená konať v mene obchodných spoločností, avšak podmienkou bolo, že táto osoba nemohla byť právnikom alebo úradníkom u uvedeného zamestnávateľa. Ďalšou podmienkou nástupu do funkcie prísediaceho bolo zloženie sľubu do rúk predsedu pracovného súdu. Prísediaci mal nárok na náhradu hotových výdavkov, ktoré mu vznikli v súvislosti s výkonom ich úradu. V prípade, ak sa prísediacim stal zamestnanec, v tom prípade mu vznikal nárok aj na náhradu ušlej mzdy. Skutočnosť, že zamestnanec vykonával funkciu prísediaceho, bola považovaná za prekáž-

²⁰ ŘÍHA, J. 1932. *Pracovní soudy*. Praha II: Právnické knižkupectví a nakladatelství V. Linhart, s. 7 – 8.

²¹ LACLAVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: MOSNÝ, P. et al.: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolek Slováků v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 94.

²² FREUND, M. 1991. *Pracovné súdnictvo (k otázke znovuzriadenia pracovných súdov) č. 6/1991*. Bratislava: Právnický ústav Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, s. 14.

ku v práci, a preto zamestnancovi vznikala nárok na poskytnutie pracovného voľna. Zamestnanec vo funkcii prísediaceho taktiež disponoval právnou ochranou pred prepustením z pracovného pomeru z dôvodu výkonu funkcie. Ako už bolo spomínané, funkčné obdobie prísediacich trvalo tri roky (funkčné obdobie prísediacich dovtedajších živnostenských súdov bolo štyri roky) – do nástupu nových prísediacich do tejto funkcie, najdlhšie však do uplynutia jedného roka po uplynutí tohto funkčného obdobia. Voči prísediacim bola disciplína vynucovaná aj prostredníctvom poriadkových pokút až do výšky 50 Kčs, pri opakovanom uložení poriadkovej pokuty až do výšky 300 Kčs. V prípade, ak prísediaci zanedbal svoje povinnosti, mohol byť zaviazaný k úhrade tých nákladov, ktoré vznikli porušením, resp. zanedbaním jeho povinnosti.²³

Prejednávanie a rozhodovanie pracovných sporov

Pracovný súd bol povinný skúmať svoju príslušnosť z úradnej povinnosti, a to v každom štádiu sporu.

Ak pracovný súd právoplatne rozhodol, že sú vecne príslušné riadne súdy alebo rozhodcovský súd zriadený podľa zmluvy alebo podľa zákona k rozhodovaniu sporov z pracovných pomerov, tak boli tieto súdy jeho rozhodnutím viazané.²⁴ Ak nebol v okrese zriadený pracovný súd alebo oddelenie okresného súdu pre pracovné spory, vecne príslušný rozhodovať pracovné spory bol okresný súd, ak bola žaloba podaná za trvania pracovného, služobného alebo učebného pomeru. Pred začatím prejednávania pracovného sporu boli strany povinné prehlásiť, že spor je pracovný. Pokiaľ strany sporu takéto prehlásenie neučinili, spor bol prejednávaný podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku, ktorý platil pre riadne súdy. V prípade vyhlásenia o tom, že spor je pracovný, musel súd najprv rozhodnúť o tom, že naozaj ide o pracovný spor a následne začal vo veci konať.

Pracovný súd bol príslušný k rozhodovaniu sporov:

- a) o mzde, provízií a iných služobných pôžitkov a odmien,
- b) o vznik pomeru pracovného, služobného alebo učebného, o pokračovanie v ňom a o jeho zrušenie,
- c) o iné plnenia a náhradné nároky z pomeru pracovného, služobného alebo učebného, najmä o zrážku mzdy, o zmluvnej pokute, o vrátení kaucie, o odbytnom, o užívaní služobných predmetov alebo o dovolenku,

²³ K tomu pozri zákon č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (zákon o pracovných súdoch).

²⁴ § 22 ods. 3 zákona č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech z poměrupracovního, služebního a učebního (zákon o pracovných súdoch).

- d) o vydanie alebo obsah vysvedčenia o vykonanej práci (službe) a o náhradné nároky z toho vznikajúce,
- e) o nároky vzniknuté z príslušnosti k sociálnym poisťovacím ústavom alebo k podporným pokladniám, pokiaľ vec nepatrí pred obligatórne rozhodcovské súdy sociálne-poisťovacím ústavom alebo podporných pokladní alebo pred súdy poisťovacie,
- f) o výpoveď, vypratanie alebo nájomné z bytu, ktorých užívanie zamestnávateľ zamestnancovi poskytol bezplatne alebo za plat,
- g) o nároky, ktoré zamestnanci toho istého podnikateľa konajú proti sebe navzájom zo spoločne prevzatej práce.²⁵

Pracovné spory prejednával súd, v ktorého obvode sa nachádzal všeobecný súd žalovaného alebo prevádzka. Ak boli zamestnanci zamestnaní mimo prevádzky, tak bol miestne príslušným všeobecný súd žalovaného alebo pracovný súd, v ktorého obvode vykonával prácu alebo sa mu platila mzda.

Zákon o pracovných súdoch bral na zreteľ to, aby sa prejednávanie pracovného sporu uskutočnilo v čo najkratšom čase, za účasti prísediacich a aby bol, ak to bolo možné, pracovný spor ukončený na prvom pojednávaní. Strany v konaní mali možnosť dať sa zastupovať pred súdom advokátom, avšak v sporoch, ktorých predmet neprekračoval 1 000 Kčs bolo zastúpenie advokátom vylúčené.

Pracovný súd sa uznášal väčšinou hlasov; najprv hlasoval prísediaci vekom starší, predseda odovzdal hlas posledný. Porada a hlasovanie boli verejné; bol o nich spísaný zvláštny protokol. Ak bolo rozsudkom rozhodnuté o nároku, ktorý sa netýkal peňažného plnenia, ustanovil súd zároveň hodnotu predmetu sporu. Ak to bolo potrebné, vypočul k tomu pri konaní strany. Tomuto oceneniu predmetu sporu bolo možné odporovať rekurzom, ktorý bolo možné spojiť s odvolaním.²⁶ V prípade nespokojnosti s rozhodnutím pracovného súdu mohol účastník sporu podať **odvolanie** v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia sporovej strane, o ktorom rozhodoval krajský súd, v ktorého obvode bol pracovný súd. V konaniach s hodnotou predmetu sporu do výšky 300,- Kčs bolo rozhodnutie pracovného súdu konečné, v opačnom prípade, ak by súd sám pripustil odvolanie s ohľadom na zásadný význam rozhodnutia, alebo pre jeho zmatečnosť z dôvodov, ktoré boli uvedené v zákone – 1) rozhodovanie sporu členom pracovného súdu, ktorý bol podľa zákona vylúčený, 2) pracovný súd nebol riadne obsadený, 3) rozhodlo sa o veci, ktorá nespádala pod jeho rozhodovaciu právomoc, 4)

²⁵ KRAUS, F. 1936. *Laičtí přisedící v pracovním soudnictví. Zásady a praxe*. Vydáno jako učební příručka u příležitosti VIII. školy funkcionářů 30. srpna až 5. září 1936. Praha, s. 25.

²⁶ § 26 ods. 3 a § 27 zákona č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních súdech).

stranám bola nezákonným spôsobom odňatá možnosť prejednávať vec pred súdom, 5) strana nebola v konaní vôbec zastúpená, resp. strana, ktorá potrebuje zákonného zástupcu, nebola zastúpená a vedenie sporu zákonným zástupcom nebolo dodatočne schválené, alebo 6) verejnosť bola z pojednávania vylúčená. Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu bol prípustný mimoriadny opravný prostriedok, a to **dovolanie** proti rozhodnutiu krajského súdu. V súdnych konaniach, v ktorých predmet sporu neprekročil výšku 2 000,- Kčs, nebolo dovolanie vôbec prípustné, okrem prípadu, keď bolo krajským súdom vyhlásené, že dané rozhodnutie je zásadného významu a vo všeobecnom záujme je potrebné, aby dovolací súd vo veci konal.

Pracovné spory v porovnaní s ostatnými spormi riešenými v občianskoprávnom konaní vykazujú niektoré zvláštnosti. Ich predmetom sú väčšinou veci spojené so samotnou existenciou pracovného pomeru alebo nárokmi plynúcimi z týchto právnych vzťahov: teda ide o veci týkajúce sa bezprostredného existenčného zabezpečenia zamestnanca ako účastníka konania a jeho rodiny. Súčasne sú však významné aj pre druhú stranu sporu – zamestnávateľa, a to hlavne z hľadiska zabezpečenia riadneho chodu pracoviska, na ktorom k sporu došlo. Je preto v záujme oboch strán, aby každý individuálny pracovný spor bol prejednaný a rozhodnutý čo možno najrýchlejšie, len s nevyhnutnými formalitami a s čo možno najnižšími nákladmi konania. Z hľadiska súdu ide o špecifické problémy jednotlivých profesií, ktoré sa spravidla vymykajú bežným vedomostiam sudcu z povolania, preto sú častejšie potrebné ďalšie dôkazy, čo predlžuje rozhodovanie.²⁷

Pracovné súdnictvo od svojho vzniku prešlo neľahkým vývojom.

Zánik pracovných súdov

Zákon o pracovných súdoch bol platný až do roku 1948, keď bol prijatý zákon č. 319/1948 Sb. o zlidovení súdnictví. Trojinštančný súdny systém bol nahradený dvojinštančným a pracovné spory boli na prvom stupni prejednávané okresnými súdmi a na druhom stupni krajskými súdmi. Tento zákon priniesol rozsiahle zmeny týkajúce sa účasti ľudu na výkone súdnej moci.

Stav, keď sa prenieslo prejednávanie pracovných sporov na všeobecné súdy, bol zdôvodňovaný zľudovením súdnictva, to znamená, že na všeobecných súdoch sa zabezpečila účasť laického prvku, teda sudcov z ľudu. Pracovné spory štátnych zamestnancov prebiehali v rozhodcovských komisiách, ktoré boli zriaďované pri okresných národných výboroch, v mestách, kde boli zriadené ústredné úrady a pri osobných úradoch, ktoré boli podriadené

²⁷ Analýza možnosti inštitucionálneho usporiadania pracovného súdnictva – materiál na prerokovanie vlády Slovenskej republiky, č.: 6195/95-50, Bratislava 1995, s. 5.

týmto úradom.²⁸ Sudcovia z ľudu boli v rovnakom postavení ako sudcovia. Podmienkou vzniku funkcie sudcu z ľudu bolo, aby táto osoba bola česko-slovenským občanom, dosiahla vek 30 rokov, avšak nie viac, ako 60 rokov, bola zapísaná v stálom voličskom zozname, občiansky bezúhonná, štátne spoľahlivá a oddaná myšlienke ľudovodemokratického zriadenia. Zákon o zľudovení súdництва bol zrušený v roku 1961 po prijatí zákona č. 62/1961 Zb. o organizácii súdov. Tento zákon určil, že súdnictvo vykonávajú nezávisle volené ľudové súdy.

Prijatie Zákonníka práce v roku 1965 a ďalší vývoj pracovného súdництва

Významným krokom ku kodifikácii pracovného práva bolo prijatie Zákonníka práce č. 65 v roku 1965 (ďalej len „Zákonník práce 1965“), ktorý vstúpil do platnosti, a zároveň nadobudol účinnosť 1. januára 1966. Tento základný právny kódex pracovného práva uskutočnil unifikáciu pracovných vzťahov – zjednotila sa právna úprava pracovných kategórií zamestnancov, ktoré boli do tohto obdobia osobitne právne regulované. Zákonník práce 1965 vyjadroval existenciu pracovného práva ako samostatného právneho odvetvia, pričom predstavoval prvý a súhrnný celok – kódex zákonov o práci v ČSSR. Kogentne sa upravili pracovné podmienky a oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom odlišne dohodnuté pracovné podmienky boli výnimočnosťou.²⁹ Zákonník práce 1965 stanovil, že všetky pracovné spory tak v hospodárskych organizáciách, ako aj v štátnych organizáciách a ich zariadeniach i v spoločenských organizáciách a ich zariadeniach, rozhodovali odborové orgány **v rozhodcovskom konaní**. Tým sa rozšíril okruh pôsobenia rozhodcovského konania na všetky organizácie. Ďalšou významnou zmenou bola skutočnosť, že podľa Zákonníka práce 1965 rozhodovali o sporoch o skončení pracovného pomeru výlučne súdy.³⁰ Rozhodcovské konanie upravovala vyhláška Ústrednej rady odborov č. 82/1965 Zb., ktorou sa vyko-

²⁸ KRÁLIKOVÁ, K. 2014. *Pracovné súdnictvo – dáme vzniku špecializovaných súdov zelenú?* (citované 15.12.2015) Dostupné na: <http://www.projustice.sk/pracovne-pravo/pracovne-sudnictvo-dame-vzniku-specializovanych-sudov-zelenu?> ISSN 1339-1038.

²⁹ KRÁLIKOVÁ, K. 2014. Postavenie a činnosť súdov v oblasti pracovného práva v 60. až 90. rokoch 20. storočia. In: *Zborník z vedeckej konferencie školiteľov a doktorandov konanej dňa 28.03.2014 v Trnave*, Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, s. 7.

³⁰ FREUND, M. 1991. *Pracovné súdnictvo (k otázke znovuzriadenia pracovných súdov) č. 6/1991*. Bratislava: Právnický ústav Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, 1991. s. 18 – 19.

Bližšie PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. *Analýza alternatívnych spôsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha, Wolters Kluwer, 2016, s. 167 a nasl.

návajú niektoré ustanovenia Zákonníka práce. V neskoršom období bolo rozhodcovské konanie zrušené a následne vznikli **Komisie pre pracovné spory**. Zavedené boli vyhláškou č. 23/1970 Zb. o prejednávaní pracovných sporov komisiami pre pracovné spory. Komisia pre pracovné spory prejednávala spory, ktoré vznikli medzi organizáciou a zamestnancom o nároky z pracovného pomeru a o nároky vyplývajúce z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to bez ohľadu na to, či tento pracovný pomer dosiaľ trvá. Toto konanie sa uskutočňovalo s cieľom urovnať spor zmiernom.

Pred komisiami sa obligatórne prejednávali spory o správnosť potvrdení o zamestnaní, spory o obsah posudkov o pracovnej činnosti a návrhov na zrušenie kárnych opatrení, ak nedošlo k zmiernu.

Komisie pre pracovné spory sa v praxi neprejavili ako dostatočne účinný nástroj na riešenie pracovných sporov, a to hlavne z dvoch dôvodov. Po prvé – tieto komisie nemali u pracovníkov ani v organizáciách dostatočnú autoritu, lebo boli vybavené iba zmierovacou právomocou. Po druhé – prejednávanie väčšiny pracovných sporov pred nimi bolo iba fakultatívne, a preto sa navrhovateľ mohol podľa svojej voľby obrátiť na komisiu alebo priamo na súd a odporca mohol konanie pred komisiou odmietnuť. Pracovníci a ani organizácie sa teda za takýchto skutočností neobracali na komisie v takej miere, ako sa očakávalo, takže hlavný účel komisií, a to prerokovať väčšinu pracovných sporov priamo v organizáciách, sa nedosiahol.³¹

Následne boli Komisie pre pracovné spory zrušené a zákonom č. 20/1975 Zb. boli zavedené **rozhodcovské komisie**. Zriaďovali sa v základných organizáciách Revolučného odborového hnutia v organizačných jednotkách, v ktorých bolo aspoň 500 pracovníkov v pracovnom pomere. Počet členov komisie bol najmenej sedem, avšak tento počet sa určoval s prihliadnutím na veľkosť, štruktúru, charakter organizácie a problematiku jej činnosti.

Rozhodcovské konanie bolo bezvýsledné, ak proti rozhodnutiu komisie boli podané v určenej lehote námietky alebo ak účastník navrhol, aby sa spor postúpil na ďalšie prejednávanie súdu, pretože do 30 dní od podania návrhu na začatie rozhodcovského konania nebol v ňom ani schválený zmiern, ani nebolo vydané rozhodnutie.³²

Ostatná novela Zákonníka práce 1965 (zákon č. 3/1991 Zb.) radikálnym spôsobom zasiahla do právnej úpravy riešenia pracovných sporov. Podľa novelizovaného ustanovenia § 207 Zákonníka práce 1965 spory medzi organizáciou a pracovníkom o nároky z pracovného pomeru prejednávali a roz-

³¹ LUKAJKA, L. 2015. *Pracovné súdy a vymožitelnosť mzdových nárokov*. (citované 23.12.2015) Dostupné na: <http://www.mzdovecentrum.sk/odborny-clanok/Pracovne-sudy-a-vymozitelnost-mzdovych-narokov.htm>.

³² § 15 a 16 vyhlášky Ústrednej rady odborov č. 42/1975 Zb. o prejednávaní a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami.

hodovali súdy. Tým došlo zároveň k zrušeniu rozhodcovského konania, čo sa odzrkadlilo aj v zrušení ustanovenia § 208 až § 216 Zákonníka práce 1965 a vyhlášky ÚRO č. 42/1975 Zb. o prejednávaní a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami. Táto právna úprava nadobudla účinnosť 1. februára 1991 a patrí k najzávažnejším zmenám, ku ktorým došlo ostatnou novelizáciou Zákonníka práce 1965.³³ Uvedená novela Zákonníka práce stanovila, že **spory** medzi pracovníkom a organizáciou o nároky z pracovného pomeru **prejednávajú a rozhodujú súdy**.

Výrazný vplyv na zmeny, ktoré sa v pracovnom súdnictve udiali, súviseli s demokratizáciou spoločnosti po roku 1989, pričom sa vypustili viaceré ustanovenia vyzdvihujúce socialistické zriadenie a politickú situáciu.

Pracovné súdnictvo – Quo vadis?

Vývoj spoločnosti, práva, ale aj pracovného práva neustále napreduje. Denne vzniká medzi zamestnancami a zamestnávateľmi množstvo sporov, ktoré nie sú schopní vyriešiť inak ako za pomoci súdu. Spory, ktoré sa dostanú až pred súd, spôsobujú vo väčšine prípadov zhoršenie vzťahov na pracovisku, čo vedie až k odchodu zamestnanca zo zamestnania. Do 1. júla 2016 rozhodovali spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom súdy. Keďže na Slovensku do tohto obdobia absentovala existencia pracovných súdov, spory riešili všeobecné súdy. Na súdoch neboli vyčlenení sudcovia, ktorí by boli zameraní len na prejednávanie sporov z pracovného práva. Táto situácia často spôsobovala prieťahy v konaní, keď sudca, ktorý mal na starosti aj iné spory a rieši inú agendu, potrebuje dostatok času na naštudovanie zákonov, judikatúry a v podstate celej problematiky. Hlasy odbornej verejnosti volali po vzniku špecializovaných pracovných súdov alebo aspoň špecializovaných pracovných senátov, ktoré by riešili túto hoci úzkoprofilovú, ale náročnú agendu.

Na Slovensku je veľký počet malých všeobecných súdov, v ktorých nemôže existovať špecializácia sudcov. Sudcovia sú tak nútení zaoberať sa rôznorodými prípadmi a potrebujú pomerne dlhý čas na ich prípravy. Dá sa povedať, že nedostatok špecializácie je problémom slovenského súdnictva. Pod špecializáciou však nemáme na mysli len preferenciu veľkých všeobecných súdov, ale aj presúvanie časti agend na špecializované súdy. Za hlavné pozitívum špecializovanej justície sa považuje vyššia miera efektívnosti rozhodnutí. Čím užší je rozsah odvetví, za ktoré je sudca zodpovedný, tým

³³ FREUND, M. 1991. *Pracovné súdnictvo (k otázke znovuzriadenia pracovných súdov)* č. 6/1991. Bratislava: Právnický ústav Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, s. 31.

je väčší predpoklad efektivity jeho práce. Uniformita rozhodovania je ďalší argument zástancov špecializovanej justície. Uniformné rozhodnutia zvyšujú vo verejnosti dôveru, pretože umožňujú vyššiu predpovedateľnosť, čím de facto znižujú množstvo sporov?????. Koncentrovanie určitých prípadov a káuz pod jedného sudcu má vplyv aj na expertnú úroveň sudcu. Pravdepodobnosť, že si nešpecializovaný sudca vypracuje expertné znalosti v akejkoľvek oblasti práca, je veľmi nízka. Problémom práce všeobecných sudcov je tak skutočnosť, že sa musia pri každom novom prípade nanovo zaoberať technicky náročnými otázkami, ktoré pri špecializovaných sudcov jednoducho odpadávajú.³⁴

Odporcovia zriadenia pracovných súdov, alebo špecializovaných pracovných senátov sa odvolávali na nízky počet sporov z pracovného práva, a teda na ich neefektívne zriadenie do budúcnosti. Pri porovnaní početnosti pracovných sporov v Slovenskej republike môžeme pozorovať ich rapidný pokles.³⁵ Príčiny takéhoto stavu môžu byť rôzne. Jednak to môže byť neochota zamestnancov sa súdiť, pretože vopred považujú svoj spor za prehratý, alebo zlá finančná situácia a potreba zaplataenia súdneho poplatku (nie všetky pracovné spory sú oslobodené od súdneho poplatku), ako aj samotná dĺžka pracovného sporu. Tieto faktory v neposlednom rade významne pôsobia na ochotu strán sporu súdiť sa o svoje nároky.

Výraznú zmenu, ktorú priniesol **Civilný sporový poriadok** od 1. júla 2016, predstavuje kauzálna príslušnosť v pracovnoprávných sporoch. Pre každý obvod jednotlivých krajských súdov sa pre pracovné spory vyčlenil jeden súd, ktorý bude príslušný na prejednávanie pracovnoprávných sporov.

Na konanie v individuálnych sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné

- a) Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave,
- b) Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave,
- c) Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne,
- d) Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre,
- e) Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline,
- f) Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici,
- g) Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove,
- h) Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach.³⁶

³⁴ VALENTOVIČ, M. – KAVICKÝ, R. *Analýza systému súdnictva a jeho výkonnosti v období do roku 2010*. Bratislava: 2011, s. 16.

³⁵ K tomu pozri štatistické ročenky vydávané každoročne Ministerstvom spravodlivosti SR.

³⁶ § 23 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok

Síce došlo k určeniu príslušnosti špecializovaných „pracovných súdov“, avšak agenda pracovného práva je v súčasnosti prerozdeľovaná medzi sudcov daného súdu bez toho, aby bol niektorý z nich zameraný výlučne na agendu pracovného práva, čo zvýšeniu rýchlosti a efektivity konania a zníženiu doby čakania na spravodlivosť určite nepomôže. Vyčlenenie ôsmich určených súdov v rámci Slovenskej republiky by aspoň v budúcnosti mohlo znamenať užšiu špecializáciu sudcov na agendu pracovného práva, a teda možno aj skvalitnenie a zrýchlenie rozhodovania. Každá legislatívna zmena potrebuje čas, ktorý ukáže, ktoré rozhodnutia boli správne a ktoré sa v praxi neosvedčili.

KONATEĽ A PRACOVNÁ ZMLUVA

EXECUTIVE OFFICER AND THE CONTRACT OF EMPLOYMENT

JUDr. Zuzana Nevolná, PhD.

Katedra občianskeho a obchodného práva,
Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

Abstrakt: V procese fungovania spoločností s ručením obmedzeným pôsobuje už dlhší čas problémový vzťah medzi konateľom a spoločnosťou. Osobitne sa s týmito problémami stretávame v prípadoch, keď konateľ okrem výkonu funkcie konateľa má so spoločnosťou uzavretú aj pracovnú zmluvu. Cieľom príspevku je analyzovať vznikajúce problémy a hľadať možnosti ich riešenia.

Kľúčové slová: Konateľ, pracovná zmluva, súbeh funkcie konateľa a pracovného pomeru

Abstract: In the course of functioning of limited liability companies for an extended period of time the relationship between an executive officer and the company has been a problematic issue. We encounter these issues specifically in cases, where the executive officer – along with operating in his capacity – has concluded also a contract of employment with the very company. The aim of this paper is to analyse problems arising thereby and to explore possibilities of their solution.

Keywords: Executive officer, contract of employment, concurrence of the status of an executive officer and employment

Úvod

Štatutárnym orgánom spoločnosti s ručením obmedzeným je konateľ. Konateľ okrem konania v mene spoločnosti riadi aj jej činnosť a je mu zverené obchodné vedenie spoločnosti, a to v otázkach, ktoré nie sú Obchodným zákonníkom alebo spoločenskou zmluvou zverené valnému zhromaždeniu. Na základe ustanovenia § 261 ods. 6 písm. a) Obchodného zákonníka vzťah medzi konateľom spoločnosti a spoločnosťou je vždy vzťahom obchodno-právnym, bude sa teda vždy posudzovať podľa ustanovení Obchodného zákonníka.

Konateľ môže okrem činnosti konateľa vykonávať pre spoločnosť aj inú činnosť (napr. môže vykonávať činnosť účtovníka, správcu IT siete a pod.). Nič nebráni tomu, aby s ním spoločnosť pre daný konkrétny druh práce uzavrela pracovnú zmluvu podľa Zákonníka práce.

Problémy v právnej praxi však vznikajú v prípadoch, keď má konateľ so spoločnosťou uzavretý pracovný pomer, na základe ktorého vykonáva pôsobnosť napr. generálneho riaditeľa, obchodného riaditeľa, finančného riaditeľa a pod. Problémy vznikajú najmä z toho, že činnosti, ktoré v rámci pracovného pomeru vykonáva sa často prekrývajú s činnosťami, ktoré patria

pod obchodné vedenie, ktoré Obchodný zákonník v zásade zveruje do pôsobnosti konateľov.

Cieľom príspevku je analyzovať vznikajúce problémy v právnej praxi a hľadať možnosti ich riešenia.

I.

Na základe ustanovenia § 261 ods. 6 písm. a) Obchodného zákonníka vzťah medzi konateľom spoločnosti a spoločnosťou je vzťahom obchodno-právnym, bude sa teda vždy posudzovať podľa ustanovení Obchodného zákonníka.

V zmysle prvej vety § 66 ods. 3 Obchodného zákonníka sa tento vzťah pri zariaďovaní záležitostí spoločnosti spravuje primerane ustanoveniami o mandátnej zmluve, ak zo zmluvy o výkone funkcie uzavretej medzi spoločnosťou a konateľom spoločnosti, ak bola zmluva o výkone funkcie uzavretá, alebo zo zákona nevyplýva iné určenie práv a povinností.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že konateľ môže svoju funkciu vykonávať buď na základe zmluvy o výkone funkcie (niekedy označovanej aj ako manažérska zmluva), alebo na základe mandátnej zmluvy (podľa § 566 a nasl. Obchodného zákonníka). Mandátna zmluva sa aplikuje automaticky, ak zmluva o výkone funkcie nebola uzavretá,¹ alebo síce bola uzavretá, ale vyplýva z nej také určenie práv a povinností, že aj napriek tomu sa bude primerane spravovať ustanoveniami o mandátnej zmluve.

Výkon funkcie konateľa nemôže byť upravený pracovnou zmluvou. Právna teória i judikatúra sú jednotné v tom, že výkon funkcie člena štatutárneho orgánu nesmie byť predmetom pracovného pomeru, a to hneď z dvoch dôvodov. Po prvé, už v roku 1997 judikoval Najvyšší súd SR, že výkon funkcie konateľa nie je druhom práce, a preto nemôže byť náplňou pracovného pomeru² a zároveň, ako už bolo uvedené, vzťah medzi spoločnosťou a konateľom je v zmysle § 261 ods. 6 písm. a) Obchodného zákonníka tzv. absolútnym obchodným záväzkovým vzťahom, čo znamená, že sa musí spravovať výlučne Obchodným zákonníkom.

Čo sa týka samotnej zmluvy o výkone funkcie, jej úprava v Obchodnom zákonníku je veľmi stručná. Z ustanovenia § 66 ods. 3 Obchodného zákonníka vyplýva len, že musí mať písomnú formu a musí ju schváliť valné zhromaždenie.³ Zmluva o výkone funkcie býva v praxi podceňovaná a výkon

¹ Obchodný zákonník nezakotvuje povinnosť uzavrieť na výkon funkcie konateľa zmluvu o výkone funkcie.

² Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 26. 11. 1997, sp. zn. 5 Cdo 92/97.

³ Nesplnenie týchto požiadaviek má za následok neplatnosť zmluvy o výkone funkcie.

svojej funkcie má prostredníctvom nej upravený len malý počet konateľov. Pritom jej uzavretie možno jednoznačne odporučiť, keďže môže práva a povinnosti konateľa upraviť oveľa podrobnejšie a dôslednejšie, ako je to v prípade mandátnej zmluvy. Jej uzavretie je teda vhodné z hľadiska právnej istoty tak spoločnosti, ako aj samotného konateľa. V prípade súdneho sporu medzi spoločnosťou a konateľom bude tiež dôkazom, o ktorý sa môže jedna alebo druhá strana oprieť.

Zmluva o výkone funkcie by mala obsahovať predovšetkým určenie zmluvných strán, vymedzenie práv a povinností konateľa pri výkone funkcie, upraviť zákaz konkurencie, ukončenie funkcie (najmä odvolanie a odstúpenie z funkcie), povinnosť mlčanlivosti, právo na prípadné odstúpné, prípadnú konkurenčnú doložku a pod. Veľmi dôležité je tiež dojednanie výšky a spôsobu určenia odmeny za výkon funkcie, prípadne dojednanie o bezodplatnosti výkonu funkcie. Do zmluvy o výkone funkcie možno zakotviť aj rôzne benefity, ktoré chce spoločnosť konateľovi poskytnúť, napr. služobné motorové vozidlo, telefón a pod.

Uzavretie zmluvy o výkone funkcie je vhodné aj v prípade, ak spoločnosť nechce odvádzať za konateľa odvody. Príjem konateľa sa totiž na základe ustanovenia § 5 ods. 1 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov považuje za príjem zo závislej činnosti. V nadväznosti na toto zaradenie potom zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov stanovujú, že všetky fyzické osoby s pravidelným mesačným príjmom zo závislej činnosti sa považujú za zamestnancov.

Ak teda konateľ dostáva za výkon činnosti konateľa pravidelnú mesačnú odmenu, považuje sa na účely práva sociálneho zabezpečenia za zamestnanca a spoločnosť za neho odvádza rovnaké odvody ako za zamestnanca. Ak by sa spoločnosť chcela tejto povinnosti vyhnúť a konateľ by bol ochotný vykonávať svoju činnosť bezodplatne, treba aby s ním bola uzavretá zmluva o výkone funkcie, kde bude výslovne uvedené, že svoju činnosť bude vykonávať bez nároku na odmenu. V prípade, že s ním takáto zmluva uzavretá nebude, na vzťah konateľa so spoločnosťou sa budú totiž primerane aplikovať ustanovenia o mandátnej zmluve. Mandátna zmluva je však zmluvou odplatnou, mandatár (konateľ) má nárok na obvyklú odplatu a spoločnosť bude povinná za neho odvádzať odvody.

Na záver tejto časti možno uviesť, že hoci v minulosti sa o problematike úpravy vzťahu štatutárneho orgánu a spoločnosti v odborných kruhoch často diskutovalo, dnes, aj vďaka bohatej judikatúre, je jednoznačné, že ide o vzťah obchodnoprávny, pričom výkon funkcie konateľa nemôže byť upravený pracovnou zmluvou. Napriek tomu možno konštatovať, že stručná právna úpra-

va je nedostatočná a v právnej praxi prináša viaceré problémy. Bolo by možné odporučiť precizovať právnu úpravu zmluvy o výkone funkcie, prípadne sa inšpirovať rakúskou právnou úpravou, kde je konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným zásadne považovaný za (osobitnú kategóriu) zamestnanca tejto spoločnosti, s ktorým sa uzaviera osobitný, voľnejší druh pracovnoprávnej zmluvy (ak sa spoločnosť a konateľ výslovne nedohodli inak, čo však nie je obvyklé).⁴

Treba tiež podotknúť, že hoci vzťah konateľa a spoločnosti pri výkone jeho funkcie nemôže byť platne upravený pracovnou zmluvou, Obchodný zákonník nevyklučuje, aby zmluvné strany v zmluve o výkone funkcie pri úprave práv a povinností konateľa upravili určitú čiastkovú problematiku (napr. dovolenku alebo pracovný čas) odkazom na zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

II.

Konateľ, či už spoločník alebo osoba, ktorá spoločníkom danej spoločnosti nie je, môže okrem činnosti konateľa vykonávať pre spoločnosť aj inú činnosť (napr. môže vykonávať činnosť účtovníka, správcu IT siete). Nič nebráni tomu, aby s ním spoločnosť pre daný konkrétny druh práce uzavrela pracovnú zmluvu podľa Zákonníka práce. Právne predpisy ani povaha spoločnosti s ručením obmedzeným nebránia v tom, aby iné činnosti pre spoločnosť vykonávali konatelia na základe pracovnoprávných vzťahov. Podmienkou však je, aby náplňou pracovného pomeru (alebo iného pracovnoprávneho vzťahu) nebol výkon činnosti konateľa.⁵

Ako vyplýva z uvedeného, právny poriadok nevyklučuje súbeh výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovného pomeru. Prípustnosť pracovných zmlúv so štatutárnymi orgánmi pripúšťa aj samotný Zákonník práce, ktorý ich uzavieranie predpokladá v ustanovení § 7 ods. 3, kde konštatuje: „So zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.“⁶ Podľa nášho názoru bolo by aj tu vhodné zakotviť pod sankciou neplatnosti písomnú formu zmluvy a jej schválenie ustanovujúcim orgánom, tak ako je to aj pri zmluve o výkone funkcie. Zabránilo by sa tak možnému zneužitiu zo strany konateľa, ktorý tak môže sám so sebou dojednávať ostatné (okrem podstatných) náležitosti pracovnej zmluvy.

⁴ PALLA, R. Prípustnosť súbehu výkonu funkcie (člena) štatutárneho orgánu a pracovného pomeru. *Bulletin slovenskej advokácie*, 9/2008, s. 11.

⁵ Bližšie pozri rozhodnutie Vrchného súdu v Prahe z 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/1992.

⁶ Zákonník práce v § 43 ods. 1 stanovuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy.

III.

Okrem vyššie uvedeného prípustnému súbehu pracovného pomeru s výkonom funkcie konateľa sa môžeme tiež stretnúť so súbehom vo forme neprípustnej, kedy konateľ vykonáva v pracovnom pomere činnosti, ktoré sú zameniteľné s výkonom funkcie štatutárneho orgánu. Pôjde najmä o prípady, keď je označenie druhu práce ako napr. „generálny riaditeľ“, „riaditeľ“, „obchodný riaditeľ“, „finančný riaditeľ“ alebo „generálny manažér“.⁷ Takéto označenie ešte samo osebe neznamená, že pôjde o nedovolený súbeh. Dôležitý je samotný obsah týchto činností, pričom súdy posudzujú každý jednotlivý prípad osobitne.

V takýchto prípadoch bude teda potrebné skúmať, či sa výkon funkcie konateľa a výkon práce v pracovnom pomere neprekrýva. Pôsobnosť zamestnanca a konateľa sa môže prekrývať tak vo „vnútornej činnosti“, t. j. predovšetkým čo do obchodného vedenia, ako aj vo „vonkajšej činnosti“, t. j. čo do konania za/v mene spoločnosti.

Problematický je súbeh, keď sa v pracovnom pomere vykonáva tzv. obchodné vedenie spoločnosti. Možno konštatovať, že v týchto prípadoch najmä české súdy rozhodujú veľmi striktné, pojem obchodné vedenie vykladajú extenzívne a v judikatúre sa stretávame s častým zneplatňovaním súbežne uzavretých pracovných pomerov.⁸ Všeobecne sa prijíma záver, že jedna činnosť (obchodné vedenie) sa nemôže vykonávať na základe dvoch zmlúv, ako aj záver, že obchodné vedenie nemôže byť závislou prácou podľa Zákonníka práce. Nie je pritom rozhodujúce, či „súbežne konajúca“ osoba je spoločníkom danej spoločnosti, alebo nie. Na tomto mieste treba zdôrazniť, že tento súbeh nezakazuje zákon, ale judikatúra.

⁷ Možno konštatovať, že takýto súbeh sa v praxi vyskytuje častejšie, keďže zamestnanec napr. v pozícii účtovníka alebo správcu siete spravidla konateľom nebude. Naopak je obvyklé, že konateľmi budú tzv. vedúci zamestnanci, t. j. zamestnanci na pozícii riaditeľov alebo generálnych manažérov.

⁸ Za ich rozhodovanie ich skritizoval aj Ústavný súd, ktorý okrem iného zdôraznil: „... zákaz tzv. súbehu funkcie štatutárneho orgánu a pracovnoprávneho vzťahu české zákony nikdy výslovne nestanovili a tento zákaz judikátorne dotvorili až všeobecné súdy. Toto obmedzenie súkromnoprávných vzťahov tak nestanovil zákonodarca, ktorý je v českom ústavnom poriadku primárnym normotvorcom, ale všeobecné súdy, ktoré môžu len dotvárať právo, a to navyše len v obmedzenej miere. Pokiaľ chcú všeobecné súdy vyvodzovať zákaz súkromného konania, ktorý nie je výslovne stanovený zákonmi, musia pre takýto záver predložiť veľmi presvedčivé argumenty, pretože ide o sudcovské dotváranie práva proti záujmom súkromných osôb“, pričom argumentáciu súdov považuje Ústavný súd za nedostatočnú. Ústavný súd tiež zdôraznil, že východiskom musí byť ústavnoprávny imperatív preferencie platnosti právnych úkonov. Bližšie pozri nález Ústavného súdu ČR I 190/15 z 13. 9. 2016.

Vzhľadom na závery plynúce z judikatúry je vhodné možnosť súbehu obmedziť len na činnosti, ktoré medzi sebou nemajú žiadny obsahový prienik, t. j. náplň činnosti vykonávanej zamestnancom na základe pracovného pomeru nezahŕňa v sebe žiadnu z činností, ktorú by bolo možné podriaďiť pod pojem obchodné vedenie.

Jednu z mála výnimiek v ustálenej rozhodovacej praxi českých súdov predstavuje rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, ktorý pripustil aj prienik v prípade, že prekrývajúce sa činnosti vykonáva osoba, ktorá je v rámci vnútornej štruktúry spoločnosti vo funkcii člena štatutárneho orgánu a súčasne je v pracovnoprávnom vzťahu k spoločnosti, ale v rámci tohto pracovnoprávneho vzťahu je vo vzťahu podriadenosti voči inému.⁹

Ide o výnimočne tolerantné rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky k súbehu funkcie podpredsedu predstavenstva a obchodného riaditeľa, ktoré bolo v tomto prípade zrejme založené na tom, že funkcia obchodného riaditeľa bola v organizačnej štruktúre spoločnosti podriadená funkcii generálneho riaditeľa, ktorú vykonávala tretia, od členov predstavenstva odlišná osoba. Jedine tak si možno vysvetliť skutočnosť, že v tomto prípade sa Najvyšší súd, na rozdiel od predchádzajúcich rozhodnutí, nesnažil čo najviac rozšíriť činnosť člena štatutárneho orgánu, ale naopak z podrobného výpočtu povinností, ktoré mal obchodný riaditeľ vo svojej náplni práce obchodného riaditeľa, vybral tie, ktoré nie je možné zahrnúť pod zastupovanie spoločnosti navonok ani pod obchodné vedenie. Možno tu vidieť určitý obrat pohľadu Najvyššieho súdu Českej republiky, keďže aj v predchádzajúcich prípadoch mali riaditelia spoločností, ktorí boli súčasne členovia štatutárneho orgánu, v náplni práce činnosti, ktoré nepatrili pod vymedzené obchodné vedenie. Treba však uviesť, že následne v ďalších rozhodnutiach Najvyšší súd Českej republiky vo svojom striktnom rozhodovaní pokračoval.¹⁰

V tomto kontexte je zaujímavé rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, kde Najvyšší súd síce skonštatoval, že v prípade, ak by činnosti, ktoré žalobca vykonával (mal vykonávať) v pracovnom pomere vo funkcii námestníka generálneho riaditeľa žalovaného, predstavovali podľa svojho obsahu a zmyslu výkon činnosti štatutárneho orgánu, musel by žalobca tieto činnosti po svojom zvolení do funkcie konať výlučne v rámci výkonu svojej funkcie, keďže súbežný výkon rovnakých činností na základe pracovnoprávneho vzťahu a v rámci výkonu funkcie štatutárneho orgánu neprichádza do úvahy.

⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014.

¹⁰ Pozri napr. rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014, rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4010/2014, rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3772/2014, rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015.

Na druhej strane však činnosti výrobnotechnického námestníka generálneho riaditeľa, ako sú zabezpečovanie výroby lodí a materiálu, riadenie prevádzky troch lodeníc a vyhotovovanie nákladových položiek, nepovažoval za činnosti, ktoré sú totožné s činnosťami, ktoré mal vykonávať ako člen štatutárneho orgánu, nakoľko podľa súdu uvedené činnosti nie je možné zahrnúť pod zastupovanie spoločnosti navonok, ani pod jej obchodné vedenie, ktorým je organizovanie a riadenie podnikateľskej činnosti spoločnosti vrátane rozhodovania o jej podnikateľských zámeroch a zabezpečenia riadneho vedenia účtovníctva spoločnosti, nie však vecne vymedzená organizačná a riadiaca činnosť na určitom úseku spoločnosti, vykonávaná vo vzťahu podriadenosti generálnemu riaditeľovi spoločnosti. Ako vidno z uvedeného, Najvyšší súd obdobne ako vo svojom rozhodnutí z 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014 opäť zdôrazňuje podriadenosť výrobnotechnického námestníka funkcií generálneho riaditeľa, pričom na toto svoje rozhodnutia aj odkazuje.¹¹

Domnievame sa, že takéto rozhodovanie má svoju logiku, pretože jedným zo základných kritérií na posúdenie prípustnosti súbehu je princíp podriadenosti a nadriadenosti pri výkone práce vykonávanej v pracovnom pomere, ktorý je jedným z pojmových znakov pracovného pomeru.

Ako vyplýva z vyššie uvedeného, a to aj napriek skutočnosti, že na Slovensku nie je tak striktné rozhodovanie súdov, právna neistota je v týchto vzťahoch veľká a je veľmi zložitá, až nemožná, vypracovať pracovnú zmluvu tak, aby nebol súbežne pracujúci konateľ vystavený riziku neskoršieho zneplatnenia jeho pracovnoprávneho vzťahu. Je ťažké vymedziť, čo je ešte povinnosťou štatutárneho orgánu a čo štatutárny orgán alebo jeho člen už môže vykonávať na základe pracovnej zmluvy ako napr. generálny riaditeľ, obchodný riaditeľ, finančný riaditeľ a pod. Kedykoľvek môže vzniknúť spor medzi obchodnou spoločnosťou a konateľom, keď súd spochybní pracovnú zmluvu, a tým aj napr. vyplatenie miezd, prípadne aj napriek odvedenému plneniu na nemocenské alebo dôchodkové poistenie nevznikne konateľovi ako zamestnancovi príslušný nárok na plnenie. Záleží na každej spoločnosti a jej konateľovi, či sú ochotní niesť riziko, že práve ich súbeh bude neplatný. V právnej praxi vidíme, že pomerne veľký počet spoločností, najmä tých menších a stredných, je ochotných toto riziko znášať. Bolo by však rozhodne rozumnejšie s konateľmi uzavierať len zmluvy o výkone funkcie, a tým sa vyhnúť následným problémom.

Škoda môže vzniknúť tiež samotnej spoločnosti, keď napr. konateľ, ktorý môže na základe spoločenskej zmluvy a zápisu v obchodnom registri konať v mene spoločnosti len spoločne s iným konateľom, prípadne viacerými ko-

¹¹ Bližšie pozri rozsudok Najvyššieho súdu z 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015.

nateľmi, podpíše obchodnú zmluvu sám v pozícii napr. generálneho riaditeľa a následne bude takáto zmluva neplatná.

V závere tejto časti možno konštatovať, že by bolo treba hľadať riešenia, ktoré by právnu neistotu odstránili. Myslíme si, že paušálne zneplatňovať pracovné zmluvy nie je vhodné riešenie, skôr sa treba zamýšľať nad vhodnejšou formou ochrany tých záujmov, ktoré sú vhodné na ochranu (napr. v záujme ochrany veriteľov je rozhodne potrebné uplatňovať korporátnu zodpovednosť a nie zodpovednosť pracovnoprávnu) a snažiť sa rešpektovať vôľu samotnej spoločnosti. Domnievame sa, že súbeh postavenia zamestnanca a (člena) štatutárneho orgánu je v mnohých prípadoch vhodný a má legitímne dôvody (napr. vnútorná organizácia a rozdelenie úloh a zodpovednosti), preto treba zakotviť takú právnu úpravu, ktorá koexistenciu týchto dvoch súbežných právnych vzťahov v praxi umožní, ale pritom jasne definuje a ich účastníkom poskytne potrebnú mieru právnej istoty, a to aj v prípade sporu.

Za inšpiratívne možno považovať riešenie českého zákonodarcu, ktorý na krátky čas zakotvil do českého obchodného zákonníka¹² právnu úpravu, na základe ktorej bolo jasne stanovené, že štatutárny orgán spoločnosti môže poveriť obchodným vedením (úplne alebo sčasti) iného a tiež pripustil, aby tieto činnosti boli vykonávané v pracovnoprávnom vzťahu zamestnancom spoločnosti, pričom tento zamestnanec mohol byť súčasne štatutárnym orgánom spoločnosti alebo jeho členom.¹³ Zároveň jasne stanovil, že pri poverení obchodným vedením, v prípade porušenia povinností vykonávať funkciu so starostlivosťou riadneho hospodára (obdoba našej odbornej starostlivosti) obchodnoprávna zodpovednosť osôb, ktoré sú aj štatutárnym orgánom, zostáva zachovaná. Čo sa týka odmeny z pracovnoprávneho vzťahu, zákon stanovil, že v týchto prípadoch ju zjednáva alebo určuje ten orgán spoločnosti, do pôsobnosti ktorého patrí rozhodovať o odmeňovaní štatutárneho orgánu. Tým zabránil, aby si člen štatutárneho orgánu sám svojvoľne určoval výšku svojej odmeny ako zamestnanca spoločnosti.

¹² Bližšie pozri zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákonník, § 66d. Toto ustanovenie bolo do českého obchodného zákonníka zakotvené zákonom č. 351/2011 Sb. s účinnosťou od 1. 1. 2012. Pre úplnosť treba uviesť, že nové rekodifikačné zákony, ani zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník ani zákon č. 90/2012 Sb. o obchodných spoločnostiach a družstvech (zákon o obchodných korporáciách) toto ustanovenie neprebrali.

¹³ Obchodný zákonník vymenoval aj činnosti, ktoré poverenie obchodným vedením nemôže zahŕňať.

Záver

Ak určitá osoba pôsobí v danej spoločnosti ako konateľ a zároveň má uzavretý so spoločnosťou aj pracovný pomer, pôjde o súbeh funkcií. Dá sa konštatovať, že takýto súbeh je v zásade možný. Vzhľadom na závery plynúce z judikatúry, je však nutné možnosť súbehu obmedziť len na činnosti, ktoré medzi sebou nemajú žiadny obsahový prienik. Ak k určitému obsahovému prieniku dochádza, nastáva značná právna neistota, keď následkom súbehu môže byť neplatnosť pracovnej zmluvy, a to najmä v prípadoch, keď náplň činnosti vykonávanej zamestnancom na základe pracovného pomeru zahŕňa v sebe činnosti, ktoré by bolo možné podriadiť pod pojem obchodné vedenie. Je paradoxné, že hoci samotný Obchodný zákonník takýto súbeh nezakazuje, ten sa snaží zakazovať judikatúra súdov. Vzhľadom na to, že tento stav právnej neistoty v usporiadaní vzťahov medzi spoločnosťou a jej štatutárnym orgánom trvá už pomerne dlho, je úlohou zákonodarcu zmeniť právnu úpravu tak, aby bola jednoznačná. Kým sa tak nestane, zdá sa, bude pre obchodné spoločnosti lepšie súbehu výkonu funkcie konateľa a pracovného pomeru v pozícii akéhokoľvek riaditeľa sa radšej vyhnúť a s daným konateľom uzavrieť zmluvu o výkone funkcie, ktorá môže obsahovať aj rôzne dovolené benefity upravené Zákonníkom práce. Ak sa, aj napriek tejto právnej neistote, spoločnosť rozhodne pripustiť, aby konateľ popri výkone funkcie vykonával riadiacu činnosť aj ako vedúci zamestnanec, určite by minimálne mala podrobne a jednoznačne vymedziť náplň práce vedúceho zamestnanca v pracovnej zmluve a podrobnú úpravu práv a povinností konateľa v zmluve o výkone funkcie. Tiež by mala vymedziť organizačnú štruktúru, ktorá jednoznačne zakotvuje úlohy a pôsobnosť jednotlivých stupňov riadenia spoločnosti.¹⁴

¹⁴ V tejto súvislosti bližšie pozri rozsudok Krajského súdu v Trenčíne z 9. 3. 2016, sp. zn. 5Co Pr/2/2015, v ktorom súd skonštatoval: „Súbeh funkcie (člena) štatutárneho orgánu a pracovného pomeru navrhovateľa je možný len vtedy, ak existuje medzi štatutárnym orgánom (jeho členom) a spoločnosťou právny a faktický vzťah podriadenosti a nadriadenosti. Štatutárny orgán (jeho člen) môže tak pri splnení tohto základného predpokladu vykonávať pre spoločnosť (zamestnávateľa) v pracovnom pomere činnosti, ktoré sú obsahovo jednoznačne odlišiteľné od činnosti obchodného vedenia. I keď sa v právnej praxi pripúšťa, aby člen štatutárneho orgánu popri výkone funkcie člena štatutárneho orgánu vykonával v pracovnom pomere aj riadiacu činnosť ako vedúci zamestnanec spoločnosti, toto je prípustné len za splnenia ďalších podmienok. Ide najmä o podrobné a jednoznačné vymedzenie náplne práce vedúceho zamestnanca v pracovnej zmluve.“

MODRÉ A BIELE GOLIERE, VEDÚCI ZAMESTNANCI – OSOBITNÁ PRACOVNOPRÁVNÁ ÚPRAVA

BLUE AND WHITE COLLARS, MANAGERIAL EMPLOYEES – SPECIAL LABOURLAW REGULATION

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,
Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta¹

Abstrakt: Vychádzajúc z historického vývoja pracovného práva sa ešte aj v súčasnosti neustále diskutuje o rozdieloch v pracovných podmienkach alebo podmienkach zamestnávania zamestnancov pracujúcich vo výrobnjej a nevýrobnjej sfére. Vzniká otázka, do akej miery je možné nastaviť rozdielne pracovné podmienky, a to aj priamo v Zákonníku práce, pre jednotlivé kategórie zamestnancov – biele goliere a pre zamestnancov – modré goliere, a to najmä z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania. Vzhľadom na to, že výkon závislej práce je realizovaný v rôznych právnych vzťahoch – výkon práce vo verejnom záujme, v štátnozamestnaneckých či služobných pomeroch (v ktorých je postavenie zamestnanca regulované striktnie), pozornosť sústredíme len na oblasť súkromnej sféry, ktorá je primárne upravená Zákonníkom práce, a stručne sa budeme venovať možnosti odlišných pracovných podmienok zamestnancov – bielych a modrých golierov. V rámci skúmania osobitných kategórií sústredíme čiastočne pozornosť aj na právny status vedúcich zamestnancov.

Kľúčové slová: kategórie zamestnancov, zamestnanci vo výrobnjej sfére, zamestnanci nevykonávajúci manuálne práce, diskriminácia, vedúci zamestnanci

Summary: Based on the past, even today we debate about the differences in working conditions of employees working in the production and outside of it. There arises a question to what extent it is possible to set different working conditions, even directly in the Labour Code, for white-collar workers and for blue-collar workers, all from the point of view of the principle of equal treatment. Given that the performance of paid work is carried out in various legal relations - the performance of work in public interest, within the framework of the civil service or based on the employment (in which the employee's status is regulated more strictly), our attention is drawn to the field of private sector, which is primarily regulated by the Labour Code and we will briefly discuss the possible different working conditions of white-collar and blue-collar workers. In examining specific categories we will focus attention partly also on the status of managers.

Key words: categories of employees, employees in production, employees who do not work manually, discrimination, management workers

¹ Práca bola vypracovaná v rámci riešenia projektu VEGA: Zákonník práce a jeho možné variácie, č. 1/0423/1.

Modré a biele goliere

Za biele goliere sa považujú zamestnanci úradov, administratívni zamestnanci, predajcovia, remeselníci, ktorí sú odlišní od zamestnancov vo výrobnjej sfére a obsluhy.² Modré goliere, manuálne pracujúci zamestnanci, zamestnanci výroby sú tí zamestnanci, ktorí sa podieľajú na výrobe, montáži a súvisiacich činnosti, pracujúci v sklade, vykonávajú činnosti prepravy, údržby a opráv a ďalšie činnosti, ktoré s nimi súvisia.³

Hoci v minulosti delenie zamestnancov na biele a modré goliere bolo obvyklé, v súčasnosti sa s týmto delením stretávame v minimálnej miere (určité situácie nastávajú najmä v procese kolektívneho vyjednávania, kde sa predmetné označenie stále používa pri dohadovaní úrovne jednotlivých pracovnoprávných nárokov). Je otázne, či by sme mohli aj v súčasnosti uvažovať o tom, či by právna úprava pracovných podmienok mala zohľadňovať špecifiká vykonávaného druhu práce – vo vzťahu, či ide alebo nejde o výrobnú sféru. Práca vo výrobných prevádzkach sa totiž výrazne líši od poskytovania služieb, administratívnych prác či práce v rôznych úradoch. Vzniká otázka, ktoré pracovnoprávne podmienky – ak by sme ich odlišili pre modré a biele goliere – by mali byť pre jednu z týchto kategórií zamestnancov upravené výhodnejšie, resp. menej výhodne. S prihliadnutím na fyzickú náročnosť práce vo výrobe by bolo možné uvažovať o prísnejšom režime prípustného rozsahu pracovného času a kratších maximách stanovených napr. pre rozsah práce nadčas, pracovnej pohotovosti. O zavedení ďalších obmedzení by sme mohli pre modré goliere uvažovať napr. v oblasti zodpovednosti za škodu, a na druhej strane o zvýšení rozsahu náhrady škody pre biele goliere pracujúce na vedúcich pozíciách. Na rozlíšenie pracovných podmienok by bolo treba skúmať odlišností aj v rámci samotnej kategórie bielych a modrých golierov, iné postavenie a náročnosť práce má radový zamestnanec a iné zamestnanec na vedúcej či manažérskej pozícii. S prihliadnutím na vyššie uvedené by tak vznikali mnohé kategórie a podkategórie zamestnancov, čo by v konečnom dôsledku viedlo k neprehľadnosti pracovnoprávnej úpravy a podradovanie pod takto vymedzené rozličné kategórie zamestnancov by v aplikačnej praxi bolo náročné, pretože nie je objektívne možné právnou úpravou jednoznačne podradiť typické črty výkonu závislej práce pod určitú kategóriu zamestnanca.

Vzhľadom na to, že nie je možné právnou úpravou upraviť všetky rôznorodosti výkonu práce, súčasný Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.

² Por. White-collar workers. Dostupné na: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4919> [cit. 17.11.2016].

³ Por. Production workers. Dostupné na: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4838> [cit. 17.11.2016].

Zákonník práce v znení neskorších predpisov, stav k 1.12.2016) nediferencuje medzi kategóriou modrých a bielych golierov, ale pracovné podmienky v určitom smere rozlišuje najmä zo základných atribútov výkonu závislej práce, napr. či sa práca vykonáva u zamestnávateľa na dohodnutom mieste výkonu práce alebo mimo pracoviska, či pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas alebo na dobu určitú, alebo z hľadiska určitého špecifika výkonu závislej práce, napr. či ide o agentúrneho zamestnanca (zamestnanec v zmysle § 58 Zákonníka práce dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi), alebo zamestnanca v „klasickom“ pracovnom pomere alebo zamestnanca pracujúceho na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Vymedzenie určitých špecifických podmienok by možno prichádzalo do úvahy u zamestnancov, ktorých status, práva a povinnosti sú navyše upravené aj osobitným zákonom, vo vzťahu ku ktorým je Zákonník práce buď v subsidiárnej, alebo delegovanej pôsobnosti. Avšak odlišnosti sú odôvodnené osobitným druhom výkonu práce a s tým súvisiacimi osobitosťami práv a povinností, ktoré obvykle nie sú typicky pracovnoprávnymi podmienkami, ako sú výpovedné dôvody, spôsoby skončenia pracovného pomeru, ale súvisia výlučne s pracovnými podmienkami, ako napr. rôzne predpoklady na výkon práce požadované od zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb (nejde to o tradičné odlišenie bielych a modrých golierov). Určité odlišenie pracovných podmienok podľa právneho stavu *de lege lata* závisí aj od kategórie zamestnanca, avšak rozdielne postavenie závisí v tejto rovine skôr od ochranej funkcie pracovného práva (napr. kategória tehotných zamestnankyň, mladistvých zamestnancov, zamestnanci so zdravotným postihnutím), nie z hľadiska charakteru vykonávanej práce.

Pri úvahe, či uvažovať vôbec o nastavení pracovných podmienok, pracovných inštitútov pre biele a modré golieri v Zákonníku práce, bolo zistenie, či takáto úprava je uplatňovaná v rámci krajín Európskej únie a či má ešte vôbec svoje opodstatnenie z hľadiska aplikačnej praxe.

Z dostupných zdrojov boli v poslednom období známe rôzne pracovné podmienky pre modré a biele golieri v Belgicku. Belgická právna úprava však neprímerane a bez existencie oprávneného dôvodu zvýhodňovala biele golieri oproti zamestnancom – modrým golierom, a to najmä v oblasti výpovednej doby, poskytovania nemocenskej dávky. Belgický ústavný súd dospel v roku 2014 k záveru, že výrazne odlišné pracovné podmienky bez toho, aby existoval na to vážny a primeraný dôvod predstavuje diskriminačné zaobchádzanie.⁴

⁴ Belgium. Dostupné na: <https://www.oecd.org/els/emp/Belgium.pdf> [cit. 24.11.2016]; Belgium: the removal of the distinction between blue and white collar . Dostupné na: <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=6a0274dc-b166-4766-9751-2cae>

S prihliadnutím na vyššie uvedené, je preto v súčasnosti neefektívne a so zohľadnením antidiskriminačnej legislatívy, tak na európskej, ako aj na národnej úrovni by sa odlíšenie pracovných podmienok pre modré a biele golliere mohlo vnímať ako v nesúlade s touto legislatívou.

Vedúci zamestnanec a vedúci riadiaci zamestnanec/manažér

Na základe vyššie uvedeného by sme aj z hľadiska súčasného stav trhu práce mohli uvažovať o možných rozdielnych kategóriách zamestnancov a pre nich osobitne upravených niektorých pracovných podmienok, a to z pozície ich riadiaceho postavenia v organizačnej štruktúre zamestnávateľa.

S pojmom vedúceho, vedúceho zamestnanca sa v úvode stretávame v Zákonníku práce v súvislosti s konaním zamestnávateľa. V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

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

Podľa Zákonníka práce vedúci zamestnanci⁵ zamestnávateľa sú zamest-

88ea3630 [cit. 25.11.2016]; Unified status for blue and white collar workers. Dostupné na: <http://www.pwc.be/en/hr-law-newsletter/2014/memorendum-unified-status-jan-2014-v2.pdf> [cit. 25.11.2016]

⁵ Por. NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003: „Vedúcim zamestnancom môže byť iba taký zamestnanec, ktorému je na základe poverenia zamestnávateľa podriadený najmenej jeden ďalší zamestnanec, ktorému je v rozsahu poverenia oprávnený priebežne a sústavne stanovovať a ukladať pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať jeho prácu a dávať mu na tento účel záväzné pokyny. Pre posúdenie postavenia zamestnanca je významné, či je tento stav nadriadenosti funkcie zastávané zamestnancom

- nanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení:
- určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy,
 - organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a
 - dávať im na tento účel záväzné pokyny.

Napriek uvádzanému judikátu NS ČR, ktorý je teoreticky použiteľný aj na účely právnej argumentácie v SR, vzniká v aplikačnej praxi spor, ktorého zamestnanca v zmysle uvádzanej definície v zmysle § 9 ods. 3 Zákonníka práce môžeme považovať za vedúceho s odkazom na vymedzené kritériá obsahu jeho postavenia. Sporná je tak skutočnosť, či musí zamestnanec v právnom statuse vedúceho zamestnanca naplňať všetky vymenované parametre alebo len niektoré (alternatívny alebo kumulatívny prístup). Možno za vedúceho zamestnanca považovať aj zamestnanca, ktorý neurčuje podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, ale len kontroluje ich prácu? Z nášho pohľadu by sa malo k vymedzeným znakom vedúceho zamestnanca obsiahnutým v § 9 ods. 3 Zákonníka práce pristupovať alternatívnym spôsobom, keďže diferenciácia riadiacich štruktúr u zamestnávateľov je taká diferencovaná, že kumulatívny prístup by znemožnil efektívnu organizáciu vnútropodnikových riadiacich procesov. Na druhej strane pripustenie alternatívneho prístupu môže v niektorých prípadoch viesť k porušeniu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, napr. vo vzťahu k práci nadčas v zmysle § 121 ods. 2 Zákonníka práce.

Zákonník práce v súčasnosti obsahuje tieto osobitné pracovné podmienky pre vedúcich zamestnancov:

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje *voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad* vykonávania funkcie štatutárneho orgánu,⁶ alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje *voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku* vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. Ak sa zamestnanec vzdá funkcie alebo bude z funkcie odvolaný, prestane spĺňať predpoklady, resp. požiadavky na výkon funkcie. Zamestnávateľ sa so zamestnancom môže dohodnúť na inej, pre neho vhodnej práci. Ak ne-

iným funkciám konštituovaný právnym predpisom alebo vnútorným organizačným predpisom, upravujúcim organizačnú štruktúru zamestnávateľa; pri splnení tejto podmienky nie je právne postavenie vedúceho zamestnanca dotknuté, ak sú pracovné miesta, ktoré sú mu podľa organizačného predpisu (organizačný akt riadenia) podriadené, fakticky (ešte) neobsadené.“

⁶ Podľa § 7 ods. 3 Zákonníka práce so zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

dôjde k dohode, môže s ním zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou. Ak výkon práce nevyhovuje zamestnávateľovi, stačí, ak zamestnávateľ zamestnanca odvolá z funkcie a je naplnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. Právna úprava zakotvená v § 42 ods. 2 v nadväznosti na § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi bezproblémové skončenie pracovného pomeru výpoveďou s vedúcimi zamestnancami.⁷ Aj pri tomto výpovednom dôvode však platí povinnosť ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

V pracovnej zmluve podľa § 45 ods. 1 Zákonníka práce možno dohodnúť *skúšobnú dobu*, ktorá je najviac tri mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je možné dohodnúť skúšobnú dobu dlhšie, *najviac šesť mesiacov*. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Vo vzťahu k ďalším pracovným podmienkam je osobitne riešené *odmeňovanie* vedúcich zamestnancov, a to vo vzťahu k práci nadčas, práci vo sviatok a v noci. Podľa § 121 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a zamestnanec nemôže za ňu čerpať náhradné voľno. Následne v zmysle § 122 ods. 5 Zákonníka práce s vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria. Podľa § 123 ods. 2 Zákonníka práce s vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

Ďalšie osobitné postavenie vedúceho zamestnanca možno nájsť v oblasti *zodpovednostných vzťahov*, avšak len v rámci inštitúty dohody o hmotnej zodpovednosti vo vzťahu k náhrade škody. Podľa § 189 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume. Pri spoločnej zod-

⁷ BARANCOVÁ, H. 2004. *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina: Poradca podnikateľa, s. 316.

povednosti za schodok sa však podľa § 189 ods. 2 jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. Podiel náhrady nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov (§ 189 ods. 3 Zákonníka práce). Z uvedeného tak vyplýva, že vedúci zamestnanec (ako aj jeho zástupca) má povinnosť väčšej úhrady škody.

Vzhľadom na to, že pozícia vedúceho zamestnanca vyžaduje riadenie kolektívu zamestnancov, z hľadiska pracovnej disciplíny má povinnosti nielen ako radový zamestnanec, ale *navyše aj povinnosti vyplývajúce z jeho pozície*. Podľa § 82 Zákonníka práce je vedúci zamestnanec povinný najmä a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov, b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a Zákonníka práce, d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb, e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny, f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

Vo všeobecnosti sa posudzuje ako prípustné rozdielne zaobchádzanie (ktoré však musí byť primerané a odôvodnené) medzi radovými zamestnancami a vedúcimi zamestnancami. Toto rozdielne zaobchádzanie musí byť odôvodnené charakterom práce, u radových zamestnancov, napr. zodpovednosť a náročnosť práce nie je na takej úrovni ako u vedúcich, resp. manažérskych zamestnancov. Samozrejme, treba zohľadňovať aj skutočnosť, že nie každý vedúci zamestnanec je zamestnancom na takej úrovni riadenia, ktorá odôvodňuje odlišnosť pracovných podmienok. Myslíme si preto, že špecifické postavenie by sa malo týkať len vedúcich zamestnancov na úrovni jednej či dvoch línii pod priamou pôsobnosťou štatutárneho orgánu, ak ide o zamestnávateľov – právnické osoby, či priamo pod pôsobnosťou fyzickej osoby, ak ide o zamestnávateľov – fyzické osoby. Týchto vedúcich zamestnancov by bolo možno označiť ako manažérov či riadiacich zamestnancov. Okrem pozície v štruktúre riadenia by sa pre riadiacich zamestnancov mala zohľadňovať aj veľkosť zamestnávateľa, a výška zárobku tohto zamestnanca (aby pri nastavení prísnejších pracovných podmienok pre riadiacich zamestnancov nedochádzalo k zneužívaniu práva, ktoré by spočívalo v účelovom zaraďovaní zamestnancov na vedúce pozície).

Pri hľadaní špecifík pracovných podmienok by sme napr. pre manažérov mohli pripustiť určité sľexibilnenie, spružnenie pracovných podmienok napr. v oblasti pracovného času (napr. bez potreby rozvrhovania pracovných zmien či presného časového ukotvenia prestávok v práci), neposkytovanie mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,⁸ v oblasti skončenia pracovného pomeru by bolo možné uvažovať o zjednodušení výpovedných dôvodov, prípadne o zakotvení inštitútu „vykúpenia sa z výpovednej doby“, na druhej strane by sprísnenie prichádzalo napr. v oblasti zodpovednostných vzťahov, a to najmä rozsahu náhrady za škodu spôsobenú z nedbanlivosti (maximálna výška náhrady škody vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca je pri úlohách, transakciách, ktoré často vedúci zamestnanci realizujú, nízka), v oblasti pracovnej disciplíny, keď by bolo možné uvažovať o zakotvení možnosti zmluvnej pokuty.

Akékoľvek naznačované „uvoľnenie“ z obmedzení, ktoré dnes upravuje Zákonník práce plne rešpektujúci základný princíp pracovného práva v podobe výraznejšej ochrany slabšieho subjektu – zamestnanca, však musí prebiehať veľmi citlivo. Nesmieme totiž zabúdať na skutočnosť, že napriek svojmu vedúcemu postaveniu, je i vedúci zamestnanec stále zamestnancom, t. j. slabšou stranou pracovnoprávneho vzťahu a výraznejšie uvoľnenie jeho pracovnoprávnej ochrany môže aj v jeho prípade rovnako viesť k zhoršeniu pracovnoprávneho štandardu, ktoré nemusí byť kompenzované dostatočnou finančnou náhradou, ako sa to v týchto prípadoch pravidelne predpokladá.

⁸ Employment & labour law in Japan. Dostupné: <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?-g=c936e099-c578-4105-b2cc-ce96af4d3356> [cit. 24.11.2016]

**Adriana Olšovská
Miriam Laclavíková (eds.)**

**ZÁKONNÍK PRÁCE
A JEHO VARIÁCIE**
(vybrané inštitúty)

Zodpovedný redaktor Jozef Molitor
Grafická úprava a zalomenie Jana Janíková
Obálka Marek Petržalka

Pre Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave
vydala VEDA, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied,
ako 4 252. publikáciu.

ISBN 978-80-224-1569-9